

Avenant n° 91 du 12 juin 2020

à l'accord du 21 février 2019
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2050850M

IDCC : 200

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

USNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

FGT CFTC ;

CFE-CGC agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant se substitue dans toutes ses clauses à l'accord initial.

Pour répondre aux exigences de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'accord du 21 février 2019 relatif à l'intéressement dans la branche des exploitations frigorifiques est modifié comme suit :

Préambule

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi Macron), complétée par les décrets du 25 novembre 2015 et 7 décembre 2015 portant sur l'épargne salariale, ouvre la négociation pour les branches sur l'intéressement.

Dans ce contexte, la branche encourage les entreprises à conclure un accord d'intéressement.

L'initiative de l'accord revient au dirigeant de l'entreprise.

Vecteur de progrès, l'intéressement peut être considéré comme un outil de management qui s'inscrit dans le champ de la responsabilité sociétale des entreprises.

La définition d'objectifs de progrès au plus près du terrain permet de concevoir un plan d'action pour améliorer la qualité, la sécurité et l'efficacité concourant ainsi à la performance de l'entreprise.

Au préalable, il est préconisé d'établir un diagnostic et de définir comment les salariés, informés et formés, peuvent participer, à leur niveau et de façon collective, à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise.

À cette fin, et pour faciliter la mise en œuvre du principe de l'intéressement, la branche met à la disposition des entreprises les exemples d'accord ci-dessous.

Trois trames type d'accord d'intéressement sont proposées selon que :

- l'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical (annexe 1) ;
- l'accord est conclu par le comité social et économique (annexe 2) ;
- l'accord est ratifié à la majorité des deux tiers du personnel à la demande des représentants du personnel ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale (annexe 3).

Compte tenu de la thématique de cet accord, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir, au niveau de la branche, une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables au sein des entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, la branche renvoie ces entreprises vers les exemples d'accord proposés afin de leur faciliter l'accès à un dispositif d'intéressement, via notamment la ratification à la majorité des deux tiers du personnel si elles ne disposent pas de représentants du personnel élus ou désignés.

Article 1^{er} | *Objet de l'accord*

Le présent accord de branche fixe des trames type d'accord d'intéressement présentant les différentes options pouvant être retenues par les entreprises de la branche afin de mettre en place un régime d'intéressement.

Article 2 | *Champ d'application de l'accord*

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956.
- aux seules entreprises, parmi celles-ci, qui déposent auprès de la DIRECCTE dont elles dépendent, dans les conditions légales et réglementaires, le contenu des dispositions de l'un des accords d'intéressement d'entreprise annexées au présent accord.

Article 3 | *Transposition des modèles d'accords*

Pour être applicables au sein des entreprises de la branche, les trames d'accords fixées en annexe doivent être transposées dans l'entreprise souhaitant en bénéficier, selon les modalités suivantes :

- soit par accord collectif conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales, représentatives dans l'entreprise ;
- soit par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- soit par accord ratifié à la majorité des deux tiers du personnel à la demande des représentants du personnel ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale.

L'accord transposé selon l'une de ces modalités devra ensuite faire l'objet des mesures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales.

Article 4 | Clause de sauvegarde

Les clauses figurant dans cet accord et ses annexes sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord.

Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord et de ses avenants.

Article 5 | Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa date de signature.

Ses annexes, doivent être transposées dans l'entreprise souhaitant en bénéficier, selon les modalités précisées à l'article 3.

Article 6 | Suivi de l'accord

Une commission de suivi du présent accord de branche est mise en place. Elle se réunira pour faire le point sur l'évolution de l'accord et pourra proposer aux signataires des modifications et évolutions de l'accord.

Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord.

Article 7 | Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Article 8 | Révision et dénonciation

Les signataires du présent accord pourront le faire évoluer par voie d'avenant.

Les modifications instaurées par de tels avenants prendront effet lors de la première transposition de l'une des annexes de l'accord de branche, pour les entreprises qui n'avaient pas encore fait ce choix à la date du dépôt de l'avenant. Pour les entreprises ayant déjà transposé l'une des annexes, l'avenant à l'accord de branche s'appliquera au moment du renouvellement de l'accord d'intéressement.

L'avenant à l'accord de branche est déposé auprès du ministère du travail, dépositaire de l'accord initial.

Le présent accord de branche pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis indiqué ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte l'ait remplacé à cette date.

En cas de dénonciation de l'accord de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur 3^e exercice social d'application de l'accord d'entreprise.

Article 9 | Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet, à la diligence de chaque employeur ayant décidé d'appliquer l'accord d'intéressement de branche, d'une information à tous les salariés de l'entreprise, en version papier ou par voie électronique.

Fait à Paris, le 12 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexes Exemples de trame type d'accord d'intéressement

Annexe 1 L'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical

Entre les soussignés :

Pour la direction :

La société (dénomination sociale), (forme) au capital de (capital) €, code NAF : (Code NAF), dont le siège est situé à (siège social/adresse), représentée par (prénom) (nom), en sa qualité de (qualité),

d'une part, et :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical, M.,

d'autre part.

Préambule

Le caractère aléatoire de l'intéressement

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

Le principe de non-substitution

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

Choix des critères d'intéressement

Les Parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :

À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 « Calcul de l'intéressement » et 5 « Répartition ».

Le caractère collectif de l'accord

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le champ d'application ;
- la durée de l'accord ;
- les modalités d'Intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- l'époque des versements ;
- les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2 | Champ d'Application

Hypothèse où l'entreprise comporte plusieurs établissements

■ Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord s'applique à tous ses établissements : l'accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'entreprise. À ce jour, l'entreprise est constituée des (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements) ;

■ Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements : à ce jour, l'entreprise est constituée de établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont....., situés à.....

L'accord s'applique aux établissements suivants de l'entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Conformément aux dispositions de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation...).

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

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

Article 3 | *Durée de l'accord. Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet le..... et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes :

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des 3 exercices suivants :

- exercice ouvert le..... et clos le..... (à préciser) ;
- exercice ouvert le..... et clos le..... (à préciser) ;
- exercice ouvert le..... et clos le..... (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent accord ne prévoit pas la tacite reconduction.

Au terme des 3 exercices précités, l'accord sera donc caduc.

Dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitées à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et dans les 3 mois qui précèdent sa date d'échéance, l'accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de 3 ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :

- si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
- si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénunciation

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du code du travail, « dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'Intéressement, ledit accord cesse de produire effet ».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4 | *Calcul de la réserve d'intéressement*

Conformément à la loi, le montant de la réserve d'Intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4.1. Définition des critères (donnés à titre d'exemple)

Sécurité :

- réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence ;
- source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paie).

Qualité de la prestation :

- (litiges clients + coût écart de stock) \times 100/CA net ;
- source = factures clients.

Amélioration du présentéisme collectif :

- nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 heures) ;
- source : logiciel de paie.

Préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres...) :

- diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques) ;
- source : comptabilité analytique.

Efficacité opérationnelle :

- nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/nombre d'heures travaillées ;
- source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4.2. Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5 | *Répartition de l'intéressement*

Conformément à la loi, le calcul du montant de la réserve d'intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les sala-

riés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :

- répartition uniforme ;
- répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel) ;
- répartition proportionnelle au salaire ;
- répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.

Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article :

- la présence effective au travail ;
- les congés payés ;
- les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- les journées de réduction du temps de travail ;
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- les congés légaux de maternité et d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur) ;
- les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :

- l'arrêt maladie ;
- l'accident de trajet ;
- le congé sans solde ;
- le congé parental d'éducation à temps plein ;
- etc.

Conformément à la loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli 1 année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6 | Versement de l'intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'intéressement, objet du présent accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

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

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à 1 année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le « Date limite de versement de l'intéressement ».

Toute somme versée au-delà du dernier jour du 2^e mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7 | *Modalités d'information collective et individuelle du personnel*

Information collective

L'application du présent accord sera suivie par une commission composée au sein du comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service ressources humaines.

Information individuelle

Chaque bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un plan épargne entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paie, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
- les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS ;
- 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 ;
- 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.

Elle comporte également, 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.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'Intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

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 prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises 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.

Article 8 | Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes.

Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le commissaire aux comptes ou l'expert-comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9 | Avantages fiscaux et sociaux

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles sont en revanche soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un plan d'épargne entreprise.

Article 10 | Publicité. Dépôt

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des ressources humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Cet accord sera déposé sur la plate-forme nationale « Télé accords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en exemplaires,

À, le

Pour la direction

M/M^{me}

Signature

Et

Les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical

Signature

Annexe 2 L'accord est conclu par le comité social et économique

Entre les soussignés :

Pour la direction :

La société (dénomination sociale), (forme) au capital de (capital) €, code NAF : (Code NAF), dont le siège est situé à (siège social/adresse), représentée par (prénom) (nom), en sa qualité de (qualité)

d'une part, et :

Le (le comité social et économique) ayant voté à la majorité des membres titulaires présents, au cours de la réunion du (à compléter) dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par M. en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du,

d'autre part.

Préambule

Le caractère aléatoire de l'intéressement

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

Le principe de non-substitution

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

Choix des critères d'intéressement

Les parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :

À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 « Calcul de l'intéressement » et 5 « Répartition ».

Le caractère collectif de l'accord

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de

l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le champ d'application ;
- la durée de l'accord ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- l'époque des versements ;
- les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2 | Champ d'application

Hypothèse où l'entreprise comporte plusieurs établissements

■ Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord s'applique à tous ses établissements : l'accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'entreprise. À ce jour, l'entreprise est constituée des (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

■ Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements : à ce jour, l'entreprise est constituée de établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont, situés à

L'accord s'applique aux établissements suivants de l'entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Conformément aux dispositions de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation...).

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

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

Article 3 | Durée de l'accord. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet le et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes :

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des 3 exercices suivants :

- exercice ouvert le et clos le (à préciser) ;
- exercice ouvert le et clos le (à préciser) ;
- exercice ouvert le et clos le (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent accord ne prévoit pas la tacite reconduction. Au terme des 3 exercices précités, l'accord sera donc caduc.

Dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitées à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et dans les 3 mois qui précèdent sa date d'échéance, l'accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de 3 ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :

- si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
- si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du code du travail, « dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, ledit accord cesse de produire effet ».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4 | Calcul de la réserve d'intéressement

Conformément à la loi, le montant de la réserve d'intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4.1. Définition des critères (donnés à titre d'exemple)

Sécurité :

- réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence ;
- source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paie).

Qualité de la prestation :

- (litiges clients + coût écart de stock) \times 100/CA net ;
- source = factures clients.

Amélioration du présentéisme collectif :

- nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 heures) ;
- source : logiciel de paie.

Préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres...) :

- diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques) ;
- source : comptabilité analytique.

Efficacité opérationnelle :

- nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/nombre d'heures travaillées ;
- source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4.2. Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5 | Répartition de l'intéressement

Conformément à la loi, le calcul du montant de la réserve d'intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :

- répartition uniforme ;
- répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel) ;
- répartition proportionnelle au salaire ;
- répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.

Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article :

- la présence effective au travail ;
- les congés payés ;
- les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- les journées de réduction du temps de travail ;
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- les congés légaux de maternité et d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur) ;
- les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :

- l'arrêt maladie ;
- l'accident de trajet ;
- le congé sans solde ;
- le congé parental d'éducation à temps plein,

Conformément à la loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli 1 année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6 | Versement de l'intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'intéressement, objet du présent accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

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

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à 1 année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le « Date limite de versement de l'intéressement ».

Toute somme versée au-delà du dernier jour du 2^e mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7 | *Modalités d'information collective et individuelle du personnel*

Information collective

L'application du présent accord sera suivie par une commission composée au sein du comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service ressources humaines.

Information individuelle

Chaque bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un plan épargne entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paie, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
- les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS ;
- 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 ;
- 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.

Elle comporte également, 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.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

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 prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises 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.

Article 8 | Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes.

Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le commissaire aux comptes ou l'expert-comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9 | Avantages fiscaux et sociaux

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles sont en revanche soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un plan d'épargne entreprise.

Article 10 | Publicité. Dépôt

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des ressources humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Cet accord sera déposé sur la plate-forme nationale « Télé accords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en..... exemplaires,

À....., le..... .

Pour la direction

M/M^{me},

Signature

Et

Membre mandaté par le comité social et économique.

Signature

Annexe 3 L'accord est ratifié à la majorité des deux tiers à la demande des représentants du personnel ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale

Entre les soussignés :

Pour la direction :

La société (dénomination sociale), (forme) au capital de (capital) €, code NAF : (Code NAF), dont le siège est situé à (siège social/adresse), représentée par (prénom) (nom), en sa qualité de (qualité)

d'une part, et :

L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord. Ladite ratification intervient suite à une demande conjointe effectuée en date du (à compléter) par la direction de l'entreprise et le (comité social et économique ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise).

Ou

L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord.

d'autre part.

Préambule

Le caractère aléatoire de l'intéressement

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

Le principe de non-substitution

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

Choix des critères d'intéressement

Les parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :

À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 « Calcul de l'intéressement » et 5 « Répartition ».

Le caractère collectif de l'accord

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord.

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le champ d'application ;
- la durée de l'accord ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- l'époque des versements ;
- les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2 | *Champ d'application*

Hypothèse où l'entreprise comporte plusieurs établissements

■ Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord s'applique à tous ses établissements : l'accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'entreprise. À ce jour, l'entreprise est constituée des (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

■ Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements : à ce jour, l'entreprise est constituée de établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont, situés à.....

L'accord s'applique aux établissements suivants de l'entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Conformément aux dispositions de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation...).

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

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

Article 3 | Durée de l'accord. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet le et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes :

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des 3 exercices suivants :

- exercice ouvert le et clos le (à préciser) ;
- exercice ouvert le et clos le (à préciser) ;
- exercice ouvert le et clos le (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent accord ne prévoit pas la tacite reconduction. Au terme des 3 exercices précités, l'accord sera donc caduc.

Dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitées à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et dans les 3 mois qui précèdent sa date d'échéance, l'accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de 3 ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :

- si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
- si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du code du travail, « dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'Intéressement, ledit accord cesse de produire effet ».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4 | *Calcul de la réserve d'intéressement*

Conformément à la loi, le montant de la réserve d'Intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4.1. Définition des critères (donnés à titre d'exemples)

Sécurité :

- réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence ;
- source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paie).

Qualité de la prestation :

- (litiges clients + coût écart de stock) \times 100/CA net ;
- source = factures clients.

Amélioration du présentéisme collectif :

- nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 heures) ;
- source : logiciel de paie.

Préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres...) :

- diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques) ;
- source : comptabilité analytique.

Efficacité opérationnelle :

- nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/nombre d'heures travaillées ;
- source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4.2. Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5 | *Répartition de l'intéressement*

Conformément à la loi, le calcul du montant de la réserve d'intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :

- répartition uniforme ;
- répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel) ;
- répartition proportionnelle au salaire ;
- répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.

Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article :

- la présence effective au travail ;
- les congés payés ;
- les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- les journées de réduction du temps de travail ;
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- les congés légaux de maternité et d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur) ;
- les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :

- l'arrêt maladie ;
- l'accident de trajet ;
- le congé sans solde ;
- le congé parental d'éducation à temps plein ;
- etc.

Conformément à la loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli 1 année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6 | Versement de l'intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'intéressement, objet du présent accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clô-

ture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

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

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à 1 année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le « Date limite de versement de l'intéressement ».

Toute somme versée au-delà du dernier jour du 2^e mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7 | Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent accord sera suivie par une commission composée au sein du comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service ressources humaines.

Information individuelle

Chaque bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un plan épargne entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paie, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
- les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS ;
- 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 ;

- 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.

Elle comporte également, 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.

Enfin, une note d’information mentionnant les dispositions prévues à l’article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d’un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l’entreprise au jour de paiement de la prime d’intéressement, il est expressément convenu qu’il lui appartiendra d’informer la société de l’adresse à laquelle l’intéressement devra lui être versé.

L’entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l’entreprise avant le versement des primes d’intéressement et l’informe qu’il y aura lieu pour lui d’aviser l’entreprise de ses changements d’adresse.

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 prévue à l’article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises 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.

Article 8 | Procédure de règlement des différends

D’une manière générale, tous les problèmes relatifs à l’intéressement des salariés dans l’entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d’éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l’intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes.

Elles appellent d’un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le commissaire aux comptes ou l’expert-comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l’exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s’engagent à n’introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9 | Avantages fiscaux et sociaux

Les sommes versées au titre de l’intéressement n’ont pas le caractère de salaire et n’entrent donc pas en compte pour l’application de la Législation du travail et de la sécurité sociale. Elles sont en revanche soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la loi.

Elles ne sont pas comprises dans l’assiette de l’impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l’impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d’un plan d’épargne entreprise.

Article 10 | *Publicité. Dépôt*

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d’affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des ressources humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Cet accord sera déposé sur la plate-forme nationale « Télé accords » du ministère du travail par le représentant légal de l’entreprise, ainsi qu’au greffe du conseil de prud’hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en..... exemplaires,

À....., le.....

Pour la direction

M/M^{me},

Signature

Et

Cf. Liste nominative jointe.