

Le 13e mois est-il dû à un agent licencié pour faute grave en cours d'année ?

Réponse courte

Non, le **13e mois n'est pas dû** à un agent licencié pour faute grave. L'article 27 de la CCT Gardiennage et Sécurité exclut expressément le prorata de la gratification en cas de **congédiement pour faute grave**. Cette exclusion s'applique également en cas de CCT Gardiennage et Sécurité, quelle que soit la durée de service prestée dans l'année.

En revanche, un agent licencié en cours d'année pour un motif autre que la faute grave conserve son droit au prorata du 13e mois. Il reçoit alors autant de **douzièmes** du dernier traitement mensuel de base que de mois entiers prestés dans l'année. Le 13e mois correspond à un traitement brut de base complet et est normalement versé à la fin de l'**exercice comptable**.

Définition

La **gratification dite 13e mois** est prévue par l'article 27 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. Elle correspond à un traitement brut de base versé en fin d'exercice comptable.

Son octroi est conditionné par le maintien du lien contractuel et exclut expressément deux cas de rupture : la **faute grave** et la **démission**.

Questions fréquentes

Comment documenter le motif d'exclusion du 13e mois en cas de faute grave ?

La qualification juridique du licenciement doit figurer clairement dans la lettre de résiliation. Le motif d'exclusion du 13e mois doit être documenté dans le dossier de fin de contrat pour protéger l'employeur en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Comment est calculé le 13e mois en cas de licenciement hors faute grave dans le gardiennage ?

L'agent reçoit autant de douzièmes du dernier traitement mensuel de base que de mois entiers prestés dans l'année (CCT Gardiennage art. 27). Le versement intervient au moment du départ ou en fin d'exercice comptable.

L'exclusion du 13e mois pour faute grave est-elle limitée à un certain montant ?

Non. L'exclusion est totale : le salarié licencié pour faute grave perd à la fois le préavis et l'intégralité de la gratification pour les mois déjà prestés dans l'exercice en cours (CCT Gardiennage art. 27 et art. L. 124-10 du Code du travail).

Le 13e mois est-il dû à un agent licencié pour faute grave en cours d'année ?

Non. L'article 27 de la CCT Gardiennage et Sécurité exclut expressément le prorata de la gratification en cas de licenciement pour faute grave, quelle que soit la durée de service prestée dans l'année.

Sur quel salaire calcule-t-on le 13e mois d'un agent de sécurité ?

Sur un traitement brut de base complet, hors majorations pour nuit, dimanche, fériés ou heures supplémentaires (CCT Gardiennage art. 27). Le versement intervient à la fin de l'exercice comptable.

Un agent en démission a-t-il droit au 13e mois pour les mois prestés ?

Non. La démission entraîne la perte totale de la gratification, comme la faute grave (CCT Gardiennage art. 27). Le versement n'est dû qu'en cas de licenciement pour un motif autre que la faute grave.

Conditions d'exercice

L'article 27 de la CCT distingue les droits au 13e mois selon le mode de cessation du contrat.

Situation	Droit au 13e mois
Salarié en poste toute l'année	1 traitement brut de base complet
Entrée en cours d'année	Prorata en douzièmes des mois entiers prestés
Licenciement (hors faute grave)	Prorata en douzièmes au moment du départ
Licenciement pour faute grave	Aucun droit
Démission	Aucun droit
Versement	Fin de l'exercice comptable

Modalités pratiques

L'employeur doit appliquer les règles de calcul du 13e mois selon la situation de rupture du contrat.

Aspect	Détail
Base de calcul	Traitement brut de base du dernier mois
Prorata	Nombre de mois entiers prestés ÷ 12
Faute grave	Aucun versement, même partiel
Démission	Aucun versement, même partiel
Date de versement	Fin d'exercice ou au départ (licenciement hors faute grave)

Pratiques et recommandations

Vérifier la qualification juridique du licenciement avant de calculer le solde de tout compte permet de déterminer si le prorata du 13e mois est dû ou non.

Distinguer clairement la faute grave des autres motifs de licenciement et sanctions disciplinaires dans la lettre de résiliation garantit la sécurité juridique de l'exclusion du 13e mois.

Calculer le prorata en comptant uniquement les mois entiers prestés depuis le début de l'exercice comptable assure la conformité avec le mode de calcul prévu par l'article 27.

Documenter le motif d'exclusion du 13e mois dans le dossier de fin de contrat protège l'employeur en cas de contestation ultérieure devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 27 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Gratification 13e mois et exclusions
Art. 12 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Résiliation pour motif grave
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave

L'exclusion du 13e mois en cas de faute grave est une sanction financière conventionnelle qui s'ajoute à la perte du préavis. Le salarié licencié pour faute grave perd à la fois le droit au prorata et l'intégralité de la gratification pour les mois déjà prestés dans l'exercice en cours.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.