

### Tout ce qu'il faut savoir sur la **nouvelle prime interdépartementale**

#### 1 Qu'est-ce que cette nouvelle prime interdépartementale ?

C'est une prime qui est prévue par le nouvel Accord Interdépartemental du 16 décembre 2022. Cette prime obligatoire se substitue, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023, aux différents avantages et primes prévus par les huit accords collectifs territoriaux jusqu'alors applicables dans les départements de l'Aisne, de l'Oise, du Nord et de la Somme.

#### 2 Comment son montant est-il fixé ?

Chaque année (en décembre ou janvier), les partenaires sociaux négocient son montant brut pour chaque palier de la grille nationale des salaires. Les montants forfaitaires ainsi négociés sont applicables dès le 1<sup>er</sup> janvier de la nouvelle année. Ces montants négociés correspondent au montant alloué à un salarié à temps plein.

#### A noter

Cette prime, en tant qu'accessoire de rémunération, n'entre pas dans le calcul de l'indemnisation des heures complémentaires et supplémentaires.

#### 3 Quelles sont les conditions d'attribution de cette prime ?

Cette prime est attribuée dès 12 mois de présence continue du salarié dans l'entreprise, déduction faite des absences non assimilées à un temps de travail effectif. Elle est versée le mois civil suivant l'obtention de cette condition d'ancienneté.

Exemple : Un salarié embauché le 1<sup>er</sup> août 2023 obtiendra le versement de cette prime à partir d'août 2024. Un salarié embauché le 15 août 2023 obtiendra le versement de cette prime à partir de septembre 2024.

Les apprentis, n'étant pas rattachés à un palier, ils ne sont, par conséquent, pas éligibles à cette prime.

#### 4 Quelles sont les modalités de versement de cette prime ?

Cette prime est par principe versée chaque mois.

Elle vient donc s'ajouter au salaire brut de base du mois au cours duquel elle est versée.

#### A noter

Par exception, à la demande du salarié, cette dernière peut être versée annuellement avec la paie de décembre. Dans cette hypothèse, elle correspondrait au cumul des douze primes qui auraient dû être versées au salarié sur l'année civile.

#### 5 Quels sont les montants mensuels par palier applicables à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 ?

Les partenaires sociaux ont négocié, pour un salarié à temps plein, des montants mensuels bruts forfaitaires par palier. Cependant, ils ont décidé pendant une période transitoire de 2 ans de rendre applicable ces montants à hauteur de 33 % pour la 1<sup>ère</sup> année (jusqu'au 30 juin 2024) et de 67 % pour la deuxième année (jusqu'au 30 juin 2025). A compter de la troisième année (dès le 1<sup>er</sup> juillet 2025), les valeurs négociées de la prime interdépartementale s'appliqueront à 100 %.

#### A noter

Cette prime mensuelle étant négociée pour un temps plein, le montant de cette dernière est donc proratisé en fonction de la durée de temps de travail du salarié fixée au contrat de travail.

Exemple : pour un salarié à mi-temps au palier 3, le montant de la prime interdépartementale est de 16,50 € (soit 33 €/2).

	Montant mensuel brut pour un temps plein	
	Base 100%*	33 % applicable du 01/07/23 au 30/06/24*
Palier 1	50,00	16,50
Palier 2	80,00	26,40
Palier 3	100,00	33,00
Palier 4	126,00	41,58
Palier 5	149,00	49,17
Palier 6	179,00	59,07
Palier 7	289,00	95,37
Palier 8	432,00	142,56
Palier 9	552,00	182,16
Pal. 10	664,00	219,12
Pal.11	778,00	256,74
Pal. 12	879,00	290,07

\* en euros

#### 6 Comment est calculée cette prime en cas d'absence du salarié ?

En cas d'absence du salarié sur le mois (hors congés payés et jours fériés), la prime mensuelle est réduite au prorata de la durée de l'absence du salarié :

- pour un salarié à temps plein, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, la prime mensuelle est diminuée à raison de 1/151,67<sup>ème</sup> par heure d'absence en deçà de 35 heures ;  
Exemple : Un salarié à temps plein et au palier 3 est absent pour cause de maladie une semaine.

Le montant de sa prime interdépartementale pour le mois de son absence est de :

$$33 \text{ €} - (35 \text{ h} / 151,67 \times 33 \text{ €}) = 33 \text{ €} - 7,61 \text{ €} = 25,39 \text{ €}.$$

- pour un salarié à temps partiel, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à la durée de travail fixée au contrat, la prime mensuelle est diminuée pour chaque heure d'absence à raison de :

$$1$$

$$\frac{\text{Durée hebdo prévue au contrat} \times 52}{12}$$

Exemple : Un salarié à mi-temps et au palier 3 est absent pour cause de maladie une semaine.

Le montant de sa prime interdépartementale pour le mois de son absence est de :

$$(33 \text{ €} / 2) - [(17,50 \text{ h} \times 1 \text{ 175,83 h}) \times (33 \text{ €} / 2)] = 16,50 \text{ €} - (0,23 \times 16,50 \text{ €}) = 16,50 \text{ €} - 3,79 \text{ €} = 12,71 \text{ €}$$

#### 7 Comment est calculée cette prime en cas de rupture du contrat de travail ?

Cette prime mensuelle est versée au prorata du nombre de jours de travail effectués, congés payés pris et jours fériés chômés lors du dernier mois.

Exemple : Un salarié à temps plein et au palier 3 démissionne le 15 juillet 2023 inclus. Le 14 juillet est un jour férié chômé. Le montant de sa prime interdépartementale pour son dernier mois est de : 33 € x (15/31) = 15,97 €

#### 8 Les partenaires sociaux prévoient une «Garantie Conventiionnelle Individuelle de Rémunération» (GCIR) pour les salariés en poste au 30 juin 2023 : qu'est-ce que cela ?

Ce mécanisme vise à assurer aux salariés en poste au 30 juin 2023 le «maintien de leur niveau global de rémunération», (selon les conditions définies par le nouvel accord interdépartemental), dans le cas où l'application de la nouvelle prime interdépartementale entraînerait une baisse de celle-ci.

Ce maintien est assuré via une «indemnité différentielle» qui leur garantissent leur rémunération.

# Que dois-je faire à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 ?

1<sup>ère</sup>  
situation

## **Vous allez embaucher un salarié (en CDD ou en CDI) après le 1<sup>er</sup> juillet 2023**

Vous lui verserez la prime interdépartementale le mois civil suivant l'obtention dès 12 mois de présence continue dans votre entreprise.

2<sup>ème</sup>  
situation

## **Vous avez un salarié en poste au 30 juin 2023 qui ne bénéficie pas d'une des primes ou avantages issus des anciens accords territoriaux étendus**

Vous lui verserez la prime interdépartementale le mois civil suivant l'obtention dès 12 mois de présence continue dans votre entreprise.

*Exemple : Pour une embauche au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la PID sera à verser à compter de la paye de janvier 2024.*

3<sup>ème</sup>  
situation

## **Vous avez un salarié en poste au 30 juin 2023 qui bénéficie d'une des primes ou avantages issus des anciens accords territoriaux étendus.**

### **Si ce salarié a plus de 12 mois d'ancienneté au 30 juin 2023**

Vous allez devoir effectuer plusieurs calculs (voir partie spécifique sur la «Garantie conventionnelle individuelle de rémunération» ci-contre) afin de déterminer si vous êtes dans l'obligation de lui verser, en plus de la prime interdépartementale, une «indemnité différentielle».

### **Si ce salarié a moins de 12 mois d'ancienneté au 30 juin 2023**

A partir de l'obtention des 12 mois de présence continue dans votre entreprise, vous allez devoir effectuer plusieurs calculs (voir partie spécifique sur la «Garantie conventionnelle individuelle de rémunération» ci-contre) afin de déterminer si vous êtes dans l'obligation de lui verser, en plus de la prime interdépartementale, une «indemnité différentielle».



# Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Comment savoir si je suis tenu de verser une «indemnité différentielle» en plus de la prime interdépartementale ?

**!** Cette partie ne vous concerne pas, si votre salarié au 30 juin 2023 ne bénéficie pas d'une des primes ou avantages issus des anciens accords territoriaux étendus du Nord remplacés par la prime interdépartementale (cf page 6).

## MÉTHODE À APPLIQUER

### PREMIÈREMENT

Je calcule le montant de la «Garantie Conventionnelle Individuelle de Rémunération (G CIR)» de mon salarié.

Sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base du mois précédent le 1<sup>er</sup> versement de la prime interdépartementale selon la durée contractuelle de travail, hors heures supplémentaires ou heures complémentaires ;
- pour les conventions de forfait, le salaire de base du mois précédent le 1<sup>er</sup> versement de la prime interdépartementale selon la durée contractuelle de travail avec les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- les différentes primes et avantages remplacés par la nouvelle prime, dont bénéficiaient le salarié le mois précédent le 1<sup>er</sup> versement de la prime interdépartementale, rapportés à une valeur mensuelle.

### DEUXIÈMEMENT

Je calcule le montant de l'«assiette mensuelle de comparaison» de mon salarié.

Sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base de chaque mois, à partir du 1<sup>er</sup> versement de la prime interdépartementale, selon la durée contractuelle de travail, hors heures supplémentaires ou heures complémentaires ;
- pour les conventions de forfait, le salaire de base de chaque mois, à partir du 1<sup>er</sup> versement de la prime interdépartementale, selon la durée contractuelle de travail, avec les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- la prime interdépartementale de chaque mois.

En théorie, cette «assiette de comparaison» doit être calculée chaque mois pour la réalisation des fiches de paie. Cependant, dans la pratique, s'il n'y a pas d'évolution notamment au niveau du salaire de base brut ou au niveau du montant de la prime interdépartementale, il n'est pas forcément nécessaire d'effectuer ce calcul chaque mois.

### A noter

Pour les primes et avantages qui étaient calculés sur une rémunération brute totale, le calcul du montant retenu pour cette garantie ne s'opère exclusivement que sur le salaire de base contractuel. Les heures complémentaires, supplémentaires, et les diverses majorations sont donc exclues de ce calcul.

### ! Attention

En cas d'absence du salarié au cours du mois précédent le 1<sup>er</sup> versement de la prime interdépartementale, quel qu'en soit le motif, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est à reconstituer sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, selon la durée du travail contractuelle.

En cas de modification du contrat au cours du mois précédent le 1<sup>er</sup> versement de la prime interdépartementale, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est à reconstituer sur la base de la rémunération qu'aurait perçue le salarié en tenant compte de la dernière durée du temps de travail applicable.

### TROISIÈMEMENT

Je compare, chaque mois, le montant de la «Garantie Conventionnelle Individuelle de Rémunération» (G CIR) de mon salarié au montant de son «assiette mensuelle de comparaison».

Si le montant de la G CIR est supérieur au montant de l'assiette de comparaison du mois, je lui dois verser une indemnité différentielle sur le mois en plus de la prime interdépartementale.



### A savoir

- Ce travail de comparaison doit être effectué en principe chaque mois.

Cependant, si le montant de l'assiette de comparaison n'évolue pas (notamment car il n'y a pas d'évolution au niveau du salaire de base brut ou au niveau du montant de la prime interdépartementale), il n'est pas nécessaire d'effectuer de nouveau ce travail.

- La garantie conventionnelle individuelle de rémunération disparaît pour l'avenir lorsque le montant de l'indemnité différentielle est nul ou négatif.



### Exemple 1

Situation d'un salarié en CDI à temps plein en poste au 30 juin 2023, ayant 2 ans d'ancienneté, bénéficiant d'une prime de permanence de 5 % (prévue par l'ancien accord étendu «*Polyculture-élevage du Nord*»). Sur sa fiche de paie de juin 2023, ce salarié est au palier 4 avec un taux horaire de 11.77 € bruts et il a réalisé exceptionnellement 4 heures supplémentaires sur le mois.

**1 Je calcule sa «GCIR» de la manière suivante :**

GCIR = salaire de base de juin 2023 + prime de permanence mensualisée =  $(151.67 \text{ h} \times 11.77 \text{ €}) + (151.67 \text{ h} \times 11.77 \text{ €} \times 5 \%) = 1\,785.16 \text{ €} + 89.26 \text{ €} = 1\,874.42 \text{ €}$

Sur sa fiche de paie de juillet 2023, ce salarié est toujours au palier 4 avec un taux horaire de 11.77 € bruts et il a réalisé ce mois-ci exceptionnellement 12 heures supplémentaires.

**2 Je calcule son assiette de comparaison de la manière suivante :**

Assiette de comparaison juillet 2023 = salaire de base de juillet 2023 + prime interdépartementale =  $(151.67 \text{ h} \times 11.77 \text{ €}) + 41.58 \text{ €} = 1\,785.16 \text{ €} + 41.58 \text{ €} = 1\,826.74 \text{ €}$

**3 Je compare le montant de sa GCIR au montant de son «assiette mensuelle de comparaison» :**

Ici le montant de sa GCIR (1 874,42 €) est supérieur au montant de son assiette de comparaison de juillet 2023 (1 826,74 €). De ce fait, son employeur doit lui verser, en plus de la prime interdépartementale, une indemnité différentielle sur la fiche de paie de juillet 2023. Le calcul du montant de son indemnité différentielle s'opère de la manière suivante :

GCIR – assiette de comparaison de juillet 2023 =  $1\,874.42 \text{ €} - 1\,826.74 \text{ €} = + 47.68 \text{ €}$

**Haut de sa fiche de paie de juillet 2023 :**

	Base	Taux ou nombre	Montant
Salaire de base	151,67	11,77	1 785,16
Heures supplém. 25 %	12,00	14,71	176,55
Prime interdépartementale			41,58
Indemnité différentielle (GCIR)			47,68
Salaire brut			2 050,97

### Exemple 2

Situation d'un salarié en CDI à temps plein en poste au 30 juin 2023, ayant 2 ans d'ancienneté, bénéficiant d'une prime d'ancienneté de 2 % (prévue par l'ancien accord étendu «*Cultures spécialisées du Nord*»). Sur sa fiche de paie de juin 2023, ce salarié est au palier 4 avec un taux horaire de 11.77 € bruts et il a réalisé exceptionnellement 4 heures supplémentaires sur le mois.

**1 Je calcule sa «GCIR» de la manière suivante :**

GCIR = salaire de base de juin 2023 + prime d'ancienneté =  $(151.67 \text{ h} \times 11.77 \text{ €}) + (151.67 \text{ h} \times 11.77 \text{ €} \times 2 \%) = 1\,785.16 \text{ €} + 35.70 \text{ €} = 1\,820.86 \text{ €}$

Sur sa fiche de paie de juillet 2023, ce salarié est toujours au palier 4 avec un taux horaire de 11.77 € bruts et il a réalisé ce mois-ci exceptionnellement 12 heures supplémentaires.

**2 Je calcule son assiette de comparaison de la manière suivante :**

Assiette de comparaison juillet 2023 = salaire de base de juillet 2023 + prime interdépartementale =  $(151.67 \text{ h} \times 11.77 \text{ €}) + 41.58 \text{ €} = 1\,785.16 \text{ €} + 41.58 \text{ €} = 1\,826.74 \text{ €}$

**3 Je compare le montant de sa GCIR au montant de son «assiette mensuelle de comparaison» :**

Ici le montant de la GCIR (1 820,86 €) est inférieur au montant de l'assiette de comparaison de juillet 2023 (1 826,74 €).

De ce fait, son employeur ne doit pas lui verser, en plus de la prime interdépartementale, une indemnité différentielle sur la fiche de paie de juillet 2023 (et pour l'avenir).

**Haut de sa fiche de paie de juillet 2023 :**

	Base	Taux ou nombre	Montant
Salaire de base	151,67	11,77	1 785,16
Heures supplém. 25 %	12,00	14,71	176,55
Prime interdépartementale			41,58
Indemnité différentielle (GCIR)			-
Salaire brut			2 003,29

### Exemple 3

Situation d'un salarié en CDI à temps plein en poste au 30 juin 2023, ayant moins de 12 mois d'ancienneté, bénéficiant d'une prime de permanence de 5 % (prévue par l'ancien accord étendu «*Polyculture-élevage du Nord*»). Ce salarié avait été embauché le 1<sup>er</sup> août 2022. Il bénéficiera de la nouvelle prime interdépartementale à partir d'août 2023.

Le «travail de comparaison» ici ne s'effectuera qu'à partir d'août 2023.

Sur sa fiche de paie de juillet 2023, ce salarié est au palier 4 avec un taux horaire de 11.77 € bruts et il a réalisé exceptionnellement 10 heures supplémentaires sur le mois.

**1 Je calcule sa «GCIR» de la manière suivante :**

GCIR = salaire de base de juillet 2023 + prime de permanence mensualisée =  $(151.67 \text{ h} \times 11.77 \text{ €}) + (151.67 \text{ h} \times 11.77 \text{ €} \times 5 \%) = 1\,785.16 \text{ €} + 89.26 \text{ €} = 1\,874.42 \text{ €}$

Sur sa fiche de paie de août 2023, ce salarié est toujours au palier 4 avec un taux horaire de 12,03 € bruts et il a réalisé ce mois-ci exceptionnellement 12 heures supplémentaires.

**2 Je calcule son assiette de comparaison de la manière suivante :**

Assiette de comparaison août 2023 = salaire de base d'août 2023 + prime interdépartementale =  $(151.67 \text{ h} \times 12.03 \text{ €}) + 41.58 \text{ €} = 1\,824.59 \text{ €} + 41.58 \text{ €} = 1\,866.17 \text{ €}$

**3 Je compare le montant de sa GCIR au montant de son «assiette mensuelle de comparaison» :**

Ici le montant de la GCIR (1 874,42 €) est supérieur au montant de l'assiette de comparaison d'août 2023 (1 866,17 €).

De ce fait, son employeur doit lui verser, en plus de la prime interdépartementale, une indemnité différentielle sur la fiche de paie d'août 2023. Le calcul du montant de son indemnité différentielle s'opère de la manière suivante :

GCIR – assiette de comparaison d'août 2023 =  $1\,874.42 \text{ €} - 1\,866.17 \text{ €} = + 8.25 \text{ €}$

**Haut de sa fiche de paie de août 2023 :**

	Base	Taux ou nombre	Montant
Salaire de base	151,67	12,03	1 824,59
Heures supplém. 25 %	12,00	15,04	180,48
Prime interdépartementale			41,58
Indemnité différentielle (GCIR)			8,25
Salaire brut			2 054,90

**Attention :**

• **En cas d'absence du salarié :**

L'éventuelle indemnité différentielle issue de cette comparaison, sera réduite au prorata de la durée de l'absence du salarié :

• pour un salarié à temps plein, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, l'indemnité différentielle est diminuée à raison de 1/151,67<sup>ème</sup> par heure d'absence en deçà de 35 heures ;

• pour un salarié à temps partiel, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à la durée

de travail fixée au contrat, l'indemnité différentielle est diminuée pour chaque heure d'absence à raison de :

$$\frac{1}{\text{Durée hebdomadaire prévue au contrat} \times 52 / 12}$$

• **En cas de modification de la durée contractuelle de travail :**

L'éventuelle indemnité différentielle issue de cette comparaison sera proratisée en fonction de la nouvelle durée contractuelle.

**Exemple 4**

Un salarié à temps plein qui bénéficie d'une indemnité différentielle de 47.68 € (en plus de sa prime interdépartementale de 41.58 €) en juillet 2023 est absent 1 semaine pour cause d'arrêt maladie au mois d'août 2023.

Théoriquement, s'il n'avait pas été absent, du fait de l'augmentation de son salaire de base brut en août 2023 (12.03 € x 151.67 h), son indemnité différentielle aurait dû être de 8.25 €.

En raison de son absence en août 2023, le montant de son indemnité différentielle pour ce mois est de :

$$8.25 \text{ €} - (35 \text{ h} \times 1/151.67 \text{ h} \times 8.25 \text{ €}) = 8.25 \text{ €} - 1.90 \text{ €} = + 6.35 \text{ €}$$

Cette indemnité différentielle recalculée du fait de son absence s'ajoutera à sa prime interdépartementale également recalculée pour le mois d'août (cf page 1, question 6).

$$\text{Prime interdépartementale d'août 2023} = 41.58 \text{ €} - (35\text{H}/151.67\text{H} \times 41.58 \text{ €}) = 31.99 \text{ €}$$

**Haut de sa fiche de paie de août 2023 :**

	Base	Taux ou nombre	Montant
Salaires de base	151,67	12,03	1 824,59
Absence maladie du 21/08 au 27/08 (35 heures)			- 396,65
Prime interdépartementale			31,99
Indemnité différentielle (GCIR)			6,35
Salaires brut			1 466,28

**Exemple 5**

Un salarié à mi-temps qui bénéficie d'une indemnité différentielle de 23.84 € (en plus de sa prime interdépartementale de 20.79 €) en juillet 2023 est absent 1 semaine pour cause d'arrêt maladie au mois d'août 2023.

Théoriquement, s'il n'avait pas été absent, du fait de l'augmentation de son salaire de base brut en août 2023 (12.03 € x 75.83 h), son indemnité différentielle aurait dû être de 4.12 € (8.25 €/2).

Du fait de son absence en août, le montant de son indemnité différentielle pour ce mois est de :

$$4.12 \text{ €} - [(17.50 \text{ h} \times 1 / 75.83 \text{ h}) \times (4.12 \text{ €})] = 4.12 \text{ €} - 0.95 \text{ €} = + 3.17 \text{ €}$$

Cette indemnité différentielle recalculée du fait de son absence s'ajoutera à sa prime interdépartementale également recalculée pour le mois d'août (cf page 1, question 6).

$$\text{Prime interdépartementale d'août 2023} = (20.79 \text{ €}) - (17.50 \text{ h} / 75.83 \text{ h} \times 20.79 \text{ €}) = 15.99 \text{ €}$$

**Haut de sa fiche de paie de août 2023 :**

	Base	Taux ou nombre	Montant
Salaires de base	75,83	12,03	912,23
Absence maladie du 21/08 au 27/08 (17,50 h)			- 198,31
Prime interdépartementale			15,99
Indemnité différentielle (GCIR)			3,17
Salaires brut			733,08

**Exemple 6**

Un salarié à temps plein qui bénéficie d'une indemnité différentielle de 47.68 € (en plus de sa prime interdépartementale de 41.58 €) en juillet 2023 passe à mi-temps au 1<sup>er</sup> août 2023.

Théoriquement, s'il était resté à temps plein, du fait de l'augmentation de son salaire de base brut en août 2023 (12.03 € x 151.67 h), son indemnité différentielle aurait dû être de 8.25 €.

Le montant de son indemnité différentielle pour août 2023 est de : 8.25 €/2 = 4.12 €.

Cette indemnité différentielle viendra s'ajouter la prime interdépartementale d'août 2023 calculée selon la méthode prévue pour un temps partiel (cf page 1, question 5).

$$\text{Prime interdépartementale d'août 2023} = 41.58 \text{ €} / 2 = 20.79 \text{ €}$$

**Haut de la fiche de paie d'août 2023 :**

	Base	Taux ou nombre	Montant
Salaires de base	75,83	12,03	912,23
Prime interdépartementale			20,79
Indemnité différentielle (GCIR)			4,12
Salaires brut			937,14



# Pour le Nord, cette prime interdépartementale remplace(ra) :

## LA PRIME D'ANCIENNETÉ

### Pour mémoire :

Selon l'article 44 de l'ancien accord collectif départemental du 8 mars 1974 concernant les exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex – IDCC 9592) :

«Les salariés en contrat à durée indéterminée ont droit à une prime d'ancienneté calculée sur le salaire brut du mois (primes exclues) au cours duquel elle est due, dans les conditions suivantes :

- 1 % à compter d'une année de présence ;
- 2 % à compter de deux années de présence ;
- 3 % à compter de trois années de présence ;
- 4 % à compter de quatre années de présence ;
- 5 % à compter de cinq années de présence ;
- 6 % à compter de six années de présence ;
- 7 % à compter de sept années de présence ;
- 8 % à compter de huit années de présence ;
- 9 % à compter de neuf années de présence ;
- 10 % à compter de dix années de présence.

Le bénéfice de cette prime s'applique à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'embauche.

Cette prime est attachée à l'entreprise et non à l'employeur.

Sont assimilées à des périodes de présence, pour le calcul de l'ancienneté, les durées des contrats saisonniers successifs dans l'entreprise».

## LA PRIME DE PERMANENCE

### Pour mémoire :

Selon l'article 42 de l'ancien accord collectif départemental du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex – IDCC 9591) :

«Une prime calculée sur les salaires bruts de la période s'étendant du 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours sera versée, chaque année, à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée qu'il soit occupé à temps complet ou à temps partiel.

Le taux de cette prime est fixé comme suit, au 30 juin de l'année en cours, à :

- 5 % pour une ancienneté inférieure à 5 ans ;
- 6 % pour une ancienneté supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans ;
- 7 % pour une ancienneté supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans ;
- 8 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans et inférieure à 17 ans ;
- 8,33 % pour une ancienneté supérieure à 17 ans.

Cette prime est payable par moitié au 30 juin et au 31 décembre de chaque année, à condition que le salarié n'ait pas quitté volontairement son emploi avant le 30 juin de l'année en cours».

## LE COMPLÉMENT PERSONNEL

Selon l'article 7 de l'ancienne annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex – IDCC 9591) :

«La rémunération du cadre se compose d'un salaire fixe mensuel et d'un complément personnel dont le montant est laissé à la libre appréciation des parties contractantes.

La commission mixte sera réunie dans les conditions prévues à l'article 35 de la convention collective de polyculture et d'élevage pour déterminer la valeur du point applicable à la rémunération des cadres».

## LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Selon l'article 10 de l'ancienne annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex – IDCC 9591) :

«Les cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire fixe mensuel de la catégorie professionnelle dans laquelle ils sont classés :

- soit 3 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- et 1 % par année en plus à compter de la sixième, avec plafond de 15 %».

## LA PRIME DE TREIZIÈME MOIS

Selon l'article 11 de l'ancienne annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex – IDCC 9591) :

«Dans un but de motivation du cadre, il est prévu le versement d'un treizième mois sur la base du salaire fixe mensuel.

Ce treizième mois sera versé soit mensuellement (à raison d'1/12 de mois de salaire fixe) soit annuellement le 30 juin (calculé sur la moyenne du salaire fixe mensuel de la période s'étendant du 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours).

En cas de rupture du contrat de travail et quel que soit le motif, ce treizième mois sera versé au prorata du nombre de mois de travail effectué».



Ce dossier a été élaboré et vous est proposé  
par les juristes de vos FDSEA/USAA des Hauts-de-France.

FDSEA 59

2 Rue de l'Epau - 59230 Sars-et-Rosières

03.27.09.19.26