

Brochure n° 3100

Convention collective nationale
IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT N° 2 DU 5 AVRIL 2018

RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE

NOR : ASET1850739M

IDCC : 43

Entre :

FICIME ;

CGI ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont signé le 22 juin 2009, un accord sur les dispositifs d'épargne salariale visant à faciliter la mise en œuvre du dispositif de participation, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, a incité les branches professionnelles à négocier un accord d'intéressement pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'intéressement est un régime collectif qui a pour objectif d'associer les salariés aux résultats, aux performances et à l'expansion de l'entreprise.

Facultatif, ce système souple permet de fixer des paramètres propres à chaque entreprise avec en correspondance une prime d'intéressement liée à la progression de ces indicateurs d'un exercice sur l'autre.

Les éléments sur lesquels repose le calcul de la prime d'intéressement doivent présenter un caractère variable et aléatoire, être quantifiables et vérifiables.

L'intéressement repose donc sur l'aléa économique de l'entreprise.

Dans la mesure où l'accord d'intéressement doit comporter un caractère aléatoire, les clauses spécifiques ne peuvent être retenues au niveau de la branche mais doivent être précisées au niveau de l'entreprise par un accord définissant entre autres :

- les critères de performance ou de résultats à atteindre ;
- les raisons pour lesquelles ces critères ont été retenus ;
- la formule de calcul ;
- le champ d'application de l'accord et les bénéficiaires ;
- les modalités de répartition entre les bénéficiaires ;
- les dates de versement ;
- les modalités d'information du salarié et d'affectation des droits dans un plan d'épargne salariale le cas échéant ;
- les modalités d'information du personnel et de vérification des conditions d'application des clauses de l'accord ;
- les procédures pour régler les différends liés à l'application de l'accord ;
- la période pour laquelle il est conclu.

Le présent avenant a pour objectif pédagogique d'accompagner les entreprises à la négociation et la mise en place d'un accord d'intéressement.

Il rappelle les principales clauses devant obligatoirement figurer dans l'accord d'entreprise et constitue une base à partir de laquelle l'entreprise peut s'inspirer pour établir son propre accord.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

L'intéressement est régi par les titres I et IV du livre III de la III^e partie (législative et réglementaire) du code du travail, et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant.

Il est rappelé que les sommes attribuées aux bénéficiaires, en application de l'accord d'intéressement, ne constituent pas un élément de salaire ni un revenu professionnel pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Rappel du régime fiscal et social de l'intéressement :

Sous réserve du respect des plafonds individuels et collectifs, des modalités de calcul, de répartition et d'attribution des droits, les sommes distribuées au titre de l'intéressement reçoivent le traitement fiscal et social suivant :

- exonération de cotisations de sécurité sociale ainsi que de toutes les cotisations dont l'assiette est identique à celle des cotisations de sécurité sociale assujettissement à la contribution spécifique dite « forfait social » redevable par l'entreprise conformément à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale dont le taux est de 20 % depuis le 1^{er} janvier 2012 ;
- pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce forfait social est réduit à 8 % pendant une période de 6 ans, pour tout nouvel accord d'intéressement ou si un accord n'a pas été conclu dans les 5 ans précédant la date d'effet du nouvel accord (loi n° 2015-990 du 6 août 2015) ;

- pour l'entreprise, l'intéressement constitue une charge déductible pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou les revenus ;
- pour le salarié, les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale.

Rappel des modalités de mise en place de l'intéressement

L'accord d'intéressement peut être conclu entre l'entreprise et :

- les représentants du personnel au sein du comité social et économique (ou du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel) statuant à la majorité, selon un procès-verbal qui doit être annexé à l'accord, représenté par Monsieur/Madame XXX en vertu du mandat dont il/elle dispose ;

Ou

- à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 de son personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur ;

Ou

- le mandataire syndical, Monsieur/Madame XXX représentant la XXX en vertu du mandat dont il dispose.

Cet accord a lieu dans le cadre du titre I du livre III de la 3^e partie du code du travail qui définit les modalités de conclusion propres à l'épargne salariale ;

Ou

- les délégués des organisations syndicales représentatives, habilitées au sein de l'entreprise à négocier un accord collectif selon le droit commun de la négociation collective.

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du droit de la négociation collective, c'est-à-dire selon les règles du titre III du livre II de la 2^e partie du code du travail.

(Jusqu'au 1^{er} mai 2018)

Conformément à l'article L. 2232-12 du code du travail, la validité de l'accord est ainsi subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires (au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants).

Elle est également subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. Ladite opposition doit être exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

(À compter du 1^{er} mai 2018)

Les règles prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail s'appliqueront.

(Dans tous les cas, s'il existe un CSE, un comité d'entreprise ou une délégation unique du personnel)

Le projet d'accord d'intéressement a été soumis pour avis le.../.../.... au comité social et économique, au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel.

(15 jours au moins avant la signature de l'accord)

Nota : Pour pouvoir mettre en place un accord d'intéressement l'entreprise doit avoir satisfait aux obligations en matière de représentation du personnel si les effectifs ont atteint les seuils fixés par la loi.

Article 1^{er}

Calcul de l'intéressement

1.1. Périodicité de calcul de l'intéressement

L'entreprise choisie une périodicité selon laquelle l'intéressement sera calculé.

La périodicité peut être :

- annuelle, sur la base des résultats de l'exercice ;
- semestrielle, sur la base des résultats du semestre ;
- de 4 mois, sur la base des résultats constatés à chaque fin de période de 4 mois ;
- de 3 mois, sur la base des résultats constatés à chaque fin de période de 3 mois.

1.2. Formule de calcul de l'intéressement

Pour prétendre aux exonérations prévues, l'intéressement doit présenter un caractère aléatoire.

La formule de calcul de l'intéressement peut être liée, selon le choix de l'entreprise :

- aux résultats de l'entreprise ;

et/ou

- aux performances de l'entreprise ;

Il y a lieu de préciser dans l'accord d'intéressement les règles constantes qui seront prises en compte durant sa période d'application.

1.3. Éléments de calcul de l'intéressement

L'entreprise précise dans l'accord les éléments de calcul retenus et la formule à partir de laquelle sera calculé le montant d'intéressement.

Exemples d'éléments pour un accord lié aux résultats de l'entreprise :

- bénéfice fiscal (ligne HN de la liasse fiscale DGFIP n° 2053) ;
- bénéfice comptable (ligne GW de la liasse fiscale DGFIP n° 2052) ;
- bénéfice d'exploitation (ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052) ;
- ...

Exemples d'éléments pour un accord lié aux performances :

- atteinte d'objectifs ;
- critères d'amélioration de la productivité ;
- ...

Dans tous les cas, l'intéressement doit être déterminé à partir d'éléments quantifiables et vérifiables. Il doit être collectif, variable et aléatoire (à titre d'exemple, une formule de calcul basée sur un pourcentage du chiffre d'affaires n'est pas aléatoire puisqu'il garantit de fait un versement d'intéressement). Par contre, il a toujours été admis que la formule de calcul puisse reposer, par exemple, sur une augmentation du chiffre d'affaires. Ainsi les critères :

- doivent traduire une progression pour l'entreprise ;
- doivent permettre de mesurer cette évolution par rapport à une période précédente ;
- ne peuvent être personnalisés ni aboutir à une individualisation des objectifs ou des résultats ;
- ne peuvent relever d'une appréciation personnelle portée sur le salarié, son comportement ou son travail individuel.

Nota : l'accord peut fixer des seuils de déclenchement (minimum à atteindre en dessous duquel l'intéressement n'est pas déclenché), et/ou des paliers.

Une fois les éléments définis, l'accord détermine obligatoirement la formule de calcul dont la détermination ne doit pas être laissée à la discrétion de l'employeur.

Nota : la formule de calcul doit définir de façon exhaustive les objectifs à atteindre pour déclencher le versement de la prime collective ainsi que le montant de la prime collective (masse globale d'intéressement) qui en résulte.

Article 2

Bénéficiaires

L'entreprise définit les bénéficiaires de l'accord d'intéressement.

Tous les salariés doivent bénéficier de l'accord d'intéressement ; il est admise une condition d'ancienneté qui ne doit pas dépasser 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (même pour faute lourde), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage entreprise, la durée de ce dernier est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail) sous réserve du respect de l'une des deux conditions suivantes :

- la durée du stage entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs si le stage ne s'est pas déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire ;
- la durée du stage entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs ou non, si le stage s'est déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants (art. L. 612-8 et suivants du code de l'éducation), et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Dès lors que l'ancienneté exigée par l'accord est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier de l'intéressement sur la totalité de son appartenance juridique à l'entreprise au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

Les mandataires sociaux bénéficiant par ailleurs d'un contrat de travail, reconnu comme tel au sens de la loi et de la jurisprudence, bénéficieront de l'intéressement. Dans ce cas, l'intéressement du bénéficiaire sera calculé sur la base des rémunérations afférentes au seul contrat de travail.

Option relative aux mandataires sociaux sans contrat de travail pour les entreprises de 1 à 250 salariés (l'accord doit le prévoir expressément) :

Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux non-salariés peuvent bénéficier de l'accord d'intéressement, sous réserve que le présent accord le prévoit et de justifier de l'ancienneté prévue le cas échéant.

Article 3

Modalités de répartition des droits entre les bénéficiaires

3.1. Règles de répartition des droits

Selon le choix de l'entreprise, la répartition du montant de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être effectuée de la façon suivante :

- uniformément entre tous les bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

Nota : ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux.

- Proportionnellement aux salaires perçus au cours de l'exercice.

Dans ce cas, le salaire retenu doit être défini dans l'accord.

Pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, il convient d'ajouter aux salaires bruts perçus, les indemnités de congés payés versées par la caisse.

Le cas échéant, pour les chefs d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux non-salariés, la répartition proportionnelle aux salaires prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'option pour une répartition proportionnelle au salaire, le conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) du chef d'entreprise, qui de par son statut ne perçoit pas de rémunération, ne pourra pas bénéficier de l'intéressement.

Concernant les salariés en congé de maternité ou d'adoption, ou absents consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salaire à prendre en compte est celui correspondant à leur rémunération habituelle.

- Proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

La durée de présence du collaborateur est calculée en fonction de sa présence dans les effectifs au cours de l'exercice, à savoir de son temps de travail contractuel (salarié à temps plein, à temps partiel...), déduction faite de ses absences éventuelles autres que les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 et L. 1226-7 du code du travail.

Les heures supplémentaires et/ou complémentaires ne rentrent donc pas nécessairement en compte dans le calcul.

Aux périodes de travail effectif s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandat de représentation du personnel).

L'article L. 3324-6 du code du travail assimile à une période de présence les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 et L. 1226-7 du code du travail, c'est-à-dire le congé de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

- Par combinaison de 2 ou 3 de ces critères de répartition.

Dans ce cas, chaque critère retenu doit s'appliquer à une sous-masse distincte, c'est-à-dire que l'enveloppe globale calculée pour l'intéressement doit être divisée en autant de sous-enveloppes qu'il y a de critères de répartition retenus.

Exemple de rédaction :

- à concurrence de % de façon uniforme ;
- à concurrence de % proportionnellement aux salaires ;
- à concurrence de % proportionnellement à la durée de présence.

3.2. Plafonnement global des droits

Le montant global des primes distribuées ne peut excéder 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application de l'accord. Il s'agit donc des salaires bruts versés, au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement, à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise et non des salaires perçus par les seuls bénéficiaires de l'intéressement (le salaire brut est déterminé par référence à l'assiette des cotisations de sécurité sociale),

et le cas échéant de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel, du chef d'entreprise et/ou des mandataires sociaux, imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, il convient d'ajouter aux salaires bruts versés, les indemnités de congés payés versées par la caisse.

3.3. Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptible d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné. Aussi, si l'entreprise décide du versement d'un montant supérieur, le montant excédant ledit plafond perd sa qualité d'intéressement et la fraction excédentaire sera réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Article 4

Modalités d'attribution des droits

4.1. Date de versement des primes

Les primes d'intéressement doivent être versées au bénéficiaire au plus tard :

- intéressement annuel : avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice ;
- intéressement infra-annuel : avant le dernier jour du 2^e mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

Toutes les sommes versées aux bénéficiaires au titre de l'accord d'intéressement au-delà du délai indiqué dans l'accord produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts de retard à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal.

4.2. Notification des versements

Tout bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une information distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- la part revenant au bénéficiaire ;
- le montant de prélèvements précomptés (CSG et CRDS) ;
- les modalités d'affectation par défaut à un plan d'épargne salariale s'il existe ;
- les délais à partir desquels les sommes investies sur un plan d'épargne salariale peuvent être disponibles.

Cette information comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition telles qu'elles résultent de l'accord.

Avec l'accord du bénéficiaire concerné, la remise de cette information distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

4.3. Cas des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

Si un bénéficiaire en droit de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer et de répartir les droits dont il est titulaire, celle-ci doit lui demander l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits. L'entreprise devra lui adresser l'information et la note mentionnée ci-dessus, elle devra également lui demander de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le bénéficiaire ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes sont remises par l'entreprise à la caisse des dépôts et consignment, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription légale (30 ans).

4.4. Supplément d'intéressement

Nota : depuis la loi DPAS précitée, l'article L. 3314-10 du code du travail autorise le versement de suppléments d'intéressement qui s'ajoutent aux primes versées en application d'un accord d'intéressement. L'objectif de cette disposition est de permettre à une entreprise d'augmenter ponctuellement le montant des sommes versées à ce titre aux salariés lorsque les profits constatés sur l'année le lui permettent.

Si l'intéressement se déclenche au titre d'une année déterminée, le conseil d'administration, ou le directoire (le chef d'entreprise dans une entreprise dépourvue de conseil d'administration ou de directoire), a la faculté de décider de distribuer au cours de la même année, en plus de montant de base, un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clôt, dans le respect des plafonds individuels et collectifs. Si la formule de calcul de l'intéressement donne un résultat nul, aucun supplément ne peut être attribué.

Ce supplément s'applique aux mêmes bénéficiaires que l'accord, et il est réparti selon les mêmes modalités que celles prévues à l'accord.

Il bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales que l'intéressement de base.

Article 5

Choix d'utilisation des droits par les bénéficiaires

Lors de chaque attribution nouvelle d'intéressement, chaque bénéficiaire a la possibilité d'opter dans les 15 jours suivants l'attribution de sa prime d'intéressement, pour :

- soit l'affectation de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne salariale de l'entreprise s'il existe dans l'entreprise : les sommes étant alors exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu.

Le bénéficiaire qui choisit de verser sa prime sur un plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise peut l'affecter [Selon le(s) dispositif(s) proposé(s) par l'entreprise] :

- sur le plan d'épargne entreprise (PEE)/plan d'épargne interentreprises (PEI), selon les modalités d'investissement précisées dans le règlement du plan ;
- sur le plan d'épargne d'entreprise (PEE)/plan d'épargne interentreprises (PEI), et/ou sur le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)/plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) selon les modalités d'investissement précisées dans les règlements des plans.
- soit la perception immédiate de tout ou partie de sa prime : les sommes étant alors exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) mais assujetties à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de versement.

En l'absence de demande expresse de perception immédiate dans le délai de 15 jours précité ou en absence de choix d'affectation, les sommes sont automatiquement affectées en totalité dans le plan d'épargne entreprise selon le règlement de ce dernier – lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise. À défaut de précision, le salarié est réputé adhérer à la formule de placement la plus sécuritaire proposée au sein du plan d'épargne entreprise.

Article 6

Suivi de l'application de l'accord

Selon les modalités retenues de mise en place, les conditions d'application de l'accord d'intéressement sont suivies par :

- le comité social et économique ou comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel ou la commission spécialisée créée par le comité social et économique ou comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel pour le suivi de l'accord ;
- à défaut, les délégués du personnel ;
- à défaut, la commission créée pour le suivi de l'accord, constituée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet et dont l'accord établit la liste nominative.

L'accord précise une date avant laquelle l'entreprise communique les documents nécessaires au contrôle du calcul de l'intéressement et au contrôle du respect des modalités de sa répartition.

L'entité de contrôle doit être régulièrement informée de l'évolution prévue des éléments retenus pour la détermination du montant de l'intéressement.

Il convient de déterminer dans l'accord les modalités et périodicités de communication adaptées à l'entreprise et aux éléments retenus pour le calcul de l'intéressement.

Enfin, cette entité peut demander aux représentants de la direction des explications complémentaires sur l'application de l'accord, formuler tout avis et présenter toute suggestion à ce sujet.

Les résultats annuels du système d'intéressement sont arrêtés par la direction après avoir été communiqués à l'entité de contrôle.

Article 7

Information des bénéficiaires

7.1. Information individuelle

L'accord doit faire l'objet d'une note d'information reprenant le texte même de l'accord, remise à tous les salariés de l'entreprise et à chaque nouvel embauché.

7.2. Information collective

L'accord pourra être porté à la connaissance des bénéficiaires par voie d'affichage sur les emplacements réservés à cet effet dans l'entreprise.

7.3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs de l'entreprise reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

7.4. Départ d'un bénéficiaire

Lorsque le bénéficiaire titulaire de droits d'intéressement quitte l'entreprise alors que ses droits sont en cours d'attribution, cette dernière doit lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ses droits.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'entreprise.

Article 8

Contestations. – Règlement des litiges

Les différends et litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application de l'accord doivent se régler, si possible, à l'amiable entre les parties signataires, chaque partie pouvant faire appel à un expert de son choix. À défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

Article 9

Durée de l'accord

L'accord précise les dates de début et fin de l'exercice social de l'entreprise.

L'accord est conclu pour une période de 3 ans.

(Jusqu'au 1^{er} mai 2018 dans le cas d'un accord signé avec les délégués syndicaux.)

Le présent accord d'entreprise s'appliquera dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition – dans un délai de 8 jours suivant la notification de l'accord – de la part d'un ou plusieurs syndicats représentatifs, ayant recueilli ensemble au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Article 10

Renouvellement de l'accord

Au choix de l'entreprise :

- à l'issue de la période de 3 ans d'application de l'accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du dispositif dans les mêmes conditions ou dans des conditions différentes. Le nouvel accord devra faire l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ;
- à l'issue de la période de 3 ans d'application de l'accord, ce dernier sera renouvelé par tacite reconduction pour une nouvelle période de 3 ans, sauf si dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord, l'employeur, le délégué syndical, le comité social et économique, le comité d'entreprise, la délégation unique du personnel ou un salarié mandaté demande la renégociation de cet accord.

Nota : en vertu de la loi du 6 août 2015, la majorité des 2/3 du personnel peut demander la renégociation de l'accord.

Cette demande de renégociation se fera par courrier adressé par la partie demanderesse aux signataires de l'accord d'origine.

La reconduction tacite est notifiée par l'entreprise à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord initial.

Article 11

Dénonciation et modification de l'accord

L'accord d'intéressement ne pourra être dénoncé ou modifié que par l'ensemble des parties signataires. Toutefois la dénonciation unilatérale est autorisée en cas de renégociation de l'accord suite aux observations formulées par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Toute dénonciation devra être notifiée, dans un délai de 15 jours, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dépositaire de l'accord initial.

L'accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. Dans ce cas, un avenant sera conclu par l'ensemble des parties signataires de l'accord, dans les mêmes formes que sa conclusion.

Pour être applicable à l'exercice en cours, la signature d'un avenant modifiant la formule de calcul ne peut intervenir, au plus tard, que dans les 6 premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet, ou avant l'expiration de la 1^{re} moitié de la 1^{re} période de calcul.

Cet avenant devra être déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu de sa conclusion dans les mêmes conditions que l'accord initial.

Article 12

Conclusion et dépôt de l'accord

Pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales liées à l'intéressement, l'accord doit être conclu avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet et déposé dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

L'accord et ses annexes sont déposés par l'entreprise en deux exemplaires dont une version sur support papier signé des parties (envoi en recommandé AR) et une version sur support électronique auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu où il est établi. Un exemplaire conforme aux dispositions du décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs sera également transmis à la DIRECCTE.

En outre, lorsqu'il est conclu avec des organisations syndicales, l'accord doit également faire l'objet d'un dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 13

Annexes

Doivent être annexés à l'accord d'intéressement, selon les modalités de conclusions retenues et les dispositifs d'épargne salariale en place dans l'entreprise :

- le règlement du PEE ;
- le règlement du PEI ;
- le règlement du PERCO ;
- le règlement du PERCOI.

Signature de l'accord avec le comité social et économique, le comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel :

- joindre le procès-verbal de la séance du comité social et économique, du comité d'entreprise ou de délégation unique du personnel ayant entériné l'accord à la majorité des membres salariés titulaires ou suppléants remplaçant un titulaire présents lors de la réunion.

Signature de l'accord avec le(s) délégué(s) syndical (aux) dans l'entreprise :

- joindre les justificatifs de l'habilitation des signataires.

Signature de l'accord par ratification à la majorité des 2/3 des salariés :

- joindre les constats de la ratification :
 - liste d'émargement des salariés (liste nominative de l'ensemble du personnel) ;
 - procès-verbal de consultation des salariés ;
- instances représentatives :
 - comité social et économique, comité d'entreprise ou délégué(s) d'organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans l'entreprise ;
 - Joindre l'attestation de la demande de ratification des salariés formulée conjointement par le chef d'entreprise et le comité social et économique, le comité d'entreprise, la délégation unique du personnel ou au moins un des délégués syndicaux ;
 - absence de comité social et économique, de comité d'entreprise, de délégation unique du personnel ou de délégué(s) d'organisation(s) syndicale(s) représentatives dans l'entreprise ;

Joindre une attestation du chef d'entreprise indiquant qu'il n'a été saisi d'aucune désignation de délégué syndical et pour les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprises un procès-verbal de carence datant de moins de 2 ans.

- Signature de l'accord avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative ;
- joindre le mandat de l'organisation syndicale.

Fait à Paris, le 5 avril 2018.

(Suivent les signatures.)