

Brochure n° 3298

Convention collective nationale
IDCC : 2104. – THERMALISME

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 2 OCTOBRE 2019
RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE
NOR : ASET1951419M
IDCC : 2104, 2264

Entre :
CNETH,
D'une part, et
CFDT ;
CFTC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

Conformément à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre en place des mécanismes d'épargne salariale auxquels les entreprises peuvent opter et promouvoir ainsi l'épargne salariale au sein de la branche, notamment au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Chaque entreprise pourra opter pour l'intégralité des dispositifs prévus dans le présent accord ou pour l'un ou plusieurs d'entre eux.

Le présent accord comporte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En aucun cas, une entreprise, quel que soit son effectif, ne pourra être contrainte d'opter pour l'un ou l'autre de ces dispositifs.

Il est précisé que, depuis le 1^{er} janvier 2013, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne d'entreprise ou inter-entreprises.

Il est rappelé qu'à titre individuel, les salariés pourront opter pour l'ouverture d'un PERCO sans que celui-ci ne soit nécessairement associé à un PEE ou un PEL.

Il est rappelé que les sommes versées par l'employeur sur un plan d'épargne salariale en complément de sommes versées par le participant ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

Article 1^{er}

Objet

L'objet du présent accord est de définir les dispositions propres à chacun des dispositifs suivants :

1. La participation aux résultats de l'entreprise.
2. L'intéressement aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux relations entre les entreprises et les salariés occupés dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme, tel qu'il résulte de l'article 2 « Champ d'application » de la convention collective nationale du 10 septembre 1999.

Il s'applique par conséquent aux sociétés de droit privé à but lucratif, exploitantes des Établissements thermaux, sis en France métropolitaine, y compris la Corse, mais également dans les DOM autorisés à dispenser des soins, notamment aux assurés sociaux, conformément à la réglementation en vigueur.

En revanche, il ne s'applique pas :

- au corps médical et aux infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
- aux personnes qui effectuent dans les établissements des stages de formation ou de perfectionnement sous un contrat engageant une tutelle autre que l'établissement thermal ;
- aux établissements médicaux pour enfants et adolescents ;
- aux hôpitaux thermaux.

Article 3

Bénéficiaires

Sous réserve des dispositions spécifiques à chacun des dispositifs, les salariés des entreprises de la branche justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise concernée peuvent bénéficier du ou des dispositifs auxquels leur employeur a opté.

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 12 mois qui la précèdent.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail).

Article 4

Principe de non-substitution au salaire

Les parties au présent accord entendent souligner que les sommes distribuées aux bénéficiaires dans le cadre du présent accord ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles.

Toutefois, en cas de suppression totale ou partielle d'un élément de rémunération, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations prévues au titre des dispositifs appliqués, dès lors qu'un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de cet élément de rémunération et la date d'effet de cet accord.

Article 5

Clause de sauvegarde

Le présent accord a été conclu au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de ces dispositions, les règles d'ordre public s'appliqueront de plein droit à l'accord, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

Article 6

Révision

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités suivantes :

La demande de révision est notifiée par son auteur aux parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec avis de réception, comportant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de modification.

Dans le délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent intervenir entre les parties.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée continuent de produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord modifié.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi.

Article 7

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par une, plusieurs, ou toutes les parties signataires.

La dénonciation s'effectue selon les modalités visées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et prendra effet à l'issue d'un préavis de 3 mois.

Article 8

Dépôt, entrée en vigueur et durée de l'accord de branche

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de son extension.

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Le présent accord sera déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

CHAPITRE II

ACCORD DE PARTICIPATION

PRÉAMBULE

En vertu de l'article L. 3322-9 du code du travail, modifié par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, un régime de participation est négocié par branche au plus tard le 30 décembre 2017.

Le présent accord, conclu en application de l'article précité, marque la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de participation, notamment au sein des entreprises de la branche qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation et encourager ainsi la mise en place d'un régime de participation volontaire.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'application aux entreprises visées à l'article 2 ci-dessous des articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail relatifs à la participation des salariés aux résultats des entreprises.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme, tel qu'il résulte de l'article 2 « Champ d'application » de la convention collective nationale du 10 septembre 1999.

Il s'applique par conséquent aux sociétés de droit privé à but lucratif, exploitantes des établissements thermaux, sis en France métropolitaine, y compris la Corse, mais également dans les DOM autorisés à dispenser des soins, notamment aux assurés sociaux, conformément à la réglementation en vigueur.

En revanche, il ne s'applique pas :

- au corps médical et aux infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
- aux personnes qui effectuent dans les établissements des stages de formation ou de perfectionnement sous un contrat engageant une tutelle autre que l'établissement thermal ;
- aux établissements médicaux pour enfants et adolescents ;
- aux hôpitaux thermaux.

Article 3

Conditions d'application et option

Les entreprises de la branche peuvent opter, pour une durée indéterminée, pour l'application du dispositif de participation proposé par la branche selon les modalités suivantes.

L'option pour l'application du régime de participation issu du présent accord s'effectue, pour les entreprises mentionnées à l'article L. 3323-6 du code du travail qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité social et économique au moins 15 jours avant son dépôt et donne lieu à une

notification auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi) du lieu du siège social de l'entreprise accompagnée du procès-verbal de la consultation précédemment évoquée.

Cette option s'effectue, pour les entreprises visées à l'article L. 3322-2 du code du travail, par accord d'entreprise conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail et déposé auprès de la DIRECCTE.

Article 4

Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

La réserve spéciale de participation (RSP) est calculée, après la clôture des comptes de chaque exercice, selon la formule légale suivante : $RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$

Dans laquelle :

RSP : réserve spéciale de participation.

B : bénéfice net fiscal.

C : capitaux propres de l'entreprise.

S : masse salariale.

VA : valeur ajoutée.

Soit :

- B représente le bénéfice net, réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévu au deuxième alinéa et au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts, diminué de l'impôt correspondant et le cas échéant augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3 ;
- C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps ;
- S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du code du travail, sont les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- VA représente la valeur ajoutée déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

1° Les charges de personnel ;

2° Les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

3° Les charges financières ;

4° Les dotations de l'exercice aux amortissements ;

5° Les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;

6° Le résultat courant avant impôts.

Article 5

Bénéficiaires

La RSP est répartie entre les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise concernée.

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 12 mois qui la précèdent.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail).

Article 6

Répartition de la réserve spéciale de participation

Plusieurs modes de répartition sont prévus par la loi.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord figurant au point 6.1.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 3, auprès de la DIRECCTE.

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 1.

Article 6.1

Modalités de répartition

Option 1

La RSP est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Ce montant ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Option 2

La RSP est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats représentatifs, etc.).

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle) ainsi que le congé paternité, sont assimilées à des périodes de présence.

Option 3

La RSP est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des plafonds et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Ce montant ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats représentatifs, etc.).

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle) ainsi que le congé paternité, sont assimilées à des périodes de présence.

Article 6.2

Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Article 6.3

Sort des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires/salariés n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des bénéficiaires/salariés pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 7

Modalités de versement de la participation

Lors de la répartition, de la participation, chaque salarié reçoit par courrier simple les informations portant sur :

- a) La somme qui lui est attribuée au titre de la participation ;
- b) Le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat ou l'affectation ;
- c) Le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- d) L'affectation de ces sommes à un compte ouvert au nom de l'intéressé en application d'un plan d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Le salarié est présumé avoir été informé le 5^e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire, à :

- un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) ;

ou

- un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou interentreprises (PERCOI), si l'entreprise a également mis en place ce dispositif ainsi qu'un PEE.

En cas de demande versement immédiat, celui-ci doit être réalisé avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Les sommes perçues directement par le bénéficiaire, sans ordre d'affectation aux dispositifs d'épargne susmentionnés, ne pourront pas bénéficier des avantages sociaux et/ou fiscaux en vigueur.

Passé ce délai, les entreprises complètent le versement prévu au premier alinéa par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation, est obligatoirement affectée :

- pour moitié, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif (ou dans le PERCOI) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise s'il en existe un ;
- et pour moitié dans le plan d'épargne d'entreprise (plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne groupe) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou un PERCOI, l'intégralité de la quote-part de réserve spéciale de participation est affectée dans le plan d'épargne d'entreprise ou le plan d'épargne interentreprises sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Enfin, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

À la date de la signature des présentes, ce montant a été fixé à 80 € par l'arrêté du 10 octobre 2001 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de l'emploi et de la solidarité (publié au *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 8

Indisponibilité des droits à participation

Article 8.1

Durée de l'indisponibilité

Les sommes affectées à un PEE ou PEI et/ou à un PERCO ou PERCOI sont bloquées, à compter du premier jour du 6^e mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont calculés, pour la durée propre à chaque type de plan, c'est-à-dire :

- durant 5 ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
- jusqu'à la date du départ en retraite de son bénéficiaire.

Article 8.2

Déblocage anticipé

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate et que les sommes ont été inscrites sur un PEE ou un PEI, celui-ci a la faculté de liquider ses droits avant l'expiration du délai de 5 ans dans les cas suivants :

1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé.
2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.
3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.
4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.
5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.
6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.
8. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de liquidation anticipée doit être présentée par le bénéficiaire dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur. Toutefois, dans les cas de rupture du contrat de travail, invalidité et surendettement, la demande du bénéficiaire peut intervenir à tout moment. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits qui sont immédiatement exigibles.

Lorsque les sommes ont été inscrites sur un PERCO ou un PERCOI, leur délivrance ne peut intervenir exceptionnellement avant leur départ en retraite que dans les cas suivants :

1. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

2. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150.0.A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.

3. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel.

4. La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

5. L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Dans tous les cas, la levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être déblocués.

Article 9

Information du personnel sur le régime de participation

Article 9.1

Information collective

Le personnel de l'entreprise est informé de l'application du présent accord par tout moyen et notamment par voie d'affichage.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité social et économique ainsi que, dans ce cas, aux salariés un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul de la RSP pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 9.2

Information individuelle

Tout salarié reçoit, lors de son embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans la société.

Par ailleurs, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Lors de chaque versement, une fiche individuelle de participation, distincte du bulletin de salaire, mentionne :

1. Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
2. Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
3. La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
4. S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
5. La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
6. Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
7. Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

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

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, cette fiche et cette note sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Article 10

Départ du bénéficiaire

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la société ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre du régime de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du code du travail et lui indiquant notamment que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
- d'informer le salarié qu'il l'aviserait des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire ;
- de lui demander l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées.

En cas de changement du domicile du bénéficiaire, il appartiendra à ce dernier d'en aviser l'entreprise en temps utile. Lorsqu'un ancien bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise qu'il a quittée pendant 1 an à l'issue de la période d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des

dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

S'agissant de sommes investies en parts de FCPE ou en SICAV, lorsqu'un ancien salarié bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant continuent d'être conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 11

Règlement des litiges

Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres sont établis par une attestation de l'Inspecteur des finances publiques ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause conformément aux dispositions prévues à l'article L. 3326-1 du code du travail.

Les litiges individuels ou collectifs susceptibles de s'élever sur l'interprétation ou l'application des dispositions du présent accord sont soumis aux juridictions compétentes : le tribunal administratif pour les litiges portant sur le montant des salaires ou de la valeur ajoutée et le tribunal d'instance ou de grande instance pour les autres litiges.

CHAPITRE III

ACCORD D'INTÉRESSEMENT

PRÉAMBULE

En vertu de l'article L. 3312-9 du code du travail, créé par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, un régime d'intéressement est négocié par branche au plus tard le 30 décembre 2017.

Le présent accord a été conclu en application de l'article L. 3312-9 du code du travail.

Les signataires souhaitent faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de d'Intéressement afin d'associer davantage de salariés des entreprises de la branche à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après.

Pour ouvrir droit aux exonérations, l'intéressement collectif des salariés doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise au cours d'une année ou d'une période d'une durée inférieure, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à 3.

Afin d'être adapté aux entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord met en œuvre un intéressement aux résultats de l'entreprise.

Les modes de répartition définis à l'article 6 ont été retenus dans le but de récompenser de manière équitable les collaborateurs en fonction de leur contribution à l'amélioration des résultats de l'entreprise.

Les primes d'intéressement versées aux salariés au titre de cet accord n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elles sont exonérées de cotisations de sécurité sociale mais sont soumises au forfait social à la charge des employeurs instauré par l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale et sont assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les primes d'intéressement versées ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord, sauf respect d'un délai de 12 mois entre le versement de l'élément de salaire supprimé et la date d'effet de l'accord de l'entreprise.

L'intéressement, aléatoire par nature, est variable. Il peut donc être nul et ne peut, en aucun cas, être considéré comme un avantage acquis.

Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'application aux entreprises visées à l'article 2 ci-dessous des articles L. 3311-1 à L. 3315-5 du code du travail relatifs à l'intéressement des salariés aux résultats des entreprises.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du Thermalisme, tel qu'il résulte de l'article 2 « Champ d'application » de la convention collective nationale du 10 septembre 1999.

Il s'applique par conséquent aux sociétés de droit privé à but lucratif, exploitantes des Établissements thermaux, sis en France métropolitaine, y compris la Corse, mais également dans les DOM autorisés à dispenser des soins, notamment aux assurés sociaux, conformément à la réglementation en vigueur.

En revanche, il ne s'applique pas :

- au corps médical et aux infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
- aux personnes qui effectuent dans les établissements des stages de formation ou de perfectionnement sous un contrat engageant une tutelle autre que l'établissement thermal ;
- aux établissements médicaux pour enfants et adolescents ;
- aux hôpitaux thermaux.

Article 3

Conditions d'application et option

Les modalités d'intéressement définies par accord au niveau de la branche sont conclues pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de l'intéressement appliqueront le présent accord, selon les cas par décision unilatérale ou par accord d'entreprise, pour une durée de 3 ans selon les modalités suivantes.

Les entreprises de la branche employant moins de 50 salariés mentionnées à l'article L. 3312-2 du code du travail peuvent opter au présent accord par décision unilatérale de l'employeur.

Cette décision donne lieu à une notification auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi) du lieu du siège social de l'entreprise.

Les entreprises d'au moins 50 salariés ont également la faculté d'appliquer le présent accord par conclusion d'un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et déposé auprès de la DIRECCTE.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, pour ouvrir droit aux exonérations, la décision unilatérale ou l'accord d'intéressement doit avoir été prise ou conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

Article 4

Bénéficiaires de l'intéressement

L'intéressement est réparti entre les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise concernée.

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 12 mois qui la précèdent.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail).

Article 5

Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement, aléatoire par nature, pourra être calculée, au choix de l'entreprise, selon l'une des trois options suivantes :

Option 1

La prime globale d'intéressement définie au présent accord est calculée selon le résultat net après impôt (RNAI) tel que figurant à la ligne HN du compte de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mais avant imputation de la prime d'intéressement ;

La prime globale d'intéressement est égale à [...] % \times RNAI, avant imputation du montant de prime globale d'intéressement.

Option 2

La prime globale d'intéressement est égale définie au présent accord est fonction de l'évolution du rapport résultat net après impôt sur chiffre d'affaires hors taxes (CA HT) ;

Si ce rapport est inférieur à [...] %, il n'y a pas d'intéressement ;

Si ce rapport est compris entre [...] % au moins et [...] % au plus, la prime globale d'intéressement est égale à [...] % de la masse salariale brute de l'exercice ;

Si le rapport est inférieur à [...] % au moins et [...] % au plus, la prime globale d'intéressement est égale à [...] % de la masse salariale brute de l'exercice ;

Si le rapport est supérieur à [...] % au moins, la prime globale d'intéressement est égale à [...] % de la masse salariale brute de l'exercice.

Option 3

La prime globale d'intéressement (1) définie au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) toutes taxes comprises (TTC) de la période N par rapport à la période N - 1 ;

Si la progression du CA TTC est + 1 %, la prime globale d'intéressement est égale à 2 % de la masse salariale de la période de référence.

Si la progression du CA TTC est + 2 %, la prime globale d'intéressement est égale à 4 % de la masse salariale de la période de référence.

Si la progression du CA TTC est + 3 %, la prime globale d'intéressement est égale à 6 % de la masse salariale de la période de référence.

La masse salariale désigne le montant total des rémunérations sur lesquelles repose le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales renseignées dans la déclaration sociale nominative (DSN).

Article 6

Répartition entre les bénéficiaires

Plusieurs modes de répartition de la prime globale d'intéressement sont prévus par la loi.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées ci-dessous.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 3, auprès de la DIRECCTE.

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 1.

Option 1

La prime globale d'intéressement est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Ce montant ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Option 2

La prime globale d'intéressement est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats représentatifs, etc.).

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle) ainsi que le congé paternité, sont assimilées à des périodes de présence.

Option 3

La prime globale d'intéressement est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des plafonds et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Ce montant ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats représentatifs, etc.).

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle) ainsi que le congé paternité, sont assimilées à des périodes de présence.

Article 7

Plafonds

En aucun cas, le montant global des primes distribuées au titre de l'intéressement ne pourra dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice considéré ainsi que le total de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

En outre, la prime individuelle d'intéressement attribuée à un même bénéficiaire au titre d'un même exercice ne peut excéder la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Article 8

Versement de la prime

Article 8.1

Modalités d'information des bénéficiaires

Lors de chaque répartition de l'intéressement, chaque salarié reçoit, par courrier simple, les informations portant notamment sur les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement et le montant qui lui est attribué.

En cas d'application d'un plan d'épargne d'entreprise par l'entreprise, il lui est précisé que le montant dont il peut demander le versement peut être également affecté, en tout ou partie, au plan d'épargne d'entreprise et qu'il dispose d'un délai de 15 jours pour formuler sa demande.

Dans ce cas, les sommes perçues directement par le salarié ne pourront pas bénéficier des avantages sociaux et/ou fiscaux en vigueur.

Chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé le 3^e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi.

À défaut de réponse dans un délai de 15 jours à compter de sa réception, l'intégralité des droits du bénéficiaire sera bloquée pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé) dans le fonds commun de placement désigné dans le plan d'épargne d'entreprise (fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué).

Article 8.2

Modalités de versement de l'intéressement

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le dernier jour du cinquième de l'exercice suivant celui au titre duquel l'intéressement est calculé (au plus tard le 31 mai, N + 1 pour un exercice, N coïncidant avec l'année civile).

Toute somme versée au-delà du dernier jour du cinquième sera complétée par le versement d'un intérêt de retard fixé à un taux 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 portant statut de la coopération.

Ces intérêts à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal.

Article 9

Information du personnel sur le régime d'intéressement

Article 9.1

Information collective

L'accord est affiché dans les locaux de l'entreprise et diffusé sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 11 « suivi de l'accord ».

Article 9.2

Information individuelle

Tout salarié reçoit, lors de son embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans la société.

Une note d'information mentionnant les principales dispositions de l'accord ainsi que celles du code du travail relatives au sort des sommes auxquelles le salarié peut prétendre lorsque, ayant quitté l'entreprise, il n'a pu être trouvé à la dernière adresse indiquée par lui, sera remise au salarié bénéficiaire de l'accord d'intéressement.

En outre, une fiche, distincte du bulletin de paie, est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS.

Dans le cas où l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale, cette fiche comporte, lorsque l'intéressement est investi sur ce plan, en outre :

- 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 ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Cette fiche comporte enfin, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

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

Article 10

Départ d'un salarié

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur doit lui demander :

- l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits ;
- de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article 9 sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Lorsque le bénéficiaire ne peut 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 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.

Article 11

Suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, le comité social et économique est informé sur l'application de l'accord d'intéressement lors de l'examen annuel des comptes.

Cette instance vérifie notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise de comité social et économique, une commission *ad hoc* comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, est mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Article 12

Différends et règlement des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend est porté à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité social et économique ou de la commission *ad hoc*, en vue de parvenir amiablement à une solution.

À défaut d'accord, le différend est porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)