

**ACCORD D’INTERESSEMENT**

**SOCIETE : ………………………………**

**Entre :**

La Société :

Domiciliée :

Représentée par :

Agissant en qualité de :

Ci-après dénommée "l'Entreprise",

**Et :**

* **le personnel (\*), statuant à la majorité des deux tiers**, par signature individuelle sur la liste intégrée au présent texte.

*Soit signatures favorables, pour un effectif de salariés.*

* **le Comité d’Entreprise** ayant ratifié l’accord à la majorité des membres titulaires présents par un vote en date du dont le procès verbal est annexé au présent accord.

*Représenté par M , dument mandaté à cet effet, agissant en qualité de*

* **les organisations syndicales** représentatives dans l’entreprise représentées par leurs délégués syndicaux.

*Le syndicat …………..représenté par M ……………………agissant en qualité de ……………………………*

*Le syndicat …………..représenté par M …………………… agissant en qualité de ……………………………*

Ci-après dénommés "Les Salariés",

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

*(\*) Dans le cas d’une ratification de l’accord à la majorité des deux tiers des salariés, s'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité (de plus le comité d’entreprise doit être consulté dans un délai de 15 jours au moins avant la signature).*

*L'entreprise déclare que ses obligations en matière de représentation du personnel sont bien satisfaites.*

**Article 1 - OBJET DE L'ACCORD ET PREAMBULE**

Le présent contrat conclu conformément aux articles L.3312-1 et suivants du Code du Travail régissants l'intéressement des salariés, vise à renforcer la conscience de la communauté d'intérêt existant entre l'Entreprise et les salariés.

Il a pour objectif, la motivation de tous, et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité, et des résultats de l'entreprise en associant l'ensemble du personnel au développement des performances de celle-ci.

Compte tenu de son caractère aléatoire, le montant de l’intéressement dépend uniquement des règles de calcul définies dans l’accord. Il est variable suivant les exercices et peut donc être nul si les résultats sont insuffisants ou les objectifs non atteints.

Les modalités de calcul de la prime globale d'intéressement tiennent compte de la nécessité pour l'entreprise de tenter constamment d'améliorer sa performance.

Pour ce faire, l'entreprise et les salariés ont retenu comme critères de calcul, des éléments (indiqués à l’article 5) qui leur apparaissent comme étant les meilleurs pour mesurer l'évolution de la performance globale de l'entreprise.

Les critères de répartition entre les bénéficiaires visent à représenter la part de chacun dans la constitution ou l'amélioration de la performance de l'entreprise. Ces modalités de répartition, précisées à l’article 6 du présent accord, semblent à l'entreprise et aux salariés le mieux correspondre à la participation de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Ainsi, le présent accord a pour objet de fixer :

- La durée et le cadre d’application de l’accord,

- Les modalités d’intéressement retenues,

- Les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de I’intéressement,

- L’époque des versements,

- Les modalités d’information collective et individuelle du personnel,

- La procédure convenue pour régler les différends qui peuvent surgir dans l’application de l’accord,

- Les formalités de publicité.

**Article 2 - DUREE DE L'ACCORD, MODIFICATION, DENONCIATION**

**2.1 Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de **trois ans** à compter du **………………..**

**Le calcul de l’intéressement sera effectué sur les trois exercices suivants :**

* + **exercice ouvert le ………..et clos le ……….**
  + **exercice ouvert le ………..et clos le ……….**
  + **exercice ouvert le ………..et clos le ……….**

Le présent accord répond à l'obligation d'être conclu avant le 1er jour du septième mois qui suit l'ouverture du premier exercice.

En application de l’article L3312-5 du code du travail, le présent accord sera renouvelé par tacite reconduction pour une nouvelle période de trois ans.

Cette tacite reconduction ne pourra s’appliquer qu’à défaut de :

* + dénonciation ou de demande de renégociation de la part de l’employeur dans les trois mois précédant le terme de l’accord ou de chaque période de renouvellement,
  + demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d’échéance de l’accord ou de chaque période de renouvellement par l’une des parties habilitées (organisations syndicales représentatives de l’entreprise, le comité d’entreprise ou la majorité des 2/3 des salariés). La demande de renégociation doit être adressée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception.

**2.2 Modifications, dénonciation**

L’accord peut être modifié ou dénoncé par l’ensemble des parties signataires de l’accord initial dans les mêmes conditions de forme et de délais que celles ayant présidé sa mise en place.

Si l’avenant ou la dénonciation intervient dans la première moitié de l’exercice de calcul, il prendra effet sur le calcul applicable à l’exercice de calcul en cours. S’il intervient postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l’exercice de calcul suivant.

La dénonciation unilatérale d’un accord d’intéressement n’est possible qu’en cas de contestation de la D.I.R.E.C.C.T.E. dans les conditions prévues à l’article L3345-2 du code du travail (\*).

# (\*) Renégociation d’un accord en cas de contestation

*« L'autorité administrative dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un règlement d'un plan d'épargne salariale pour demander, après consultation de l'organisme en charge du recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'entreprise, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales.*

*Sur le fondement de cette demande, l'accord ou le règlement peut être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions légales. »*

**2.3 Notification à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)**

Toute modification ou dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la DIRECCTE du département où il a été conclu, dans un délai de quinze jours à compter de la date limite prévue à l’article L3314-4 du code du travail.

**Article 3 - REGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA PRIME D'INTERESSEMENT / PLAFONDS**

**3.1 Régime social**

En l’état actuel de la législation, les primes versées aux bénéficiaires en application du présent accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l’article L242-1 du code de la Sécurité Sociale. Elles seront exonérées de cotisations de sécurité sociale et de toute autre cotisation ou prélèvement ayant la même assiette que les cotisations sociales.

Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun élément de salaire en vigueur dans l'Entreprise au moment de la mise en place de l’accord et soumis à cotisations sociales en application de l’article L242-1 du code de la Sécurité Sociale.

Toutefois, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales et fiscales dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de l'accord.

**3.2 Régime fiscal**

Les primes d’intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu et devront faire l’objet d’une déclaration auprès de l’administration fiscale sauf investissement de celle-ci dans le PEE ou le PEI ou le PERCO dans les 15 jours suivant son versement.

**3.3 Contribution Sociale Généralisée (CSG) et Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)**

En application des lois de finances de 1991 (pour la CSG) et de 1996 (pour la CRDS) les sommes allouées au titre de l'intéressement sont assujetties à la Contribution Sociale Généralisée et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale.

**3.4 Forfait social**

Les sommes versées au titre de l’intéressement sont assujetties au forfait social.

**3.5 Plafonds**

**a) individuel :**

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. (Article L.3314-8 du Code du Travail). Le plafond de sécurité sociale à retenir est celui en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte. Dans les entreprises dont l'année de calcul ou l'exercice ne correspond pas à l'année civile, le plafond est égal à la somme des demi-plafonds mensuels applicables.

Le plafond est calculé au prorata temporis lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise. Dans ce cas, le plafond est également égal à la somme des demi-plafonds mensuels applicables.

**b) collectif :**

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne saurait excéder 20 % du total des salaires bruts annuels versés au cours de l’exercice de calcul de l’intéressement, à l’ensemble du personnel inscrit à l’effectif de l’entreprise et le cas échéant de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel perçu par les dirigeants bénéficiaires visés à l’article 4, et imposé à l’impôt sur le revenu au titre de l’année précédente.

**Article 4 - BENEFICIAIRES**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelques motifs que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l’ancienneté.

**Conformément à l’article L3312, l’effectif de l’entreprise étant inférieur à 250 salariés, sont également bénéficiaires des dispositions du présent accord d’intéressement :** **le chef d’entreprise** ou, s’il s’agit de personne morale, son président, directeur général, gérant ou membres du directoire, **ainsi que le conjoint du chef d’entreprise** s’il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce).

Si l’effectif de l’entreprise était amené à être supérieur à 250, alors pour rentrer dans le champ d'application des accords d'intéressement, il serait nécessaire que les dirigeants sociaux, outre leur mandat social, soient titulaires d'un contrat de travail respectant les formes notamment d'approbation prévues par la loi qui les place dans un état de subordination à l'égard de la société, au moins dans un domaine technique particulier, et prévoit une rémunération distincte de celle de leur fonction de mandataire.

**Article 5 - CALCUL DE LA PRIME GLOBALE D'INTERESSEMENT**

**L’intéressement sera déclenché et déterminé en fonction du résultat de l’entreprise :**

**Calcul :**

Si Résultat de l’entreprise > 0 alors Intéressement = 50% \* Résultat de l’entreprise

Sinon si Résultat de l’entreprise ≤ 0 alors Intéressement = 0

**Plafond :** Cet intéressement est plafonné à …20% de la Masse Salariale Brute des Bénéficiaires.

Où

* Résultat de l’entreprise est = au bénéfice avant impôts et avant intéressement réalisé par l’entreprise sur l’exercice de calcul tel qu’il figure sur la liasse fiscale n° ….. à la ligne ………...
* Masse Salariale Brute des Bénéficiaires = Rémunérations brutes perçues par les bénéficiaires de l’intéressement durant l’exercice telles que définies au b) du paragraphe 3.5 de l’article 3 ci-dessus.
* **Intéressement = Intéressement à distribuer en fonction du résultat ;**

**Article 6 - REPARTITION INDIVIDUELLE DE L'INTERESSEMENT**

La prime globale d'intéressement calculée selon les modalités définies à l'article ci-dessus **est répartie comme suit :**

* **pour …..% de façon uniforme** (chaque bénéficiaire percevant la même somme quels que soient sa rémunération ou son temps de présence)**,**
* **pour …..% proportionnellement au salaire brut perçu.** Le salaire brut est celui pris en compte pour l’application de l’article L242-1 du code de la sécurité sociale. En cas d’arrêt de travail suite à un accident du travail (sauf trajet), à une maladie professionnelle, un congé de maternité ou d'adoption (art L3314-5 du code du travail), la rémunération considérée sera celle qu’aurait perçue le salarié concerné s’il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

Pour le dirigeant bénéficiaire, est pris en compte sa rémunération annuelle ou son revenu annuel soumis à l’impôt sur le revenu au titre de l’année précédente, dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l’entreprise**.**

* **pour …..% au prorata du temps de présence de chaque salarié** pendant la période de calcul. Les périodes d’absences mentionnées aux articles L1225-17, L1235-37 (congé de maternité et d’adoption) et L1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle) sont assimilées à des périodes de présence.

Sont également prises en compte toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (conges payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud’hommes).

**Article 7 - VERSEMENT DE LA PRIME**

7- 1 – Modalités de versements : Information et choix des bénéficiaires

Lors de chaque répartition d’intéressement, le bénéficiaire est informé, par l’envoi par courrier simple d’une fiche informative avec avis d’option, des sommes qui lui sont attribuées au litre de l’intéressement.

Le salarié est présumé avoir été informé **dans un délai de 7 jours après la date d’émission de la fiche informative** avec avis d’option envoyée par courrier simple et au plus tard le **15ème jour du cinquième mois qui suit la clôture de l’exercice** (soit le 15 mai de l’année pour un exercice clôturé en décembre de l’année précédente).

A l’occasion de la répartition de la prime d’intéressement, chaque bénéficiaire dispose **d’un délai de quinze jours** à compter de la date à laquelle il est informé du montant qui lui est attribué (soit à compter de la date d’envoi de la fiche informative de l’intéressement, cachet de la Poste faisant foi), pour demander :

• soit le versement immédiat en tout ou partie, des sommes qui lui sont attribuées, nettes de CSG-CRDS,

• soit l’investissement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées, nettes de CSG-CRDS sur le plan d’épargne entreprise (ou Inter entreprises) ou sur le plan d’épargne retraite collective (ou retraite collective Inter entreprises) si un accord est mis en place.

Dans le cas où le bénéficiaire n’a pas opté pour la disponibilité immédiate des sommes qui lui sont attribuées dans le délai imparti (15 jours), les sommes sont automatiquement investies dans le PEE ou PEI sur le fonds par défaut. Ces sommes ne sont alors négociables ou exigibles qu’à l’expiration du délai d’indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

7- 2 – Délais de versements

La prime individuelle d'intéressement, suivant les critères et les modalités définis aux articles 5 et 6, sera versée **au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice**.

Toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice (31 mai lorsque l'exercice coïncide avec l'année civile) produira un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées mentionné à l’article 14 de la loi n°47-1775 du 10 septembre 1947. (Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, les intérêts commencent à courir le premier jour du troisième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement).

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient des mêmes exonérations sociales et fiscales que celui-ci, mais ne sont pas soumis à la CSG ni à la CRDS.

Si les éléments de calcul le permettent, des avances pourront être mises en paiement.

En cas de versements d’avances, les salariés ont bien noté que si l’enveloppe totale d’intéressement est inférieure au montant versé, les sommes seront intégralement remboursées par les bénéficiaires à l'entreprise. Ces remboursements devront intervenir sous forme de chèque dans un délai de 3 mois suivant l'établissement du calcul définitif.

Dans le cas où les sommes ne seraient pas intégralement reversées, la fraction des avances distribuées en excédent sera soumise à cotisation de sécurité sociale.

**Article 8 - AFFECTATION FACULTATIVE AU PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE**

Chaque bénéficiaire peut individuellement décider de verser tout ou partie de sa prime individuelle d’intéressement dans le PEE / PEI et/ou PERCO/PERCOI, mis en place au sein de l’Entreprise et géré par GROUPAMA EPARGNE SALARIALE.

La prime individuelle d’intéressement affectée au PEE / PEI et/ou PERCO / PERCOI, dans les conditions fixées par le code du travail, est exonérée d’impôt sur le revenu *(ou, selon le cas, déduite de l’assiette des bénéfices non commerciaux ou des bénéfices industriels et commerciaux)* dans la limite de la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale en vigueur a la date d’investissement de I’intéressement.

Ces sommes doivent être versées dans le PEE / PEI et/ou PERCO / PERCOI, dans un délai de quinze jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Les modalités de fonctionnement du plan sont définies dans le règlement du PEE / PEI et/ou PERCO / PERCOI.

**Article 9 – MODALITES D’INFORMATION DU PERSONNEL**

**9.1 Information collective**

L'application du présent contrat sera suivie parune commission ad hoc disposant des pouvoirs prévus par la loi.

A ce titre, les représentants élus du personnel (Membres du Comité d’Entreprise et à défaut Délégués du Personnel), s’ils existent, vérifient l’exactitude des calculs et le respect des modalités de répartition de l’accord, au minimum une fois par an.

En l’absence d’instances représentatives du personnel (Comité d’Entreprise ou Délégués du Personnel), cette commission sera composée d’un représentant de la Direction, qui en sera Président, et par deux salariés, désignés par l’ensemble des salariés présents dans l’entreprise soit : …………………………………………………………………………………………………….

Si cette désignation fait défaut, quelle qu’en soit la raison, les deux salariés les plus anciens, non représentants de la Direction, seront membres d’office de la commission.

Chaque réunion fait l'objet d'un compte-rendu affiché dans l'entreprise et pouvant être consulté par l'ensemble des salariés.

**9.2 Information individuelle**

Lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l’ensemble des dispositifs d’épargne salariale. Le présent accord sera également tenu à la disposition des salariés.

Conformément à l’article D3313-8 du code du travail, une notice d’information sur la conclusion du présent accord et donnant toutes les précisions utiles (modalités de calcul et de répartition) sera remise à chaque salarié bénéficiaire.

Toute répartition individuelle fera l’objet d’une fiche distincte de la feuille de paye, indiquant toutes les informations prévues par l’article D3313-9 du code du travail, notamment :

- le montant global de l’intéressement,

- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,

- le montant des droits attribués à l’intéressé,

- le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS,

- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, (lorsqu’un PEE est mis en place dans l’entreprise).

- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

A cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord. La remise de cette fiche pourra être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l’intégrité des données.

**9.3 Information lors du départ du bénéficiaire**

Tout bénéficiaire quittant l’entreprise reçoit un état récapitulatif de l’ensemble de ses droits précisant les modalités de prise en charge des frais de tenue de compte conservation (L. 3341-7 du CT).

Il devra, en outre, communiquer à l'employeur, une adresse à laquelle il, peut être joint ainsi que les changements éventuels qui pourraient intervenir.

Conformément à l’article D3313-11 du code du Travail, si le salarié ne peut être atteint, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement prévue à l’article 7 du présent accord.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai prévu au 7° de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale.

En présence d’un PEE dans l’entreprise, si le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, ces sommes sont affectées au plan et la conservation des fonds est assurée par l’organisme gestionnaire des fonds pendant 10 ans, puis les sommes sont versées à la Caisse de dépôts et consignations qui assure la conservation des fonds pendant 20 ans. L’intéressé pourra les réclamer jusqu’au terme de la prescription.

**Article 10 - LITIGES**

Si des contestations concernant l'application du présent accord apparaissaient entre les parties signataires, celles-ci s'efforceront d'y apporter une solution amiable. Les parties pourraient, si nécessaire, désigner d'un commun accord un conciliateur.

Au cas où un désaccord ne pourrait se régler à l'amiable, il sera fait appel aux juridictions compétentes dont dépend le siège social de l'Entreprise.

**Article 11 - DEPOT**

Le bénéfice des exonérations sociales et fiscales de l'intéressement est subordonné expressément au dépôt de l'accord qui doit avoir lieu au plus tard dans les quinze jours suivant le dernier jour du 6ème mois qui suit l'ouverture de l’exercice.

Le présent accord est, à la diligence de la Société, déposé, **en deux exemplaires** auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) : une version sur support papier signée des parties (en recommandé AR) et une version sur support électronique à l’adresse *:* [dd-nn.accord-entreprise@direccte.gouv.fr](mailto:dd-nn.accord-entreprise@tdireccte.gouv.fr) (nn = n° du département de signature).

**De plus, la loi prévoyant la publication en ligne sur le site de Légifrance, l’entreprise dépose par voie électronique une version de l’accord publiable *en format .docx*, dans laquelle toutes mentions des noms et prénoms des personnes physiques sont supprimés.**

A Le

**Pour l'Entreprise Pour l'autre partie signataire**

LISTE NOMINATIVE DE RATIFICATION DE L'ACCORD D’INTERESSEMENT

Les salariés de l'entreprise .........................………...….……………………………………………………………….........…

dont le Siège Social est à : …………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………

décident de ratifier l'accord d’intéressement qui leur a été présenté ce jour.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nom \***  **(en majuscules)** | | **Prénom** | **Signature** |
| 1 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
| 3 |  |  |  |
| 4 |  |  |  |
| 5 |  |  |  |
| 6 |  |  |  |
| 7 |  |  |  |
| 8 |  |  |  |
| 9 |  |  |  |

Soit …………. signatures, pour un effectif de …………. salariés.

Les salariés ont donc ratifié l'accord d’intéressement à la majorité des deux tiers du personnel.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* Indiquer la liste du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise

