

LE 13^{ème} MOIS CONVENTIONNEL: COMMENT ÇA MARCHE ?

Branche expédition et exportation de fruits et légumes

Dans les entreprises de la 1ère gamme

Accord du 14 septembre 2023 étendu par arrêté d'extension du 2 février 2024 publié

au Journal Officiel du 10 février 2024

Le 13ème mois c'est quoi?

- Il s'agit d'un complément de salaire
- Pour fidéliser les salariés ayant acquis de l'ancienneté dans l'entreprise
- Pour récompenser leur temps de présence au cours de l'année et donc réduire l'absentéisme
- Il peut être fixé dans le contrat de travail, dans un accord collectif d'entreprise, dans la convention collective ou par usage

Quelle est la valeur du 13^{ème} mois prévu par la convention collective?

- Impérativité de droit de l'accord de branche:
 - Le 13^{ème} mois prévu par la convention collective de branche d'expédition et d'exportation de fruits et légumes par accord du 14 septembre 2023 a une valeur impérative et automatique car elle se base sur les minima salariaux conventionnels qui fait partie des thèmes du Bloc n°1 de l'ordonnance du 22 septembre 2019 faisant l'objet d'un verrouillage de droit. [C. trav. art. L 2253-1, al. 15](#)
- En conséquence:
 - L'accord de branche prime de manière impérative et automatique sur les accords d'entreprise antérieurs ou postérieurs, sauf accord d'entreprise prévoyant des garanties au moins équivalentes.
 - L'accord de branche se substitue aux usages ou engagements de l'employeur antérieurs à l'accord de branche, même plus favorable, ayant le même objet, sans qu'il soit nécessaire de suivre la procédure de dénonciation de l'usage ou de l'engagement de l'employeur.



13^{ème} mois conventionnel et contrat de travail

- 2 principes à retenir:
 - application des dispositions les plus favorables:
 - Il résulte de l'article L 2254-1 du Code du travail que le contrat de travail ne peut pas restreindre les droits que les salariés tiennent des conventions et accords collectifs auxquels l'entreprise est soumise. En cas de conflit de normes conventionnelles et contractuelles ayant le même objet ou la même cause, il convient d'appliquer la disposition la plus favorable au salarié, sauf disposition légale contraire.
 - Il en résulte que les dispositions conventionnelles plus favorables se substituent de plein droit à celles du contrat de travail.
 - Le contrat de travail ne permet pas de déroger à une convention collective en un sens défavorable au salarié [Cass. soc. 6-1-2021 n° 19-18.312](#).
 - À l'inverse, la clause du contrat de travail qui est plus favorable au salarié que les stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail doit recevoir application. Dans ce cas, en effet, la disposition contractuelle prime la disposition conventionnelle.
 - non cumul des avantages ayant le même objet ou la même cause:
 - Lue a contrario, cette règle autorise le cumul des avantages conventionnels et contractuels n'ayant pas le même objet ou la même cause.
 - Une cour d'appel, retenant que le 13^e mois prévu par le contrat de travail d'un salarié constitue une modalité de règlement d'un salaire annuel payable en 13 fois, alors que la gratification instituée par l'accord d'entreprise, intitulée « gratification du 13^e mois », constitue un élément de salaire répondant à des conditions propres d'ouverture et de règlement, peut en déduire que ces avantages n'ont pas le même objet et peuvent donc se cumuler. [Cass. soc. 13-6-2012 n° 10-27.395](#)
 - Il résulte de la jurisprudence que, la comparaison entre le contrat individuel de travail et les conventions et accords collectifs de travail doit s'effectuer point par point, avantage par avantage, et non pas globalement pour l'ensemble des textes en cause.



Comment articuler ce 13^{ème} mois conventionnel avec les gratifications préexistantes dans l'entreprise?

- La prime de 13^{ème} mois prévue par la branche ne se cumule pas mais se substitue aux primes de fin d'année et autres gratifications, quelles que soient leur dénomination, déjà versées dans l'entreprise, présentant un caractère collectif, répétitif et ayant le même objet et la même cause,
 - sauf accord d'entreprise prévoyant des garanties au moins équivalentes. Ceci, même si le versement est fractionné.
 - et sauf clause du contrat de travail prévoyant des dispositions plus favorables que l'accord de branche.



Quelles sont les primes qui se cumulent avec le 13^{ème} mois conventionnel?

- Se cumulent au 13^{ème} mois:
 - les primes rémunérant les sujétions particulières de travail qui sont liées aux conditions de travail (astreinte, nuit, pénibilité, intempéries, itinérance, de responsabilité, insalubrité, travail à la chaîne, 3X8, etc.)
 - l'intéressement,
 - la participation,
 - et les primes à caractère individuel qui rémunèrent le travail accompli par le salarié.



Exemples jurisprudentiels de cumul de gratifications avec le 13^{ème} mois

- Il a été jugé notamment que:
 - Ne constitue pas un treizième mois la prime de fin d'année qui n'est pas évaluée selon un critère fixe mais est liée aux résultats de l'entreprise et dont le montant annuel fait l'objet de discussions contractuelles tant pour son augmentation que pour sa diminution. [Cass. soc. 13 novembre 1991 n° 88-44.695](#)
 - Salaire payable sur 13 mois et prime de treizième mois ne se confondent pas [Cass. soc. 17-10-2018 n° 17-20.646](#)
 - Un salarié est en droit de prétendre d'une part à la prime de vacances prévue par la convention collective et d'autre part à un treizième mois, avantage expressément prévu par son contrat de travail, dès lors qu'aucune clause contractuelle n'interdit ce cumul. [Cass. soc. 26-10-1982 n° 80-41.066](#)
 - Une cour d'appel a justement condamné l'employeur à payer au salarié une prime de fin d'année après avoir retenu que l'employeur ne s'était pas libéré de cette obligation en versant à l'intéressé une prime exceptionnelle en septembre. [Cass. soc. 25-10-2007 n° 06-43.966](#)



Comment est calculé le 13^{ème} mois conventionnel?

- Le 13^{ème} mois est calculé
 - Sur la base du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67h correspondant au classement de l'emploi du salarié à la date du versement, prévu par la dernière grille de salaire de branche étendue
 - Et au prorata du temps de présence dans l'année considérée. Le temps de présence s'entend des périodes de travail effectif ou assimilées comme telles (absences pour maladies professionnelles, accident du travail, congés maternité, etc.)
 - La règle de calcul prorata temporis s'applique aux salariés à temps partiel ainsi qu'en cas de rupture du contrat de travail en cours d'année

Quelle est la condition d'attribution du 13ème mois conventionnel?

- Le 13^{ème} mois est conditionné à l'acquisition d'une ancienneté de 3 ans et plus dans l'entreprise.
- L'ancienneté s'apprécie à la date du versement



Y a-t-il un minimum de 13^e mois conventionnel annuel?

- La branche a fixé à 250 € brut le minimum de 13^e mois conventionnel à verser à tout salarié ayant acquis 3 ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise



Quand est versé le 13^{ème} mois?

- Principe: versement en une fois en décembre de l'année civile
- Possibilité de versement d'acomptes de 13^{ème} mois au cours de l'année selon accord collectif ou usage d'entreprise
- Le bulletin doit faire apparaître le versement du 13^{ème} sur une ligne distincte

Quel est l'impact sur le bulletin de salaire?

- Le 13^{ème} mois doit être mentionné dans le bulletin de salaire
- Il est soumis à cotisations et contributions sociales ainsi qu'à la CSG/CRDS.
- Il entre dans le net imposable et pour le calcul de la retenue à la source.
- Il ne rentre pas dans la base de calcul des indemnités de congés payés

Quelle est la progressivité de la mise en place de ce 13^e mois conventionnel?

- La branche a prévu que la mise en place du 13^{ème} mois conventionnel se réalise sur une période de 4 ans de la manière suivante:
 - 25 % du salaire minimum mensuel conventionnel base 151,67h, en décembre 2025
 - 50%, en décembre 2026
 - 75%, en décembre 2027
 - 100 %, en décembre 2028
- Cette progressivité s'applique au minimum de 13^{ème} mois conventionnel (250 euros)
- La progressivité s'apprécie à compter de la date d'entrée de l'accord de branche, soit le 1^{er} janvier de l'année qui suit la date d'extension de l'accord, soit à compter du 1^{er} janvier 2025, l'accord ayant été étendu le 2 février 2024.

