

QUESTIONS/REPONSES 13^{ème} MOIS CONVENTIONNEL

Questions des adhérents sur la mise en place du 13^{ème} mois dans les entreprises de la 1ere Gamme - hors fruits et légumes prêts à l'emploi

ENTREE EN VIGUEUR

Q : Est-ce bien à compter de décembre 2025 que le premier versement doit intervenir ?

R : La date d'entrée en vigueur de l'accord de branche du 17 septembre 2023 est fixée, selon l'article 9 de l'accord de branche, au 1^{er} janvier de l'année qui suit la date d'extension de l'accord (étendu le 2 février 2024), soit le 1^{er} janvier 2025.

Le premier versement aura lieu effectivement en décembre 2025 sauf rupture du contrat de travail au cours de l'année et ancienneté de 3 ans acquise à la date de la rupture.

PROGRESSIVITE DE LA MISE EN PLACE

Q : Concernant la mise en place progressive de cette prime, celui qui atteint les 3 ans d'ancienneté en 12/2027, il devra percevoir 25% (1er versement) ou 75% du montant selon le calendrier de la mise en place de l'accord ?

R : La progressivité de la prime n'est pas définie en fonction de l'ancienneté du salarié mais en fonction de la date de mise en application de l'accord de branche du 17 septembre 2023 dont l'entrée en vigueur est fixée, selon l'article 9 de l'accord de branche, au 1^{er} janvier de l'année qui suit la date d'extension de l'accord (étendu le 2 février 2024), soit le 1^{er} janvier 2025.

En décembre 2027, le versement de la prime de 13^{ème} mois conventionnel sera d'un montant de 75% du salaire mensuel minimum conventionnel base 151h67, comme indiqué à l'article 7 de l'accord de branche.

Q : Pour la première année de versement, est-ce bien 25 % du salaire minimum conventionnel, avec une montée progressive sur 4 ans jusqu'à atteindre 100 % ?

R : L'accord de branche prévoit effectivement une progressivité de la mise en place du 13^{ème} mois conventionnel sur 4 ans au titre de l'article 7 :

Le 13^{ème} mois conventionnel est égal à :

- 25% du salaire mensuel minimum conventionnel base 151h67 en 2025
- 50% en 2026
- 75% en 2027
- 100% en 2028

EXISTENCE D'UN 13^{ème} MOIS D'ENTREPRISE

Q : Dans une des structures, un 13^{ème} mois est versé d'usage en décembre de chaque année et il est égal à un mois de salaire brut réel versé au salarié concerné.

Le salarié doit être présent sur le mois de versement et avoir au moins 1 an de présence continue.

J'ai bien lu dans le document transmis que le 13^{ème} mois conventionnel se substitue aux usages, même plus favorable.

- J'ai une salariée qui a plus d'un an de présence et donc qui peut prétendre au 13^{ème} mois d'usage mais qui n'a pas du coup les 3 ans d'ancienneté pour prétendre au 13^{ème} mois conventionnel.

Du coup, dois-je quand même lui verser le 13^{ème} mois d'usage ?

- Pour les autres salariés, dois-je leur verser le 13^{ème} mois sur 2 lignes :

Une ligne 13ème mois conventionnel calculé sur la base de 25% de leur salaire minimum conventionnel ?

Et une 2ème ligne en complément pour qu'il ne perde pas le montant d'usage de leur 13ème mois d'usage ?

R : Dans ce cas de figure, où l'entreprise a déjà mis en place un 13ème mois plus favorable que le 13ème mois conventionnel basé sur le salaire réel et une ancienneté d'un an, il serait recommandé de contractualiser le 13ème mois existant afin d'éviter une incompréhension des salariés qui ont eu l'habitude de le percevoir.

BASE DE CALCUL

Q : Le 13è mois est calculé sur la base du salaire minimum conventionnel base 151h67. N'ayant pas d'accord 35h, nous avons toujours des contrats de travail et donc des paies sur 39h (soit 169h mensuelles). Qu'en est-il de la base du 13è mois conventionnel pour ces salariés ?

R : Effectivement l'article 3 de l'accord de branche du 17 septembre 2023 ne prévoit pas de proratisation au-delà de 151h67. Il s'agit d'un 13ème mois basé sur les minima salariaux base 151h67 et non sur le salaire réel du salarié.

Mais il est toujours possible pour l'entreprise de prévoir des dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables pour les salariés de l'entreprise.

Q : La prime est-elle bien calculée sur la base du salaire minimum conventionnel correspondant au poste du salarié pour un temps complet (151,67h) ?

R : Oui, cela est précisé à l'article 3 et à l'article 7 de l'accord de branche du 17 septembre 2023. Toutefois au titre de l'article 3 de l'accord de branche, elle est calculée au prorata du temps de présence dans l'année civile (cf les cas d'absences) et proratisée en cas de temps partiel ou de rupture du contrat de travail en cours d'année.

Et elle ne peut être inférieure à 250 € au titre de l'article de l'article 5 de l'accord de branche, pour un salarié qui a été présent toute l'année.

Q : En ce qui concerne la proratisation, comment doit-elle se faire ? Nos salariés sont soit à 169h mensuelles soit en forfait jour.

R : Il est prévu une proratisation en cas de temps partiel.

Pour la branche il n'y a pas de proratisation au-delà de 151h67. Il s'agit d'un 13ème mois basé sur les minima salariaux et non sur le salaire réel du salarié.

S'agissant des forfaits jours j'attire l'attention sur le fait que ce dispositif n'est pas prévu par la branche. Il doit être mis en place obligatoirement par accord d'entreprise. En tout état de cause, il conviendra de se référer au minimum mensuel conventionnel de salaire base 151h67 correspondant à la classification de l'emploi du salarié.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL EN COURS D'ANNEE

Q : La règle de calcul prorata temporis s'applique en cas de rupture de contrat en cours d'année. L'ancienneté des 3ans s'apprécie donc à la date de départ du salarié quel que soit le motif? Et le cas échéant, je devrais lui verser une quote-part de la prime de 13ème mois ?

R : Selon l'article 3 de l'accord de branche du 17 septembre 2023 la règle de calcul prorata temporis s'applique aux salariés à temps partiel ainsi qu'en cas de rupture de contrat de travail en cours d'année, quel que soit le motif.

ANCIENNETE

Q : Pour le calcul de l'ancienneté de 3 ans, faut-il prendre tous les précédents contrats avec le salarié ? Ex quid des saisonniers ? Quid d'une salariée embauchée qui a démissionné en 05/2024 et qu'on a réembauché en 08/2024 ?

R : Au titre de l'article L1244-2 al3 du code du travail, pour calculer l'ancienneté du salarié saisonnier, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

S'agissant du salarié en contrat de travail à durée indéterminée classique qui démissionne puis est réembauché plusieurs mois plus tard, l'ancienneté au terme du premier contrat est en principe perdue sauf à ce qu'il soit prévu dans le nouveau contrat de travail une reprise d'ancienneté.

Q : Pour les intérimaires ayant travaillé chez nous et que nous avons ensuite embauchés, faut-il prendre en compte leur période de travail en intérim pour le calcul de l'ancienneté ?

R : Au titre de l'article L. 1251-38 du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Q : Cas d'une personne qui vient travailler chaque année en saison d'été, par exemple de juin à septembre, et ce, depuis 10 ans, elle a donc acquis 3 ans d'expérience en cumulé. Toutefois, elle ne fait jamais partie de notre effectif au mois de décembre. Donc ma question est : a-t-elle droit à ce 13^{ème} mois ? et si oui, comment faire alors ?

R : Dans le cas d'une rupture de contrat de travail au cours de l'année civile, le versement de la prime de 13^{ème} mois conventionnel est versé au terme du contrat au prorata du temps de présence comme le précise l'article 3 de l'accord de branche du 14 septembre 2023.

CONDITION DE TEMPS DE PRESENCE

Q : Existe-t-il des règles particulières en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, ou d'absence (maladie, congé parental, etc.) ?

R : L'article 3 de l'accord de branche du 17 septembre 2023 prévoit les différents cas de figure. La prime de 13^{ème} mois est calculée au prorata du temps de présence dans l'année civile (cf les cas d'absences) et proratisée en cas de temps partiel ou de rupture du contrat de travail en cours d'année.

Et elle ne peut être inférieure à 250 € au titre de l'article de l'article 5 de l'accord de branche, pour un salarié qui a été présent toute l'année.

Q : Un salarié qui est en arrêt de travail Maladie ne peut pas prétendre au minimum de prime de 250€ ?

R : Le 13^{ème} mois prévu par l'accord de branche du 17 septembre 2023 est calculé au prorata du temps de présence dans l'année civile. Le temps de travail s'entend des périodes de travail effectif ou assimilées comme telles (maladie professionnelle, accident du travail...). En cas d'absence pour maladie non professionnelle tout au long de l'année civile et que l'absence est toujours en cours au moment du versement de la prime en décembre, le 13^{ème} mois conventionnel ne sera pas du.

Le minimum de 13^{ème} mois conventionnel de 250 € est versé si le salarié a travaillé au cours de l'année ou que son absence est assimilée à du temps de travail effectif.

Q : J'aimerais une précision concernant le calcul au prorata temporis :

Si la personne est par exemple au smic à temps complet et est présente de septembre à décembre soit 4 mois sur 12 (on prend l'année civile ?) alors doit-on faire : $(151.67*11.88)*(4/12)$?

Cela ferait 600€ ? Est-ce bien cela ?

R : La branche négocie chaque année un salaire minimum conventionnel correspondant à la classification de l'emploi du salarié au-dessus du SMIC.

Pour rappel, le salaire mensuel minimum conventionnel brut de la branche niveau I de la catégorie Ouvrier/Employé selon la dernière grille qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2025 est de 1 802,29 €.

Ce qui conduit à la formule suivante pour la proratisation : $1802.29*(4/12) = 600,76$ €

Q : Et, pour 2025, est-ce que cela ferait $25%*600=150$ €

R : Selon l'article 7 de l'accord de branche du 14 septembre 2023, il est convenu une mise en place du 13^{ème} mois conventionnel de manière progressive au cours des 4 premiers années. Le 13^{ème} mois conventionnel est effectivement égal à 25% du salaire mensuel minimum conventionnel base 151h67 en 2025.

Dans le cas d'espèce, le salarié pourra prétendre au versement de 150,19 € au titre du 13^{ème} mois conventionnel.

FORMALISME

Q : Existe-t-il des obligations de formalisme ou de libellé spécifique concernant cette prime sur les bulletins de paie ?

R : Le bulletin de salaire doit faire apparaître le versement du « 13^{ème} mois conventionnel » sur une ligne distincte avec le pourcentage appliqué en fonction de l'année de versement au cours des 4 premières années et la base de calcul

Q : Quels sont les autres éléments à prévoir (devons prévoir de rédiger un accord ou une note de service en interne ?) ou points d'attention particuliers pour garantir une mise en œuvre conforme à la convention collective ? Devons-nous rédiger un accord ou faire un avenant au contrat de travail aux salariés pour les informer de la mise en place du 13^{ème} mois ?

R : Le 13^{ème} mois conventionnel est prévu par l'accord de branche du 14 septembre 2023. Il s'agit d'une disposition conventionnelle qui s'applique de manière progressive sur 4 ans aux salariés selon une condition d'ancienneté de trois ans sans nécessité de modifier le contrat de travail par avenant ni de rédiger un accord d'entreprise.

Il convient toutefois de faire un point sur l'existant dans l'entreprise en termes d'accord d'entreprise et de clauses dans les contrats de travail qui pourraient être plus favorables afin de ne pas créer de doublon et de s'assurer de ce qui doit être appliqué dans l'entreprise.

Il est toujours possible pour l'employeur d'informer de cette nouvelle disposition conventionnelle aux salariés et d'expliquer les modalités de mise en place dans l'entreprise.

CONTRAT EN ALTERNANCE

Q : Est-ce qu'il y a un calcul ou des dispositions spécifiques pour les alternants ?

R : L'accord de branche du 17 septembre 2023 ne prévoit pas de dispositions spécifiques pour les alternants.

Par principe les alternants bénéficient des mêmes droits conventionnels que les autres salariés sans proratisation du temps passé en formation.

SAISONNIERS

Q : Versement du 13^{ème} mois des saisonniers qui vient travailler 2 mois en juillet et août, quand faut-

il le verser ? Faut-il attendre décembre ou effectuer le paiement avec le solde de tout

compte ?

R : En cas de rupture du contrat de travail au cours de l'année, et que le salarié a acquis les 3 ans d'ancienneté, le versement du 13^{ème} mois conventionnel est versé au terme du contrat avec le solde de tout compte du salarié.

Q : Pour les saisonniers : il faut prendre toutes leurs périodes de travail (plusieurs saisons successives) et si les saisonniers obtiennent 3 ans et plus d'ancienneté, alors ils ont droit au 13^{ème} mois (25% pour cette année).

R : Au titre de l'article L1244-2 al3 du code du travail, pour calculer l'ancienneté du salarié saisonnier, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

Dès qu'ils obtiennent 3 ans d'ancienneté ils bénéficient du droit au 13^{ème} mois conventionnel dont le pourcentage évolue effectivement au cours des 4 premières années :

- 25% du salaire mensuel minimum conventionnel base 151h67 en 2025
- 50% en 2026
- 75% en 2027
- 100% en 2028