



13e mois et condition de presence

Par **superzen**, le **30/10/2014** à **18:53**

bonjour

Je travaille dans le commerce , et selon mon contrat j'ai une prime de 13e mois. J'ai été embauchée en mai 2012 mais en décembre 2012 pour des raisons familiales j'ai du prendre un congé parental jusqu'au mois de mai 2014. Depuis je suis toujours en poste , et mon patron m'annonce que je n'aurais pas droit a ma prime de 13e mois parce qu'il fallait être présente au 1er janvier. Je faisais toujours partie de l'entreprise a cette date la même si je n'étais pas en poste. C'est la deuxième fois qu'il le fait , quand j'ai embauché comme j'avait commence au mois de mai il m'a dit la même chose.La première année j'ai pas ose dire quelque chose mais la ca me parait dur a passer . Est ce normal ?

Par **P.M.**, le **30/10/2014** à **20:08**

Bonjour,

Il faudrait savoir si la disposition contractuelle prévoit une condition d'ancienneté et/ou de présence pour percevoir le 13° mois...

Par **superzen**, le **31/10/2014** à **08:38**

Sur mon contrat il n'y a rien de spécifié , juste qu'une prime de 13e mois est versée en une fois . Sur la convention collective je n'ai pas vu de condition particulière , faudra quand même que je m'y penche de plus près. Ca m'étonne vu que dans mes précédents postes , dans la même branche, le 13e mois était versé en deux fois et soumis ai prorata temporis .

Par **P.M.**, le **31/10/2014** à **08:44**

Bonjour,

De toute façon, si le contrat de travail ne prévoit aucune restriction pour le versement du 13° mois, c'est la disposition la plus favorable qui s'applique et donc l'employeur ne peut pas prétendre à une obligation de présence...

Je vous rappelle que vous pourriez aussi le réclamer pour 2012 puisque le délai de prescription n'est pas encore passé...

Par **HCavocat**, le **31/10/2014** à **15:45**

Bonjour,

Si votre convention ne prévoit pas une clause de présence à date, votre 13ème mois sera dû prorata temporis de votre temps de présence puisque cette prime rémunère votre activité, sauf si la convention collective en décide autrement et auquel cas la prime sera due en son intégralité.

Ainsi, votre prime sera due pour la période de mai 2012 à décembre 2012 ; puis de mai 2014 à aujourd'hui et jusqu'au 1er janvier 2015 vraisemblablement.

Attention à la prescription de l'action s'agissant de l'année 2012...

Par **P.M.**, le **31/10/2014** à **15:54**

La Convention Collective a peu d'importance en l'occurrence puisqu'il existe une clause contractuelle...

La prescription ne sera atteinte qu'en décembre 2015...

Par **HCavocat**, le **31/10/2014** à **16:10**

La Convention gardera son importance si le contrat se réfère à la prime conventionnelle de 13ème mois, et si cette convention prévoit une clause de présence à date comme je l'ai indiqué.

En outre, la convention collective préserve son importance puisqu'elle est susceptible de définir la nature juridique de la prime de 13ème mois, et auquel cas il conviendra de s'y référer.

Comme l'a proposé l'auteur de la question, il conviendrait de bien lire la convention collective.

Par **P.M.**, le **31/10/2014** à **16:32**

Il nous est dit :

[citation]Sur la convention collective je n'ai pas vu de condition particulière , faudra quand même que je m'y penche de plus près. Ca m'étonne vu que dans mes précédents postes , dans la même branche, le 13e mois était versé en deux fois et soumis ai prorata temporis .[/citation]

D'autre part, il nous est également relaté :

[citation]Sur mon contrat il n'y a rien de spécifié , juste qu'une prime de 13e mois est versée en une fois .[/citation]

Je rappelle qu'il existe le principe de faveur...

Je rectifie, la prescription ne sera même atteinte que début juin 2016...

Par **HCavocat**, le **31/10/2014** à **16:46**

Le principe de faveur, oui, mais jusqu'à une certaine limite.

Si l'employeur fait application, comme c'est bien souvent le cas, de la prime conventionnelle de 13ème mois dans le contrat de travail, il pourra prétendre que c'est les conditions conventionnelles qui étaient visées dans le contrat.

Et, avant que vous refusiez cette hypothèse et que vous affirmiez que le principe de faveur prévaut faute pour l'employeur d'avoir fixé précisément la référence à la convention collective, je vous suggère de vous référer à la jurisprudence abondante en matière d'interprétation de la clause contractuelle qui applique une obligation prévue conventionnellement (primes et autres).

Par exemple, cet arrêt encore récent de la Cour d'appel de Paris (RG n°2013/08457) dans lequel le contrat de travail stipulait "le salarié percevra une prime de 13ème mois", donc sans la moindre référence à la convention collective qui en fixait l'obligation, et où l'employeur se prévalait de la clause de présence à date conventionnelle pour refuser le paiement au salarié absent (donc le cas potentiel de ce sujet).

Le salarié soutenait le principe de faveur, tout comme vous, mais l'employeur rétorquait que l'intention des parties étaient de se soumettre à la convention collective puisqu'il s'agissait d'une prime, certes reprise dans le contrat de travail, mais prévue par la convention collective.

La Cour d'appel a tranché en faveur de l'employeur et fait application de la clause conventionnelle à la clause contractuelle "imprécise" finalement.

A ma connaissance il n'y a pas eu d'arrêt de la Cour de cassation, mais cela ne m'étonne pas puisque en matière d'interprétation la Cour de cassation s'en réfère de manière constante au pouvoir souverain des juges du fond...

Bref, comme je le précisais, il n'est pas inutile de vérifier la convention collective.

Par **P.M.**, le **31/10/2014** à **17:15**

L'employeur pourra prétendre ce qu'il veut, mais je n'ai pas trouvé de Jurisprudence de la Cour de Cassation qui valide cette position concernant le 13° mois et ce ne serait pas simplement sur une appréciation des Juges du fond que la haute Cour devait se prononcer mais sur un principe de Droit...

La Cour de Cassation consacre en général l'autonomie du contrat de travail par rapport aux dispositions conventionnelles afin d'appliquer le principe de faveur...

Par **HCavocat**, le **31/10/2014** à **17:18**

Vous attendrez alors sans doute longtemps une décision de la cour de cassation en la matière, qui ne contrôle pas l'appréciation souveraine des juges du fond des clauses contractuelles sujettes à interprétation...

Moi je préfère en tout cas me référer aux nombreux arrêts des juges du fond (je crois que le premier c'est un arrêt de 1991 de la CA de Versailles)... S'il n'y a pas eu de cassation ce n'est pas pour rien depuis 1991...

Par **P.M.**, le **31/10/2014** à **17:23**

Et moi je me réfère aux décisions de la Cour de cassation qui consacre l'autonomie du contrat de travail par rapport à la Convention Collective pour appliquer le principe de faveur comme je l'ai ajouté à mon précédent message...

Par **HCavocat**, le **31/10/2014** à **17:36**

Très bien, libre à vous...

Vous auriez donc été perdant devant les Cours d'appel, comme celui de Paris cité...

Et une fois devant la Cour de cassation, parce que vous êtes tenace certainement, on vous aurez joliment et gentiment dit "pouvoir souverain des juges du fond", désolé, circulez, rien à voir...

Par **P.M.**, le **31/10/2014** à **17:59**

J'aurais été éventuellement perdant devant la Cour d'Appel à condition déjà que la Convention Collective prévoit une condition d'ancienneté et de présence ce qui ne semble pas être la cas à première vue en l'occurrence et qu'il faille aller jusque là mais devant la Cour de Cassation même si elle se réfère à la constatation de Juges éventuellement, contrairement à ce que vous croyez la haute Cour ne ratifie pas systématiquement l'appréciation des Juges du fond ou leur pouvoir souverain lorsqu'un principe de Droit intervient sinon elle ne servirait pratiquement à rien...

Je rappelle aussi le principe de la hiérarchie des normes...

Par **HCavocat**, le **31/10/2014** à **18:15**

"elle ne servirait pratiquement à rien"

La Cour de cassation n'est pas toute puissante, fort heureusement elle agit dans le cadre des dispositions légales entourant ses fonctions.

Et, lorsque la Cour de cassation nous dit qu'elle ne contrôle pas le pouvoir souverain des juges du fond, ce n'est pas qu'elle ne sert à rien c'est au contraire qu'elle rappelle qu'elle n'est pas un troisième degré de juridiction !

Et, quelque soit la violation soutenue, un contrat qui est sujet à interprétation reste sujet à interprétation et relève du seul ressort des juges du fond jusqu'à preuve du contraire (sauf abus constaté, mais l'abus obéissant à un régime très particulier).

Par **P.M.**, le **31/10/2014** à **18:43**

La Cour d'Appel n'est effectivement pas un troisième degré de Juridiction mais elle est là pour contrôler la bonne application du Droit et notamment de l'application des principes...

Je ne vois pas en quoi il y aurait interprétation des dispositions du contrat de travail en l'occurrence lorsqu'il prévoit un 13^e mois mais sans condition d'ancienneté et de présence, ce qui est en cause c'est l'application du principe de faveur et de la hiérarchie des normes...

C'est par exemple le cas que le pouvoir souverain des Juges après leurs constatations a pu être mis à mal lorsque par exemple, sur un autre sujet, une Cour d'Appel a validé une disposition contractuelle qui prévoyait une obligation de présence au moment du versement d'une prime alors que c'est au moment de son échéance que la condition de présence peut seulement être imposée...

Par **P.M.**, le **31/10/2014** à **21:48**

Il serait quand même important que vous reproduisiez textuellement la clause figurant au contrat de travail pour le 13^e mois et que vous indiquiez l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro...

Par **P.M.**, le **01/11/2014** à **08:48**

Bonjour,

Je me suis trompé et moi, je sais le reconnaître...

Il existe au contraire une Jurisprudence de la Cour de Cassation qui indique que, sauf si le contrat de travail prévoit une rémunération sur 13 mois, il faut que celui-ci, l'usage ou un Accord collectif puisse permettre de prouver qu'il est dû en cas d'embauche en cours d'année ou de départ avant le paiement...

On peut se référer à ces différentes décisions :

- [Arrêt 86-41493](#) :

[citation]le droit à un prorata de la prime pour un salarié ayant quitté l'entreprise avant les dates fixées pour son échéance ne pouvait résulter que d'une convention ou un usage dont il

appartenait à celui-ci de rapporter la preuve[/citation]

- [Arrêt 97-45569](#) :

[citation]Le droit au paiement prorata temporis d'une somme dite "prime de treizième mois" à un membre du personnel ayant quitté l'entreprise, quel qu'en soit le motif, avant la date de son versement, ne peut résulter que d'une convention ou d'un usage dont il appartient au salarié de rapporter la preuve[/citation]

- [Arrêt 08-40842](#) :

[citation]Attendu que pour rejeter cette demande le conseil de prud'hommes a énoncé que sauf à justifier d'un usage ou d'une disposition contractuelle ou conventionnelle, le salarié qui n'est pas présent au 31 décembre de l'année considérée ne peut prétendre à un prorata de 13e mois ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail prévoyait une rémunération annuelle fixée à treize fois le salaire mensuel, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé[/citation]