

Accord du 22 novembre 2021

relatif à l'accompagnement de la mise en place d'un dispositif d'intéressement

NOR : ASET2151268M

IDCC : 2128

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dite « loi Pacte », les partenaires sociaux ont engagé une négociation sur le thème de l'épargne salariale et sont convenus de conclure le présent accord destiné à accompagner la mise en place d'un dispositif d'intéressement au sein des entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à ce qu'un partage de la valeur soit assuré, par l'intermédiaire de dispositifs d'intéressement, au sein des organismes mutualistes.

Toutefois, les partenaires sociaux ont conscience que la technicité de la législation applicable aux dispositifs d'intéressement peut présenter un frein à leur développement au sein des organismes mutualistes. Conscients également que la branche doit être acteur de la promotion du partage de la valeur, les partenaires sociaux ont décidé, pour faciliter et donc encourager les négociations au sein des organismes mutualistes, de proposer en annexe du présent accord, un modèle d'accord d'intéressement sur lequel les partenaires sociaux des organismes mutualistes pourront se référer lors des négociations d'entreprise.

Une rédaction la plus simple possible des clauses de ce modèle a été retenue par les partenaires sociaux, qui souhaitent rappeler leur engagement en faveur d'un intéressement simple, lisible et compréhensible par tous les salariés.

Les partenaires sociaux rappellent que le modèle d'accord d'intéressement proposé par la branche et annexé au présent accord :

- n'est pas d'application directe pour les entreprises de la branche. Il n'emporte donc pas d'obligation pour les organismes mutualistes relevant de la branche de modifier les accords préexistants afin de les mettre en conformité avec le projet annexé ;
- au contraire, a un objectif pédagogique visant à accompagner les entreprises de la branche lors de la négociation et la mise en place d'un accord d'intéressement.

Conscients des différences existant au sein des organismes mutualistes, les partenaires sociaux ont décidé de proposer, pour certaines clauses, plusieurs rédaction alternatives. Il est toutefois rappelé que les entreprises conservent leur entière liberté pour prévoir d'autres modalités qu'elles jugeraient plus adaptées à leur situation, sous réserve de leur conformité à la réglementation applicable en la matière. De même, le modèle d'accord annexé prévoit des commentaires dans des encadrés afin d'apporter des précisions aux négociateurs au sein des organismes mutualistes.

Les partenaires sociaux ont entendu adapter au maximum le modèle d'accord annexé aux spécificités de la branche mutualité. De plus, conformément aux dispositions de la loi « Pacte » susvisée, le projet d'accord annexé est également adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche et prévoit l'intégration de critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises.

Conscients de l'importance d'une politique de partage de la valeur au sein des organismes mutualistes, les partenaires sociaux rappellent qu'en application des dispositions de l'article L. 2242-15 du code du travail, la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte notamment sur l'intéressement.

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

Le présent accord a été conclu pour faciliter la mise en place d'un accord d'intéressement d'entreprise au sein des organismes mutualistes. À cette fin, les négociateurs de l'accord d'intéressement d'entreprise pourront se référer aux dispositions du modèle d'accord d'intéressement proposé par la branche et annexé au présent accord.

Article 2 | *Négociation et formalisation de l'accord d'intéressement au sein d'un organisme mutualiste*

Le présent accord de branche ne saurait s'appliquer automatiquement au sein des organismes mutualistes. Ainsi, pour qu'un dispositif d'intéressement soit mis en œuvre au sein d'un organisme mutualiste, un accord d'intéressement d'entreprise doit être négocié et conclu, quel que soit l'effectif, selon l'une des conditions prévues par l'article L. 3312-5 du code du travail :

1. Par convention ou accord collectif de travail ;
2. Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
3. Par accord conclu au sein du comité social et économique ;
4. À la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Les organismes mutualistes de moins de 11 salariés dépourvus de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent également mettre en place un régime d'intéressement par décision unilatérale, à la condition qu'aucun

accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins cinq ans avant la date d'effet de sa décision. Le cas échéant, les salariés sont informés par tous moyens.

Une fois conclu, l'accord doit être déposé par l'entreprise auprès de l'autorité administrative compétente.

Le modèle d'accord annexé au présent accord de branche proposant des rédactions alternatives, il ne saurait être considéré comme accord « clé en main » permettant une application par voie de décision unilatérale au sein des organismes mutualistes de moins de 50 salariés.

Article 3 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord, ainsi que de son annexe, s'appliquent à tous les organismes mutualistes relevant de la convention collective de la mutualité, quel que soit leur volume d'effectifs salariés.

Conformément aux dispositions de la loi « Pacte » susvisée, le projet d'accord annexé est en tout état de cause adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche.

Article 4 | Suivi de l'accord. Clause de rendez-vous

L'application du présent accord ainsi que ses effets sur la mise en œuvre de dispositifs d'intéressement au sein des organismes mutualistes fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux.

À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de se réunir au deuxième semestre 2024, afin de réexaminer les dispositions fixées par le présent accord ainsi que son annexe et le cas échéant, y apporter toutes modifications qu'ils jugeraient utiles.

Article 5 | Durée. Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa signature.

Article 6 | Révision. Dénonciation

Les partenaires sociaux ont retenu les règles de révision et de dénonciation qui suivent :

6.1. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

6.2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 | Formalités de dépôt. Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du/de la ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Modèle d'accord d'intéressement proposé par la branche

Entre : [...]

D'une part,

Et : [...]

D'autre part,

Ensemble les « Parties »

Préambule

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui consiste à associer collectivement les salariés aux performances ou aux résultats de l'entreprise.

L'intéressement collectif des salariés doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul déterminée selon des critères prévus dans le présent accord. Les parties ont, conformément aux dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dite « loi Pacte », intégré des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer, même partiellement, à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise, sous peine de perdre le droit aux exonérations liées au régime social de faveur. Eu égard à son caractère par nature et nécessairement aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Il convient donc d'exclure les formules de calcul qui garantiraient le versement d'une prime d'intéressement aux salariés.

Les signataires d'un accord d'intéressement s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort de la formule de calcul. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

La prime globale d'intéressement sera répartie entre les bénéficiaires selon les modalités prévues à l'article 4 du présent accord. Ce choix est motivé par la volonté de respecter la contribution de chacun dans le cadre de l'effort apporté.

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard de l'accord relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement conclu au sein de la branche mutualité dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion. En cas de modification de cet environnement juridique, les parties se réuniront afin d'adapter le présent accord.

Enfin, l'entreprise atteste qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés et enfin que, en application de l'article L. 3332-6 du code du travail, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise a été examinée lors de la conclusion du présent accord.

La mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise demeure facultative lors de la conclusion d'un accord d'intéressement. Le code du travail impose seulement que la question de sa mise en place soit abordée.

Article 1^{er} | *Objet et champ d'application de l'accord*

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- la période au titre de laquelle un intéressement sera mis en place ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition des produits de l'intéressement ;
- la période des versements ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
- les modalités d'affectation par défaut des sommes liées à l'intéressement ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2 | *Durée*

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1^{er} janvier [À compléter]. Le calcul de l'intéressement sera ainsi effectué, à l'issue de chaque période, au titre des trois années civiles suivantes : [À compléter].

À titre d'exemple, un accord d'une durée de 3 ans prévoyant une formule annuelle de calcul doit être conclu au plus tard le 30 juin 2022 pour s'appliquer au titre des trois années civiles 2022, 2023 et 2024.

Il cessera donc de produire par défaut ses effets le 31 décembre 2024. L'accord pourra être renouvelé (i) soit par tacite reconduction en présence d'une clause en ce sens (ii) soit par la négociation d'un nouvel accord d'une durée de 3 ans à conclure au plus tard le 30 juin 2025 (en cas d'objectifs définis annuellement).

La conclusion de l'accord pour une durée de trois ans ne s'oppose pas à ce que les critères annuels soient adaptés chaque année, sous réserve de la conclusion d'un avenant conclu au plus tard le 30 juin de l'année au titre de laquelle ils ont vocation à s'appliquer. À titre d'exemple, un avenant peut modifier les critères de l'année 2023 s'il est conclu le 30 juin 2023 au plus tard. Si une remise à plat des objectifs pendant la durée d'application d'un accord n'est pas nécessairement opportune dans la mesure où un recul est nécessaire pour évaluer l'application de critères, un avenant peut toutefois être utile pour modifier une variable ou un seuil à atteindre uniquement.

Par ailleurs, à titre indicatif, le code du travail autorise désormais la conclusion d'accords d'intéressement d'une durée comprise entre 1 et 3 ans.

L'accord cesse de s'appliquer à l'issue de cette période (option 1)

L'accord cessera donc de produire ses effets de plein droit le 31 décembre [À compléter].

Toutefois, à l'issue de cette période, les parties signataires pourront se réunir pour tirer les enseignements de l'application de l'accord et pourront examiner, en fonction de la situation de l'entreprise, l'opportunité de le renouveler sous la même forme ou sous une forme différente.

L'accord est tacitement reconduit à l'issue de cette période (option 2)

Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée de 3 ans.

Le renouvellement sera notifié par l'entreprise à l'autorité administrative compétente pour le dépôt des accords d'intéressement.

En cas de demande de renégociation et d'échec des négociations, l'accord cessera de produire ses effets de plein droit le 31 décembre [À compléter].

Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement

Application d'une condition d'ancienneté – 3 mois maximum (option 1)

Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise comptant au moins 3 mois d'ancienneté.

L'ancienneté prise en compte correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne puissent être déduites. L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de la période de calcul concernée ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours de période de calcul.

Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail, pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, que celle-ci ait été acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail (CDD ou CDI).

Le salarié temporaire est réputé compter 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe qui l'emploie s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

Le salarié porté mentionné aux articles L. 1254-1 et suivants du code du travail est réputé compter 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise de portage ou dans le groupe qui l'emploie s'il a réalisé une prestation dans une entreprise cliente pendant une durée totale d'au moins 60 jours au cours du dernier exercice.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. Toutefois, 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.

Une condition d'ancienneté inférieure à 3 mois est possible. En revanche, il n'est pas autorisé par le code du travail de retenir une condition d'ancienneté supérieure à 3 mois.

Pas de condition d'ancienneté (option 2)

Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise, peu important leur ancienneté au sein de celle-ci.

Article 4 | Calcul de prime d'intéressement

De l'intéressement sera versé au sein de l'entreprise en cas d'atteinte du seuil de déclenchement défini à l'article 4.1 uniquement. Si ce seuil est atteint, l'enveloppe globale d'intéressement versée sera déterminée en fonction des modalités de calcul et des critères définis à l'article 4.2.

Article 4.1 | Seuil de déclenchement

L'accord prévoit un unique seuil de déclenchement (option 1)

La constitution d'une enveloppe globale d'intéressement est conditionnée, au titre d'une année, à l'atteinte du seuil de déclenchement suivant : [À compléter].

L'accord prévoit deux seuils de déclenchement (option 2)

La constitution d'une enveloppe globale d'intéressement est conditionnée, au titre d'une année, à l'atteinte de l'un des deux seuils de déclenchement suivants :

- [1^{er} seuil de déclenchement à compléter] ;
- [2^e seuil de déclenchement à compléter].

Aucun intéressement ne sera versé si aucun de ces deux seuils n'est atteint.

Les négociateurs de l'accord d'intéressement d'entreprise disposent de la faculté de recourir à un seuil de déclenchement unique. Toutefois, les partenaires sociaux de la branche recommandent à ces derniers de retenir deux seuils de déclenchement distincts.

À titre d'exemple, il est possible de retenir les seuils de déclenchement suivants : résultat net comptable positif, résultat courant avant impôt positif, résultat d'exploitation positif, résultat net comptable supérieur à un niveau déterminé dans l'accord en euros, diminution des déficits, etc.

Article 4.2 | *Modalités de calcul de la prime globale d'intéressement et définition de critères*

La formule de calcul de l'intéressement est obligatoire. Elle doit être :

- claire et comporter des éléments objectivement mesurables et donc vérifiables ; et
- aléatoire : elle ne doit pas aboutir à garantir chaque année le versement d'un intéressement.

Sous ces réserves, la détermination de la formule de calcul ainsi que des critères (objectifs) à atteindre est assez libre. Les partenaires sociaux attirent l'attention des organismes mutualistes sur le fait que l'accord d'intéressement doit comporter des objectifs reflétant une véritable performance.

Les partenaires sociaux ont, par souci de facilité, pris le parti de proposer une modalité annuelle de calcul de l'intéressement. Toutefois, le code du travail autorise également une période de calcul infra-annuelle, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à trois (soit le trimestre, le quadrimestre ou le semestre). De plus, depuis la loi « Pacte » du 22 mai 2019, la formule de calcul annuelle ou infra-annuelle peut être complétée d'un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Par ailleurs, le présent modèle propose un calcul de l'intéressement au niveau de l'entreprise ayant mis en place l'accord d'intéressement. Les négociateurs de l'accord d'intéressement d'entreprise peuvent également retenir un intéressement calculé au niveau de chaque établissement ou unité de travail.

L'enveloppe globale maximale d'intéressement se calcule sur une période annuelle courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Au titre de chaque année, l'enveloppe globale maximale d'intéressement potentiellement distribuable est égale à [À compléter] en cas d'atteinte à 100 % des objectifs définis par les critères ci-après.

À titre d'exemple, il est possible de retenir que l'enveloppe globale maximale d'intéressement est calculée selon un montant en euros, un pourcentage de la masse salariale, un pourcentage du résultat d'exploitation, etc.

Critère lié à l'activité

Les partenaires sociaux ont retenu dans le présent modèle, deux critères, l'un RSE et l'autre lié à l'activité des mutuelles, avec une ventilation de la masse globale d'intéressement à hauteur de 50 % pour le critère RSE et 50 % pour le critère activité. Il est possible de retenir d'autres critères (voire uniquement l'un de ces deux).

De plus, une ventilation différente peut être retenue, tant que le total est égal à 100.

50 % de la masse globale d'intéressement sera versée sous réserve de l'atteinte de l'objectif lié au critère d'activité défini comme suit : [À compléter].

Critère lié à l'activité pour une mutuelle livre 1

À titre d'exemple, les partenaires sociaux proposent la rédaction suivante :

« Le critère lié à l'activité sera atteint en cas d'augmentation, par rapport à l'année précédente, du nombre d'adhérents ayant participé aux actions d'information en matière de prévention mises en place par la mutuelle ».

L'exemple proposé par les partenaires sociaux tient compte d'une hausse, d'une année sur une autre, du nombre d'adhérents participant à l'ensemble des actions de prévention développées par la mutuelle. Si une action précise de prévention s'inscrit sur plusieurs années correspondant à la durée du dispositif d'intéressement, la mesure peut porter sur cette action spécifique afin d'en promouvoir la mise en œuvre.

Critère lié à l'activité pour une mutuelle livre 2

À titre d'exemple, les partenaires sociaux proposent la rédaction suivante :

« Le critère lié à l'activité sera atteint en cas d'accroissement, par rapport à l'année précédente, des cotisations collectées par la mutuelle ».

L'exemple proposé par les partenaires sociaux tient compte de l'évolution du portefeuille par une mesure du taux de cotisations collectées. D'autres paramètres de mesure de l'évolution du portefeuille sont toutefois possibles (nombre de contrats souscrits, etc.).

À noter que d'autres critères peuvent également être prévus, par exemple pour les mutuelles assurant elle-même la gestion des prestations : l'amélioration de la qualité de service, l'amélioration du taux de satisfaction adhérent, la baisse des délais de traitement, l'augmentation du nombre d'adresses emails disponibles en gestion, etc.

Critère lié à l'activité pour une mutuelle livre 3

À titre d'exemple, les partenaires sociaux proposent la rédaction suivante :

« Le critère lié à l'activité sera atteint en cas d'augmentation, par rapport à l'année précédente, de l'indicateur de satisfaction moyen des patients et/ou adhérents aux questionnaires et/ou enquêtes réalisés au cours de l'année pour évaluer les services rendus par la mutuelle ».

Cet exemple suppose que l'organisme mutualiste dispose d'un moyen d'évaluer la qualité des services rendus aux patients.

À noter que d'autres critères peuvent également être prévus, comme l'augmentation de la gestion dématérialisée, l'augmentation du recours à une spécialité, les innovations technologiques, l'évolution du nombre de patients, l'impact des campagnes de communication engagées par la mutuelle, etc.

Critère RSE

50 % de la masse globale d'intéressement sera versée sous réserve de l'atteinte de l'objectif lié au critère RSE suivant : [À compléter].

Critère commun aux mutuelles livre 1, livre 2 et livre 3

À titre d'exemple, les partenaires sociaux proposent la rédaction suivante :

« Le critère RSE sera atteint en cas de diminution, par rapport à l'année précédente, à périmètre constant, des factures d'énergies (gaz et électricité) acquittées par l'organisme mutualiste. »

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en avant les impacts sur l'environnement des économies d'énergie réalisées par les mutuelles, pour lesquelles tous les salariés peuvent jouer un rôle au quotidien.

D'autres critères liés au développement durable peuvent également être prévus, par exemple :

- dématérialisation des dossiers, des outils de travail afin de faire des économies d'énergie, limiter les déplacements, etc. ;
- réduction du taux de consommation d'électricité (mise en veille des appareils, etc.) ;
- réduction et recyclage des déchets (utilisation de bacs de tri, en pause-café et déjeuners, utilisation de vaisselle réutilisable, suppression des gobelets et cuillères plastique) ;
- réduction de la consommation de papier (imprimer recto-verso, imprimer seulement lorsque cela est impératif, utiliser le verso des documents usagés pour en faire des feuilles de brouillon, privilégier les présentations numériques pour les réunions, privilégier l'impression sur papier recyclé pour l'usage interne, etc.) ;
- diriger les choix de partenariats/de prestations vers des acteurs économiques responsables et solidaires (handicap, critères éco responsable des fournitures de bureau, etc.).

Enfin, peuvent également être intégrés d'autres critères RSE en lien avec les éléments suivants :

- parcours d'intégration ;
- égalité homme/femme et diversité ;
- développement de l'alternance.

Article 5 | Répartition de l'intéressement

Répartition proportionnellement aux salaires (option 1)

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

Le salaire pris en compte correspond à tous les éléments de rémunération brute versés à chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence et soumis à cotisations de sécurité sociale en application des articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Sont considérées comme du temps de travail effectif les périodes suivantes :

- les périodes de congé de maternité, d'adoption ou de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- les périodes d'absence consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;

- les heures chômées du fait de l'activité partielle en application de l'article R. 5122-11 du code du travail.

Les salaires à prendre en compte au titre de ces périodes sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent. L'absence pour maladie non professionnelle n'est pas assimilée à du temps de présence et ne donnera pas lieu à reconstitution de salaire.

Le code du travail prévoit que certains cas d'absence sont, pour la répartition de l'intéressement, considérés comme du travail effectif. L'administration précise, parallèlement, que « toutes les absences non légalement assimilées à du travail effectif par la loi et la jurisprudence doivent avoir les mêmes conséquences ».

[Ajouts optionnels :]

- les salaires supérieurs à [...] sont pris en compte pour ce montant, qui constitue le salaire plafond de répartition. 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. Il est réduit au prorata de leur temps de travail pour les salariés à temps partiel ;
- les salaires inférieurs à [...] sont pris en compte pour ce montant, qui constitue le salaire plancher de répartition. Ce plancher 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. Il est réduit au prorata de leur temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Répartition proportionnellement à la durée de présence (option 2)

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

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de la période de calcul considérée.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires. Sont notamment considérées comme du temps de travail effectif les périodes suivantes :

- les périodes de congé de maternité, d'adoption ou de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- les périodes d'absence consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- les heures chômées du fait de l'activité partielle en application de l'article R. 5122-11 du code du travail.

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

(Voir page suivante.)

Le code du travail prévoit que certains cas d'absence sont, pour la répartition de l'intéressement, considérés comme du travail effectif. L'administration précise, parallèlement, que « toutes les absences non légalement assimilées à du travail effectif par la loi et la jurisprudence doivent avoir les mêmes conséquences ». Ainsi, il n'est, en l'état actuel du droit, pas possible de prévoir que certaines absences non légalement assimilées à du travail effectif seront réintégrées tandis que d'autres non.

À noter que les entreprises ont également la possibilité de prévoir des modalités particulières de prise en compte de la durée de présence pour les salariés en forfait jour ainsi que pour ceux exerçant leur activité à temps partiel.

Pour les salariés en forfait jour, il est par exemple possible d'ajouter la clause suivante : « Le calcul sera effectué au prorata du nombre d'heures de travail effectif du bénéficiaire au regard du nombre total d'heures de travail effectif de l'ensemble des bénéficiaires. 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 ».

Répartition uniforme (option 3)

L'enveloppe globale d'intéressement est répartie, à part égale, entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

À titre d'exemple, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein et un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié ayant travaillé toute l'année.

Panachage de plusieurs modalités de répartition (option 4)

La prime globale d'intéressement est répartie, d'une part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise et pour 50 % de manière uniforme.

■ 50 % de la prime globale d'intéressement est répartie en fonction de la durée de présence, au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de la période de calcul considérée.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires. Sont notamment considérées comme du temps de travail effectif les périodes suivantes :

- les périodes de congé de maternité, d'adoption ou de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- les périodes d'absence consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- les heures chômées du fait de l'activité partielle en application de l'article R. 5122-11 du code du travail.

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

■ 50 % de la prime globale d'intéressement est répartie de manière uniforme, c'est à dire à part égale, entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

À titre d'exemple, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein et un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié ayant travaillé toute l'année.

Dans le cadre du panachage, des pourcentages différents peuvent être retenus, tant que le total est égal à 100. De même, il est également possible de prévoir qu'une partie de la prime globale d'intéressement sera répartie selon les salaires.

Article 6 | Plafonnement de l'intéressement

Article 6.1 | Plafonnement collectif

Conformément à l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés au titre d'une année ne peut excéder 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord au cours de cette année.

Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Il s'entend notamment avant déduction des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle et après déduction des remboursements pour frais professionnels – ou, éventuellement, après déduction forfaitaire spécifique – dans les conditions et limites définies par l'arrêté du 20 décembre 2002.

L'accord d'intéressement d'entreprise peut prévoir un plafond collectif d'intéressement inférieur. En revanche, un plafond collectif supérieur ne saurait être retenu.

Article 6.2 | Plafonnement individuel

Le montant maximal de la prime d'intéressement attribuée au titre d'un exercice à un bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

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

■ Option facultative : les sommes non distribuées du fait de l'application du plafond visé ci-dessus feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas le plafond des droits individuels, sans que ledit plafond ne soit dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

L'accord d'intéressement d'entreprise peut prévoir un plafond individuel d'intéressement inférieur. En revanche, un plafond individuel supérieur ne saurait être retenu.

Article 7 | Versement de l'intéressement

Article 7.1 | Délai et période de versement de l'intéressement

Le calcul de l'intéressement intervient après la clôture et l'approbation des comptes de l'année considérée.

L'entreprise veille à transmettre, en amont, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel ou, le cas échéant, à une commission spéciale créée par eux.

Le versement de la prime a lieu au plus tard le 31 mai de l'année suivant celle au titre de laquelle les droits sont calculés. Passé ce délai, l'entreprise complètera la prime d'intéresse-

ment par un intérêt de retard calculé conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, soit à ce jour égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Les intérêts seront, le cas échéant, versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

À titre d'exemple, l'intéressement afférent à l'année 2022 (période de calcul annuelle) doit être versé le 31 mai 2023 au plus tard. Passé ce délai l'intérêt de retard s'applique.

Article 7.2 | Affectation de la prime d'intéressement

L'entreprise n'est pas dotée d'un plan d'épargne d'entreprise (option 1)

En l'absence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE), d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), l'intéressement sera directement versé au bénéficiaire.

L'entreprise est dotée d'un plan d'épargne d'entreprise (option 2)

Les primes d'intéressement seront affectées au choix du salarié :

- pour tout ou partie à un paiement immédiat. Les sommes perçues sont alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires ;
- pour tout ou partie au sein, selon le dispositif instauré dans l'entreprise, du plan d'épargne entreprise (PEE), du plan d'épargne de groupe (PEG), du plan d'épargne interentreprises (PEI). Les sommes investies dans le PEE sont bloquées 5 ans, sauf cas de déblocages anticipés prévus par la loi et précisés dans le règlement du PEE.

Chaque bénéficiaire est informé, par un avis d'option, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et du montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Cette demande doit être formulée à la direction dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle le salarié a été informé du montant qui lui est attribué.

Le bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué le lendemain de la réception de l'avis d'option, la réception étant entendue comme :

- la date de remise en main propre ;
- la date de première présentation si le bulletin est adressé en courrier recommandé ;
- la date de notification de mise en ligne de l'information dans son coffre-fort électronique ;
- le quatrième jour calendaire suivant la date d'envoi par courrier simple ;
- la date de l'avis de réception du courriel.

Si, passé ce délai, le salarié n'a pas fait connaître son choix de placement ou de paiement, les sommes seront automatiquement investies dans les conditions prévues par le règlement du Plan d'épargne d'entreprise. Elles seront bloquées 5 ans à compter du 1^{er} juin de l'année suivant celle au titre duquel les droits sont calculés, sauf cas de déblocages anticipés rappelés dans le règlement du plan d'épargne d'entreprise.

Une information écrite sera adressée au salarié à ce sujet.

S'il existe au sein de l'entreprise, les sommes peuvent également être affectées sur le PERCO ou le plan d'épargne retraite d'entreprise (PER). L'accord doit, alors, le prévoir.

Article 7.3 | Régime fiscal et social applicable

Les sommes allouées aux salariés au titre de l'intéressement sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), selon les taux en vigueur. Ces contributions seront précomptées par l'employeur pour le compte des bénéficiaires.

Elles sont également soumises à l'impôt sur le revenu des salariés bénéficiaires. Elles en sont cependant exonérées lorsqu'elles sont placées sur le plan d'épargne d'entreprise et bloquées dans les conditions prévues par le règlement dudit plan.

En l'état actuel de la législation, l'intéressement est également soumis au forfait social au taux de 20 % dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Les entreprises de moins de 250 salariés ne sont pas soumises au forfait social sur l'intéressement.

Enfin, pour les entreprises d'au moins 250 salariés, le forfait social est fixé à 16 % pour les versements effectués, dans certaines conditions, sur le PERCO ou le PER.

Article 8 | Information sur l'intéressement

Article 8.1 | Information collective

L'existence de l'accord devra être affichée dans les locaux de l'entreprise ou diffusée sur intranet si ce dispositif existe.

Article 8.2 | Information individuelle

Information du personnel

Conformément à l'article D. 3313-8 du code du travail, une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à chaque membre du personnel de l'entreprise.

En outre, toute personne concernée par l'accord reçoit, à son embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur au sein de l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales, établie en application des dispositions du code du travail.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ;
- le délai imparti au salarié pour exprimer sa demande de versement direct ou d'affectation de ces sommes ;
- les conditions d'affectation de cet intéressement par défaut sur un PEE en cas de silence du salarié à l'échéance du délai imparti ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un PEE, 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.

À cette fiche, est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord collectif.

Information des bénéficiaires quittant l'entreprise

Tout salarié quittant l'entreprise proposant un dispositif d'intéressement recevra un avis lui indiquant qu'il devra :

- faire connaître à la direction l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits à intéressement ; et
- préciser tout éventuel changement d'adresse.

Lorsqu'il quitte son entreprise, le salarié reçoit une information sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu ainsi qu'un état récapitulatif de ses avoirs. Cet état, qui peut accompagner le certificat de travail remis par l'employeur au salarié à l'occasion de son départ, est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

En l'absence de PEE dans l'entreprise (option 1)

Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendra à sa disposition les sommes dues pendant un an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime. Passé ce délai, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la caisse des dépôts et consignations, où il pourra réclamer sa prime jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier (art. D. 3313-11 du code du travail).

En cas de PEE dans l'entreprise (option 2)

Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait être atteint à l'adresse indiquée, les sommes sont affectées par défaut sur le PEE, dans les conditions prévues par le règlement du Plan. Les avoirs inscrits sur le compte d'épargne salariale du bénéficiaire sont dès lors soumis aux dispositions en vigueur relatives aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence. Le cas échéant, les sommes pourront, passé un certain délai défini par le code monétaire et financier, être transférées par le teneur de compte à la caisse des dépôts et des consignations auprès de laquelle le bénéficiaire pourra récupérer ces sommes pendant un délai défini par la loi.

Article 9 | *Commission de suivi*

L'entreprise est dotée de représentants du personnel et l'accord a été conclu avec les délégués syndicaux ou le comité social et économique (option 1)

Les signataires de l'accord seront informés chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Ils se verront remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourront, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui leur semblerait nécessaire.

L'entreprise est dotée de représentants du personnel mais l'accord a été conclu unilatéralement ou par ratification des 2/3 des salariés (option 2)

Le comité social et économique ou les délégués syndicaux seront informés chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Ils se verront remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourront, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui leur semblerait nécessaire.

L'entreprise n'est pas dotée d'un comité social et économique (option 3)

Une commission *ad hoc* est créée au sein de l'entreprise afin d'assurer notamment le suivi de l'application du présent accord d'intéressement au sein de l'entreprise. La commission est composée de 4 personnes (incluant 2 représentants des salariés spécialement désignés à cet effet et 2 représentants de l'entreprise).

La commission se réunira chaque année afin de faire un point sur l'intéressement. À cet effet, la commission se verra remettre préalablement des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Elle se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

Article 10 | Règlement des différends

L'entreprise est dotée d'un comité social et économique (option 1)

En cas de litige concernant l'application de l'accord d'intéressement, le différend sera porté à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité social et économique en vue de trouver une solution amiable. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par la législation applicable.

L'entreprise n'est pas dotée d'un comité social et économique (option 2)

En cas de litige concernant l'application de l'accord d'intéressement, la commission *ad hoc* créée au sein de l'entreprise se réunira dans les meilleurs délais afin de trouver une solution amiable. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par la législation applicable.

Article 11 | Révision et dénonciation du présent accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé pendant la période d'application, par voie d'avenant, signé par l'ensemble des signataires et dans les mêmes formes que l'accord initial et déposé à l'autorité administrative compétente en la matière.

L'avenant, s'il porte sur la formule de calcul, devra être conclu dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il prend effet. À défaut, il s'appliquera pour la première fois à la période de référence suivante.

La dénonciation unilatérale par l'une des parties est admise, en application de l'article L. 3345-2 du code du travail, lorsqu'elle fait suite à une contestation par l'administration de la légalité de l'accord intervenue dans les quatre mois de son dépôt, et a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

La publicité des éventuels avenants ultérieurs obéit aux mêmes dispositions que celles régissant la publicité de l'accord initial.

Article 12 | Dépôt du présent accord

Le présent accord sera déposé, au plus tard, dans les 15 jours qui suivent sa date limite de conclusion sur la plateforme de téléprocédure mise en place à cet effet par le ministère du travail.

Fait à [...], le [...]