

13^{ème} mois contractuel et 13^{ème} mois conventionnel : cumul des deux primes

Une rémunération versée sur 13 mois, prévue contractuellement, n'a pas le même objet qu'une gratification de 13^{ème} mois prévue conventionnellement

(Cass. soc., 13 juin 2012, n° 10-27.395)

On rappellera que, selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, les avantages ayant le même objet ou la même cause, ne se cumulent pas. Cette règle s'applique quelle que soit la source des deux avantages en concurrence.

I l en va notamment ainsi en cas de concours d'avantages légaux et conventionnels (Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-42.769), ou bien encore d'avantages contractuels et conventionnels (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-42.691).

Ceci étant, reste à déterminer ce que sont ces "avantages ayant le même objet ou la même cause". On peut d'ores et déjà indiquer (au regard de la jurisprudence précitée) qu'il n'est pas nécessaire que ces avantages résultent de la même source juridique (contrat, accord collectif, etc.).

Il n'est pas nécessaire, non plus, *a priori*, que ces avantages soient de même type.

Par exemple, le versement d'une indemnité de licenciement en cas de rupture intervenant à l'âge de la retraite ne se cumule pas avec une indemnité de mise à la retraite (Cass. soc., 4 février 1970, n° 69-40.230).

On ajoutera que ces principes ne s'appliquent que si les avantages considérés ont la même finalité.

Or, l'arrêt du 13 juin 2012 met en évidence que tel n'est pas le cas, ni d'une prime annuelle de 13^{ème} mois prévue conventionnellement, ni d'une 13^{ème} mensualité de salaires, prévue contractuellement.

Dans cette affaire, il s'agissait d'une société qui avait signé un accord d'entreprise prévoyant le versement d'une gratification annuelle dite de "13^{ème} mois" et qui, plus tard avait décidé d'insérer, dans les contrats de travail de ses salariés, une clause prévoyant le versement d'une rémunération annuelle sur 13 mois.

Or, un salarié, qui avait signé un tel contrat, prit acte de la rupture de son contrat aux torts de l'entreprise, au motif, entre autres, que celle-ci avait man-

qué à ses obligations en ne lui payant que 13 mois de salaire. Il réclamait en effet, en plus, le versement de la gratification annuelle fixée par l'accord.

Et, la Cour de cassation lui donna raison. Elle retient en effet que le "treizième mois prévu par le contrat de travail constituait une modalité de règlement d'un salaire annuel payable en treize fois, alors que la gratification instituée par l'accord d'entreprise (...) constituait un élément de salaire répondant à des conditions propres d'ouverture et de règlement" et en déduit donc que "ces avantages n'avaient pas le même objet".

« le versement d'une indemnité de licenciement en cas de rupture intervenant à l'âge de la retraite ne se cumule pas avec une indemnité de mise à la retraite ».

En d'autres termes, la Haute Juridiction considère que n'ont pas le même objet, et doivent ainsi se cumuler, le 13^{ème} mois prévu par le contrat de travail, en tant que modalité de règlement d'un salaire annuel payable en treize fois et la gratification instituée par l'accord d'entreprise, qui constituait un élément de salaire répondant à des conditions propres d'ouverture et de règlement.

On relèvera que la Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de préciser que lorsque le contrat de travail prévoit un salaire annuel fixé à 13 fois le salaire mensuel, le treizième mois correspond à un salaire et non à une prime (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-71.056).

In fine, on attirera l'attention sur l'importance à accorder à la rédaction des contrats de travail des salariés.

En effet, en l'espèce, l'absence de référence dans le contrat de travail à la disposition conventionnelle relative au 13^{ème} mois a conduit la Cour de cassation à considérer qu'il s'agissait d'un élément de rémunération distinct de celui prévu contractuellement.

Autrement dit, si l'intention de l'employeur de contractualiser le 13^{ème} mois conventionnel n'apparaît pas clairement dans le contrat de travail, le salarié peut

demander à en bénéficier, quand bien même son contrat prévoirait, quant à lui, une rémunération sur 13 mois.

En effet, dans cette hypothèse, les Hauts magistrats considèrent que le paiement du 13^{ème} mois de salaire contractuel n'a pas le même objet que la prime conventionnelle de 13^{ème} mois.

Cette jurisprudence est l'occasion de rappeler les modalités de calcul des appointements minima garantis pour les salariés non cadres, tels que prévus par l'article 22 de la Convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail, leur application étant encore trop souvent source de confusion.

Pour mémoire, aux termes de l'article 22 de la Convention Collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail :

"(...) Par mois de travail sur la base d'une durée de 169 heures, cette garantie est déterminée en multipliant par le coefficient affecté à chaque emploi la valeur du point fixée dans les conditions prévues à l'article 21.

Pour une année entière de présence ou à défaut prorata temporis, cette garantie est égale à celle assurée pour 12 mois de travail effectif ou assimilé, majoré de 8,50 %".

« la Haute Juridiction considère que n'ont pas le même objet, et doivent ainsi se cumuler, le 13^{ème} mois prévu par le contrat de travail, en tant que modalité de règlement d'un salaire annuel payable en treize fois et la gratification instituée par l'accord d'entreprise, qui constituait un élément de salaire répondant à des conditions propres d'ouverture et de règlement ».

La **garantie minimale** annuelle prévue conventionnellement comprend donc la majoration de 8,50 %.

Ainsi, s'il existe une gratification de 13^{ème} mois prévue par un accord d'entreprise ou bien une rémunération versée sur 13 mois prévue contractuellement, l'employeur ne saurait être dispensé d'appliquer la garantie minimale annuelle susvisée.