

# Conventions collectives : distinguez le 13e mois du salaire payable sur 13 mois !

Publié le 26/11/2018 à 07:32, modifié le 03/12/2018 à 16:13 dans [Conventions collectives](#).

🕒 Temps de lecture : 4 min

Salaire Prime

## 🕒 Contenu ancien

Il se peut que les informations contenues dans cet article et les liens ne soient plus à jour.

En fin d'année, la prime de 13e mois est un incontournable de la paie de nombreux salariés. Elle peut être prévue par le contrat de travail ou par la convention collective. Lorsqu'elle figure dans ces deux documents, la vigilance est de mise...

Prime de 13e mois : dans le contrat de travail ou dans la convention collective ?

Pratique répandue dans beaucoup d'entreprises, le 13e mois ne doit pas être recherché dans le Code du travail, qui est muet sur le sujet. Il peut être prévu par différentes sources : le contrat de travail, un usage en vigueur dans votre entreprise, ou bien votre convention collective. C'est d'ailleurs sa source la plus fréquente. Il est donc primordial de vous reporter aux textes conventionnels pour vérifier l'éventuelle existence d'un 13e mois ainsi que ses conditions d'attribution : ancienneté minimale requise, salaire à retenir pour le calcul, modalités du versement, etc.

## Conseil

Pour être sûr de disposer de votre convention collective à jour en permanence, en version internet ou papier, abonnez-vous aux [conventions collectives des Editions Tissot](#).

Une fois la convention collective décryptée sur ce thème, une question peut rester en suspens : que se passe-t-il lorsque le salarié est payé sur 13 mois ? Pouvez-vous considérer que ce 13e mois de salaire contractuel peut tenir lieu de la gratification de 13e mois prévue par votre convention collective ?

Par le passé, les juges s'étaient penchés sur la question au sujet de la convention collective de l'immobilier qui prévoit, dans son article 38, un 13e mois égal à 1 mois de salaire global brut mensuel contractuel.

Ils avaient rejeté la demande d'un salarié qui estimait que son employeur aurait dû lui verser, en plus de sa rémunération contractuelle, le 13e mois conventionnel. Les juges ont en effet souligné que l'article 38 autorise l'employeur à inclure le 13e mois dans la rémunération contractuelle, sous réserve que le contrat de travail fixe les modalités du règlement des commissions. Tel était le cas, le salarié étant donc assuré de percevoir dans l'année civile treize fois le salaire conventionnel qui lui était acquis, ainsi que l'exigeait le texte conventionnel. (Cass. soc., 27 janvier 2016, n° 14-11.531).

Mais les choses ne sont pas nécessairement aussi simples et les conventions collectives ne sont pas toujours explicites. Les litiges relatifs au règlement du 13e mois se retrouvent ainsi régulièrement devant les tribunaux, comme le montre une affaire récente concernant un accord d'entreprise.

Conventions collectives : le 13e mois, à ne pas confondre avec un paiement du salaire sur 13 mois

Un salarié avait saisi les prud'hommes pour réclamer le paiement d'une prime de 13e mois, égale à un mois du salaire de base, prévue par accord d'entreprise. L'employeur faisait valoir que cette prime était intégrée au salaire de l'intéressé, qui était payé sur 13 mois. Il indiquait que la prime de 13e mois prévue par l'accord avait le même objet que celui mentionné dans le contrat de travail.

De son côté, le salarié estimait que son 13e mois contractuel et la gratification conventionnelle ne devaient pas être confondus, le premier étant une fraction du salaire et la seconde constituant un complément de salaire.

Les juges ont d'abord donné raison à l'employeur. Ils ont retenu que la clause du contrat de travail stipulant le paiement sur 13 mois du salaire annuel avait pour objet d'allouer un 13e mois de salaire ne correspondant pas à la contrepartie d'un travail et s'analysait en une gratification accordée au salarié. C'est la raison pour laquelle l'employeur mentionnait sur les bulletins de paie « prime 13e mois », ce qui correspondait à la volonté des partenaires sociaux réaffirmée dans l'accord d'entreprise.

Mais l'affaire est arrivée devant la Cour de cassation, qui ne l'a pas entendu ainsi. La Cour relève que le salaire de l'intéressé était payable en 13 fois, et constituait donc une modalité de règlement, de sorte que le 13e mois de salaire ne pouvait pas constituer la gratification dite de 13e mois prévue par l'accord d'entreprise. Par conséquent, l'employeur aurait dû verser au salarié, en plus de sa rémunération contractuelle, le 13e mois conventionnel.

*Cour de cassation, chambre sociale, 17 octobre 2018, n° 17-20.646 (un salaire payable en 13*

*fois contractuellement ne constitue pas la gratification dite de 13e mois prévue par l'accord d'entreprise)*

Marie Coste

