

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES  
D'EXPÉDITION ET D'EXPORTATION DE FRUITS ET LEGUMES  
du 17 DÉCEMBRE 1985**

---

ÉTENDUE PAR ARRÊTE DU 24 AVRIL 1986  
JOURNAL OFFICIEL DU 8 MAI 1986

**ACCORD INSTITUANT LA MISE EN PLACE D'UN 13<sup>ème</sup> MOIS  
DANS LA BRANCHE EXPEDITION ET EXPORTATION DE FRUITS ET LEGUMES  
POUR LA 1ere GAMME**

---

Entre les organisations soussignées :

**L'ASSOCIATION NATIONALE DES EXPEDITEURS ET EXPORTATEURS DE FRUITS ET LEGUMES  
(ANEEFEL)**

*d'une part,*

*et :*

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION ET DES  
SERVICES ANNEXES - FGTA-FO,**

**LA FEDERATION DES SYNDICATS CFTC COMMERCE, SERVICES ET FORCE DE VENTE - CSFV,**

**LA FEDERATION DES SERVICES - CFDT,**

**LA FEDERATION DU COMMERCE - CGT,**

**LA FNAF CGT**

**LA FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE CFE CGC**

*d'autre part,*

il a été décidé les mesures suivantes :

## **Préambule**

Les partenaires sociaux ont souhaité la mise en place d'un 13ème mois dans les entreprises de la première gamme de la branche expédition et exportation de fruits et légumes, afin de renforcer l'attractivité de la branche, de pérenniser l'emploi dans les entreprises de la branche et de récompenser la fidélité des salariés au regard de leur antériorité dans l'entreprise en augmentant le niveau de rémunération des salariés ayant acquis de l'ancienneté.

Après s'être engagés à démarrer les négociations au premier trimestre 2022, les partenaires sociaux ont consacré plusieurs réunions pour aboutir à un accord témoignant de leur volonté d'améliorer le niveau de vie des salariés de la branche tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Il est ainsi convenu d'instaurer dans les entreprises de la première gamme de la branche expédition et exportation de fruits et légumes un treizième mois conventionnel.

Ce treizième mois conventionnel est mis en place de manière progressive sur quatre ans.

Il convient de rappeler que le Code du Travail (article L 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations

Dans le cadre de mise en place de ce treizième mois conventionnel il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cet accord s'applique à toutes les entreprises de la première gamme, sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

### **Article 1 – Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un treizième mois conventionnel.

### **Article 2 - Condition d'ancienneté**

Tout salarié, toutes catégories socio-professionnelles confondues, ayant trois ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un 13e mois.

L'ancienneté s'apprécie à la date de versement du treizième mois.

### **Article 3 - Base de calcul**

Le 13<sup>e</sup> mois est calculé pour les salariés à temps complet, sur la base du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67h correspondant au classement de l'emploi du salarié à la date du versement, et au prorata du temps de présence dans l'année considérée.

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.

En cas d'absences pour maladie et/ou d'absences non rémunérées dans l'année civile, le 13<sup>e</sup> mois est calculé au prorata du temps de présence.

Le temps de présence s'entend des périodes de travail effectif ou assimilées comme telles.

Sont assimilées à du temps de présence notamment les absences consécutives à une maladie professionnelle ou à un accident du travail et les périodes de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil, d'accueil de l'enfant, de mise en quarantaine pour l'attribution de la prime de 13<sup>ème</sup> mois.

Il est rappelé que toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif.

Il est précisé que le 13<sup>e</sup> mois prévu 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 les entreprises, 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.

Il est rappelé que ne se substituent pas au 13<sup>ème</sup> mois, les primes rémunérant les sujétions particulières de travail, l'intéressement, la participation et les primes à caractère individuel qui rémunèrent le travail accompli par le salarié.

#### **Article 4 - Date de versement**

Le versement du 13<sup>ème</sup> mois est effectué sur la paie du mois de décembre de chaque année civile, sauf accord collectif ou usage propre à chaque entreprise prévoyant le versement d'acomptes de 13<sup>ème</sup> mois au cours de l'année.

#### **Article 5 – Minimum de treizième mois conventionnel annuel**

Il est convenu que tout salarié ayant l'ancienneté requise perçoive à minima 250 € brut au titre du minimum de treizième mois conventionnel.

#### **Article 6 - 13<sup>ème</sup> mois et indemnité de congés payés**

Le 13<sup>ème</sup> mois n'entre pas dans l'assiette de calcul des congés payés.

#### **Article 7 - Progressivité de la mise en place du dispositif du 13<sup>ème</sup> mois**

Il est convenu que la mise en place du 13<sup>ème</sup> mois se réalise progressivement sur une période de quatre ans pour ne pas alourdir trop brutalement les charges des entreprises. La progressivité s'apprécie à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord prévu à l'article 8 du présent accord.

Ainsi, le 13<sup>ème</sup> mois sera égal à :

- 25 % du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67h, la première année civile de versement qui suit l'année d'extension de l'accord ;
- 50 % du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67h, la deuxième année ;
- 75 % du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67h, la troisième année ;
- 100 % du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67h, la quatrième année.

Cette progressivité s'applique également au minimum annuel de 13ème mois prévu à l'article 5 du présent accord.

### **Article 8 - Entrée en vigueur**

L'accord entre en vigueur le premier janvier de l'année qui suit la date d'extension de l'accord, pour toutes les entreprises de la branche.

### **Article 9 – Durée, suivi et révision de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est convenu que la CPPNI se revoit chaque année afin de faire un bilan et le cas échéant, d'engager une procédure de révision dans les conditions légales en vigueur.

### **Article 10 – Dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

### **Article 11 - Dépôt et publicité**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 14 septembre 2023

L'ANEEFEL Signataire :	La CFDT Signataire :
La CFTC CSFV Signataire :	La CGT Commerce et services Signataire :
La FNAF CGT Signataire :	FGTA-FO Signataire :
LA CFE CGC Agro Signataire :	