

Accord interbranches

**INTERBRANCHES ALIMENTAIRES ÉPARGNE SALARIALE**

**Accord interbranches du 13 décembre 2021**  
relatif à l'amélioration du dispositif d'épargne salariale

NOR : ASET2250127M

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

**SNPE ;**  
**Alliance 7 ;**  
**FEB ;**  
**SNFBP ;**  
**FICF ;**  
**CSFL ;**  
**SNIPO ;**  
**ADEPALE ;**  
**FICT ;**  
**CFC ;**  
**FEDALIM ;**  
**SCF ;**  
**Entreprises des glaces et surgelés ;**  
**Association des entreprises des glaces,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**  
**CFTC CSFV ;**  
**FNAA CFE-CGC ;**  
**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En application de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, il a été conclu le 5 février 2003 un accord avec les organisations syndicales FGA-CFDT, FGTA-FO, CFE-CGC, CSFV-CFTC visant à promouvoir l'épargne salariale au sein des industries de produits alimentaires élaborés (ADEPALE), des industries alimentaires diverses (l'Alliance 7) et des industries charcutières (FICT). À ce titre, il a été décidé de proposer aux entreprises relevant de ces secteurs, la mise en place d'un plan

d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises (PPESVI), lequel a depuis été supprimé.

Pour tenir compte des évolutions législatives liées aux lois n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2005-842 du 26 juillet 2005 sur l'épargne salariale, les parties ont modifié le 12 octobre 2005 cet accord en aménageant les stipulations relatives au PEI.

Pour tenir compte des évolutions, notamment issues de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et des évolutions dans la gamme des supports de placement prévus par le PEI, les parties ont conclu un nouvel accord en date du 23 janvier 2018. À cette occasion, les parties ont aménagé les stipulations du PEI, mis en place un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (Percoi), proposé aux entreprises un accord-type d'intéressement et mis à disposition des entreprises un régime de participation.

En raison des modifications apportées aux dispositifs d'épargne salariale par la loi n° 2019-486 dite loi « Pacte » du 22 mai 2019, les parties ont souhaité conclure le présent accord afin de se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives et réglementaires en vigueur par l'intermédiation du groupe AG2R-la mondiale.

Les secteurs des entreprises de la boulangerie industrielle (FEB) ainsi que des industriels et professionnels de l'œuf (SNIPO) ont souhaité par la même occasion rejoindre le présent accord.

La loi « Pacte » a renouvelé l'obligation pour les branches professionnelles de négocier un régime de participation et d'intéressement, tel que cela avait été prévu respectivement par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 et la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, avant le 31 décembre 2020 et étendu cette obligation de négociation au plan d'épargne salariale. Cette obligation a par la suite été repoussée au 31 décembre 2021 par loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 dite loi « ASAP ». Le décret n° 2021-1398 du 27 octobre 2021 a précisé les conditions de mise en œuvre de cette obligation et, plus spécifiquement, les conditions et délais d'agrément des accords de branche d'intéressement, de participation ou instaurant un plan d'épargne salariale.

Les parties entendent se conformer à ces dispositions et, à cet effet, notamment proposer des accords types d'intéressement, de participation et de plan d'épargne interentreprises.

Plus généralement, les parties expriment leur volonté de :

- favoriser l'épargne salariale à moyen et long terme et réduire les inégalités entre les salariés des petites entreprises et ceux des grandes entreprises en donnant un accès facilité à des fonds communs de placement d'entreprise choisis par les branches professionnelles ;
- permettre aux entreprises qui ne sont pas tenues légalement de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de pouvoir faire accéder leur personnel à ce dispositif.

En aucun cas, les entreprises relevant des branches professionnelles concernées ne peuvent être obligées d'adhérer à l'un ou plusieurs de ces dispositifs.

Cet accord ne porte pas préjudice aux dispositifs préalablement existant dans les entreprises.

## **Titre 1<sup>er</sup> Dispositions communes**

### **Article 1.1 | *Objet***

Le présent accord a pour objet :

- la mise en œuvre de l'intéressement sur des principes définis par les partenaires sociaux des branches professionnelles concernées dont les modalités sont fixées au titre II ;
- la mise en œuvre de la participation dont les modalités sont fixées au titre III ;

- la mise en œuvre du règlement du PEI dont les modalités sont fixées au titre IV ;
- la mise en œuvre du Percoi dont les modalités sont fixées au titre V.

## **Article 1.2 | *Champ d'application professionnel***

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des entreprises dont l'activité relève :

- de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396) ;
- de la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (IDCC 3109) ;
- de la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) ;
- de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) ;
- de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ;
- de la convention collective de toute nouvelle branche qui adhérerait à l'accord.

## **Article 1.3 | *Entreprises de moins de 50 salariés***

Les partenaires sociaux se sont accordés sur le principe de prévoir, dans le présent accord et ses annexes, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 1.4 | *Information collective du personnel***

Le présent accord et ses annexes devront faire l'objet d'une information par tout moyen au sein des entreprises, permettant aux bénéficiaires définis par chaque dispositif de prendre connaissance de l'existence de ceux-ci.

## **Article 1.5 | *Surveillance des fonds commun de placement d'entreprise***

Les modalités de fonctionnement des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) ainsi que les responsabilités de chacun des intervenants figurent dans le règlement de chaque FCPE.

Le règlement prévoit également l'institution d'un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable des FCPE.

En fonction du règlement de chaque FCPE, les conseils de surveillance sont composés des représentants des employeurs et des salariés porteurs de parts des entreprises adhérentes aux dispositifs.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts de porteurs.

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation.

L'organisation des conseils de surveillance est assurée par Malakoff Humanis gestion d'actifs.

## **Article 1.6 | *Livret d'épargne salariale***

Le livret d'épargne salariale présente les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Il est remis à tous les salariés de l'entreprise lors de la conclusion de leur contrat de travail. Le cas échéant, il comporte une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation, ainsi que la date à laquelle les droits éventuels du salarié au titre de l'exercice en cours seront répartis.

Le livret indique les modalités d'affectation par défaut au Perco/Percol ou au Percoi des sommes attribuées au titre de la participation, ainsi que la possibilité de transférer les sommes investies lors d'un départ de l'entreprise.

Le livret contient un état récapitulatif comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse du teneur de registre retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

## **Article 1.7 | Établissements gestionnaires. Registre d'épargne salariale**

La société de gestion des FCPE est Humanis gestion d'actifs dont le siège social est sis 21, rue Laffitte, 75009 Paris, et le dépositaire est BNP Paribas securities services, dont le siège social est sis 3, rue d'Antin, 75001 Paris.

Le teneur de compte conservateur est Epsens, dont le siège social est sis au 21, rue Laffitte – 75009 Paris. Epsens se substitue au précédent teneur de compte (Prado Épargne). Epsens sera également en charge par délégation des entreprises adhérentes de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et au Percoi.

Ce registre comporte, pour chaque adhérent, la ventilation des investissements réalisés au PEI / Percoi et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Epsens établit un relevé des parts appartenant à chaque adhérent et lui en adresse une copie au moins une fois par an en indiquant l'état de leurs comptes, conformément aux articles L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 du code du travail.

Dans le cadre du Percoi, l'assureur en charge de la liquidation de la rente est Arial CNP assurance, dont le siège social est sis au 32, avenue Émile-Zola, Mons-en-Barœul, 59496 Lille Cedex.

## **Article 1.8 | Adhésion des entreprises et bénéficiaires entrant dans le champ d'application de l'accord**

### **Article 1.8.1 | Adhésion des entreprises**

■ Adhésion des entreprises de 50 salariés ou plus :

Dès lors que le présent accord aura fait l'objet de la procédure d'agrément décrite à l'article 1.9., les entreprises de cinquante salariés ou plus qui souhaiteront appliquer l'un des dispositifs d'épargne salariale prévu, devront conclure un accord dans les conditions applicables spécifiquement à chaque dispositif conformément aux articles L. 3312-5 I (intéressement), L. 3322-6 (participation), L. 3333-2 (PEI) du code du travail.

Dans tous les cas, cet accord d'adhésion devra préciser la ou les options proposées par le présent accord que l'entreprise a décidé de retenir ou, si le présent accord le prévoit, elles précisent le contenu des choix laissés à l'entreprise.

■ Adhésion des entreprises de moins de 50 salariés :

Dès lors que le présent accord aura fait l'objet de la procédure d'agrément décrite à l'article 1.9, les entreprises de moins de cinquante salariés qui souhaiteront appliquer l'un des dispositifs d'épargne salariale prévu, pourront le mettre en œuvre conformément aux articles L. 3312-8, L. 3322-9 et L. 3333-7-1 du code du travail, via un document unilatéral d'adhésion.

Si un délégué syndical est présent dans l'entreprise, alors les modalités de conclusion des accords prévues aux articles L. 3312-5 I (intéressement), L. 3322-6 (participation), L. 3333-2 (PEI) du code du travail devront être prioritaires. En cas d'échec des négociations, l'employeur pourra recourir au document unilatéral d'adhésion.

Un modèle de document unilatéral est annexé au présent accord. Ce document indique les choix retenus parmi les options des accords types prévus par le présent accord. Conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, il est précédé de l'information du comité social et économique, s'il en existe un dans l'entreprise et des salariés par tous moyens.

Un accord-type, spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, est porté en annexe pour chaque dispositif d'épargne salariale prévu par le présent accord, à l'exception du Percoi.

### **Article 1.8.2 | Adhésion des bénéficiaires**

L'adhésion des bénéficiaires est réalisée par l'intermédiaire de leur entreprise.

### **Article 1.9 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord et ses annexes sont conclus pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

À cette date, il se substituera aux précédentes dispositions de l'accord du 23 janvier 2018.

### **Article 1.10 | Dépôt, agrément et publicité de l'accord**

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord et ses annexes seront déposés, par la partie la plus diligente, auprès des services centraux du ministère du travail.

Le présent accord sera notifié, par la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des branches concernées par le présent accord.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'agrément conduite par le ministre chargé du travail à compter de son dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 3345-4 et D. 3345-6 du code du travail. La procédure d'agrément est conduite dans un délai de six mois à compter du dépôt de l'accord. Le ministre chargé du travail peut proroger ce délai de six mois supplémentaires. Les dépositaires de l'accord sont informés de cette prolongation.

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions de l'accord du 28 janvier 2018, étendue par arrêté en date du 3 décembre 2019, resteront applicables et seront considérées comme agréées conformément à l'article 4 du décret n° 2021-1398 du 27 octobre 2021 précisant les conditions et délais d'agrément des accords de branche d'épargne salariale.

### **Article 1.11 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Il pourra également être mis en cause dans les conditions prévues à l'article L. 2261-14 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux des branches concernées par le présent accord se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

### **Article 1.12 | Clause de sauvegarde**

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

### **Article 1.13 | Commission de suivi de l'accord**

Il est mis en place une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle se compose de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires du présent accord.

La commission de suivi se réunit tous les dix-huit mois au plus à compter de la signature du présent accord. À cette occasion, les représentants du teneur de comptes conservateur et/ou de la société de gestion présenteront les éléments permettant de dresser un bilan d'ensemble sur l'application du présent accord.

La commission paritaire de suivi pourra également se réunir en cas d'évolution structurelle des dispositifs. À cette occasion, elle prendra acte de toute évolution des organisations gestionnaires des fonds, du teneur des compte et des éventuelles évolutions des fonds communs de placement.

## **Titre 2 Intéressement**

Compte tenu de la diversité des activités des entreprises relevant des branches professionnelles signataires du présent accord, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules types d'intéressement directement applicables. En conséquence, ils conviennent de proposer un accord-type en annexe 1 et un document unilatéral d'adhésion en annexe 2 destinés à faciliter l'accès au dispositif d'intéressement dans ces entreprises.

Ces annexes font partie intégrante du présent accord.

Il est rappelé que la mise en place de l'accord d'intéressement doit avoir lieu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Par ailleurs, il est fait obligation à l'entreprise mettant en place l'intéressement d'avoir rempli ses obligations en matière d'élections d'institutions représentatives du personnel.

Il est précisé que l'accord d'intéressement peut être conclu pour une durée d'un, deux ou trois ans.

Enfin, l'intéressement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération versé dans les douze mois précédents la date d'effet de l'accord.

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

## **Titre 3 Participation**

Il est rappelé qu'un dispositif de participation aux résultats de l'entreprise est obligatoire pour les entreprises atteignant le seuil de 50 salariés.

Les entreprises rentrant dans le champ d'application du présent accord défini à l'article 1.2 du titre 1<sup>er</sup>, y compris celles de moins de 50 salariés, dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, peuvent opter pour le présent régime de participation. Un accord-type est porté en annexe du présent accord.

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la RSP.

### **Article 3.1 | Bénéficiaires**

Pour être bénéficiaires de la participation, les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent justifier d'une durée d'ancienneté minimale dans l'entreprise concernée. Cette condition d'ancienneté ne peut pas excéder trois mois.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la fin de la période de calcul des droits.

Le chef d'entreprise, les dirigeants et les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, appliquant la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation, dans les mêmes conditions que les salariés.

### **Article 3.2 | Calcul de la réserve spéciale de participation**

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail et s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C] \times [S/VA]$$



Dans laquelle :

RSP	Représente la réserve spéciale de participation. La RSP des salariés ne figure pas parmi les capitaux propres.
B	Représente le bénéfice de l'entreprise, après clôture des comptes de l'exercice, réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 <i>sexies</i> , 44 <i>sexies</i> A, 44 <i>septies</i> , 44 <i>octies</i> , 44 <i>octies</i> A, 44 <i>undecies</i> et 208 C du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en conseil d'État.
C	Représente les capitaux propres de l'entreprise qui comprennent, conformément à l'article D. 3324-4 du code du travail, le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps. Pour les sociétés de personnes et les entreprises individuelles, la somme définie ci-dessus est augmentée des avances en compte courant faites par les associés ou l'exploitant. La quotité des avances à retenir au titre de chaque exercice est égale à la moyenne algébrique des soldes des comptes courants en cause tels que ces soldes existent à la fin de chaque trimestre civil inclus dans l'exercice considéré. Le montant des capitaux propres auxquels s'applique le taux de 5 % prévu au 2° de l'article L. 3324-1 du code du travail est obtenu en retranchant des capitaux propres définis aux alinéas précédents ceux qui sont investis à l'étranger calculés à due proportion du temps en cas d'investissement en cours d'année. Le montant de ces capitaux est égal au total des postes nets de l'actif correspondant aux établissements situés à l'étranger après application à ce total du rapport des capitaux propres aux capitaux permanents. Le montant des capitaux permanents est obtenu en ajoutant au montant des capitaux propres, les dettes à plus d'un an autres que celles incluses dans les capitaux propres.
Pour B et C	Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent accord.
S	Représente les salaires versés au cours de l'exercice. Conformément à l'article D. 3324-1 du code du travail les salaires à retenir pour le calcul du montant de la RSP des salariés sont les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
VA	Représente la valeur ajoutée par l'entreprise. Conformément à l'article D. 3324-2 du code du travail la valeur ajoutée de l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer : <ul style="list-style-type: none"> <li>– les charges de personnel ;</li> <li>– les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;</li> <li>– les charges financières ;</li> <li>– les dotations de l'exercice aux amortissements ;</li> <li>– les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;</li> <li>– le résultat courant avant impôts.</li> </ul>



### Article 3.3.1 | Critères de répartition

La RSP est répartie entre les bénéficiaires :

1. Soit proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes...). Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail. Dans ce cas, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent ;

2. Soit proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré déterminés selon les règles prévues à l'article D. 3324-10 du code du travail. Lors des périodes d'absences pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle, mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ou consécutive au placement en activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Le salaire pris en compte pour la répartition est au plus égal à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale (Pass).

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, les président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise ;

3. Soit par utilisation conjointe des deux premiers critères, appliqué respectivement à une sous-masse distincte ;

4. Soit uniformément, quelle que soit la rémunération ou la durée de présence de chaque bénéficiaire.

### Article 3.3.2 | Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits attribués à un bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du Pass (plafond annuel de la sécurité sociale). Ce plafond de perception, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

### Article 3.3.3 | Reliquat de réserve spéciale de participation

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison du plafond individuel égal aux trois quarts du Pass, font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

### **Article 3.4 | Règles de disponibilité et de gestion des droits**

Tout ou partie des droits à participation du bénéficiaire après précompte de la CSG, CRDS et de tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur, peuvent faire l'objet à son choix :

- d'une perception immédiate qui sera dès lors soumis à l'impôt sur le revenu ;
- d'une affectation au plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne retraite, ou le cas échéant, au PEE/PEI et/ou Percoi/Percol/Perco dans le respect des conditions prévues par le règlement de ces plans ; les revenus des avoirs ainsi affectés seront obligatoirement réinvestis dans les supports de placement prévus par ces plans.

À défaut de perception immédiate, les droits ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice donnant lieu à répartition ou à la retraite en cas d'affectation au Percoi ou au Perco/PEE/PEI/Percol mis en place par l'entreprise. Ces droits peuvent toutefois être accordés de manière anticipée dans les cas de déblocage anticipé définis par le code du travail et rappelés dans les règlements de PEI et Percoi.

Les quotes-parts de participation qui n'atteignent pas le montant minimum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (actuellement 80 € conformément à l'arrêté du 10 octobre 2001), seront versées directement aux bénéficiaires. Ces sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

### **Article 3.5 | Information des bénéficiaires**

La demande de versement de tout ou partie des sommes attribuées au titre de la participation peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la RSP.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche qui comportera notamment une information portant sur :

- les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;
- le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ;
- et le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

En cas d'envoi de cette fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé être informé à J + 7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier ou courriel.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa quote-part de participation, il devra formuler sa demande dans ce délai de quinze (15) jours à compter de la réception de cette fiche, soit à J + 22 au plus tard.

À défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans ces délais, ses droits seront automatiquement affectés pour moitié sur le Perco/Percol/Percoi en gestion pilotée et pour l'autre moitié sur le PEI/PEE conformément aux règlements de ces plans ; les droits ainsi affectés ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité de chaque plan (départ à la retraite pour le Percoi/Perco/Percol ; cinq (5) ans pour le PEI/PEE).

### **Article 3.6 | Délai de versement**

L'entreprise effectue le versement des sommes avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Passé ce délai, elle complètera ce versement par un intérêt de retard 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 et le cas échéant, employés dans les mêmes conditions.

### **Article 3.7 | Information collective et individuelle**

#### **Article 3.7.1 | Information du personnel**

L'accord sera affiché dans les locaux de l'entreprise ou diffusé sur son site intranet si celui-ci existe.

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité social et économique ou le cas échéant à une commission spécialisée, un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la RSP et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

#### **Article 3.7.2 | Information individuelle**

Tous les bénéficiaires, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits individuels attribués ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant cette date ;
- les modalités d'affectation par défaut (cf. article 3.5).

Une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve doit être jointe à cette fiche. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche pourra être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données ainsi transmises.

La fiche et la note annexe sont transmises aux anciens salariés ayant quitté l'entreprise lors de la mise en place du présent dispositif ou avant le calcul et la répartition de la RSP, et qui sont susceptibles d'en bénéficier.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié se verra remettre un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

#### **Article 3.7.3 | Cas du départ d'un bénéficiaire**

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

- lui remettre l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ;

- lui remettre, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours ;
- lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser de ses changements d'adresse l'organisme gestionnaire.

Cet état récapitulatif informe également le bénéficiaire que les frais de tenue de compte conservation seront pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

Si 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 d'un an à compter de leur date de disponibilité, dans les conditions prévues par l'article D. 3334-37 du code du travail.

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.

## **Titre 4 Plan d'épargne interentreprise (PEI)**

Le PEI est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeur mobilières. Le présent règlement a pour objet de déterminer les conditions de participation des bénéficiaires.

Le fait d'effectuer un versement dans le PEI emporte acceptation de son règlement, ainsi que des règlements et des documents d'informations clefs pour l'investisseur (DICI) des FCPE composant les supports de placement.

### **Article 4.1 | Champ d'application et bénéficiaires**

Les salariés, travaillant dans une entreprise entrant dans le périmètre d'application du présent accord tel que défini à l'article 1.2 et y ayant adhéré par décision unilatérale ou via la conclusion d'un accord, peuvent adhérer au plan à condition de compter au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise concernée. Pour la détermination de cette condition d'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année en cours et des douze derniers mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le plan.

Sont également bénéficiaires du PEI :

- les anciens salariés pour autant qu'avant leur départ, ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs s'ils sont retraités ou préretraités des entreprises relevant du présent accord. Ils ne peuvent, en revanche, bénéficier d'éventuels versements complémentaires effectués par l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise dont l'effectif est compris entre 1 et moins de 250 salariés, sous réserve que le chef d'entreprise ne soit pas le seul salarié, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé ;
- les mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire) sous réserve que l'effectif de l'entreprise soit compris entre 1 et moins de 250 salariés et que le dirigeant ne soit pas le seul salarié ;
- le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent accord, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du présent accord, pourra demander le transfert de

l'intégralité de ses avoirs du PEE de son ancien employeur, ou du PEI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI mis en place par le présent accord.

Tout salarié d'un groupement d'employeurs dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, dans les conditions prévues par les articles L. 3332-2 et D. 3331-2 du code du travail.

#### **Article 4.1.1 | Départ de l'entreprise**

L'ancien salarié dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme peut rester adhérent du PEI. En revanche, l'ancien salarié ayant quitté l'entreprise pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite ne peut plus effectuer de nouveaux versements. Toutefois, l'article R. 3332-13 du code du travail permet, lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation intervient après le départ de l'entreprise, d'affecter tout ou partie de cet intéressement et de la participation qui intervient après le départ de l'entreprise, dans le PEI de l'entreprise qu'il vient de quitter.

Dans ce cas, n'étant plus salarié de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par son ancien employeur et les frais de gestion du PEI sont entièrement à sa charge. Il pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs constitués dans le PEI vers le plan d'épargne salariale de son nouvel employeur.

Par exception, un salarié dont le nouvel employeur n'a pas mis en place de Perco peut décider de verser sa participation (comme tout autre versement) dans le Percoi dont il bénéficiait chez son ancien employeur. Dans ce cas, ses versements ne peuvent être abondés par son ancien employeur, et les frais de gestion du PEI sont à sa charge exclusive.

#### **Article 4.1.2 | Départ en retraite ou préretraite**

Les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le PEI, dès lors que des versements ont déjà été effectués dans ce PEI, avant le départ, et que leur compte n'a pas été clôturé (c'est à dire, que des sommes y demeurent toujours au moment du départ en retraite ou préretraite). Dans ce cas de figure, n'étant plus salariés de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par leur ancien employeur et les frais de gestion du PEI sont à leur charge exclusive.

#### **Article 4.2 | Adhésion**

L'entreprise qui souhaite adhérer au PEI, dans les conditions définies à l'article 1.7 du présent accord, doit :

- transmettre au teneur de compte conservateur, Epsens, un bulletin d'adhésion ;
- informer les représentants du personnel, s'ils existent (sauf mise en place par accord), ainsi que l'ensemble du personnel.

#### **Article 4.3 | Alimentation**

##### **Article 4.3.1 | Versement des primes d'intéressement**

Le PEI peut être alimenté par le versement de tout ou partie de la prime d'intéressement versée le cas échéant au bénéficiaire. Conformément à l'accord d'intéressement éventuellement en vigueur dans l'entreprise, l'intéressement pourra être versé par défaut dans le PEI en l'absence de choix du bénéficiaire. L'entreprise devra adresser un fichier normé fourni par le teneur de registres correspondant aux versements nets issus de l'intéressement des bénéficiaires à affecter au PEI. Les sommes doivent être investies sous un délai maximal de quinze jours à

compter de la date de leur versement ; elles ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 4.3.3 ci-dessous.

### **Article 4.3.2 | Versement des quotes-parts de participation**

Le PEI pourra être alimenté par le versement de tout ou partie de la quote-part de participation attribuée, le cas échéant, en application de l'accord de participation éventuellement en vigueur au sein de l'entreprise.

Lors de chaque répartition, les salariés doivent faire connaître à l'entreprise, dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils ont été informés du montant qui lui leur est attribué, les sommes qu'ils souhaitent affecter au PEI en indiquant le mode de placement choisi. Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement pour moitié sur le Percoi en gestion pilotée ou le Perco/Percol si ce dernier est en place dans l'entreprise et pour moitié sur le PEI sur le FCPE Epsens court terme plus ISR.

### **Article 4.3.3 | Versements volontaires des bénéficiaires**

Chaque salarié qui le désire peut effectuer des versements au PEI par chèque lorsqu'il le souhaite (versements libres) ou par prélèvement et selon une périodicité définie en accord avec le teneur de comptes conservateur et de registre.

Les versements volontaires annuels d'un bénéficiaire au PEI (incluant les droits issus d'un compte épargne-temps, si ce dernier permet cette utilisation) ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle brute.

Pour les présidents, directeur général, gérant ou membre du directoire, ce plafond de versement est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement.

Pour les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à l'occasion d'un départ en préretraite ou en retraite, le plafond de versement s'élève au quart de la somme des pensions perçues.

En cas de souscription à plusieurs plans d'épargne salariale, ce plafond de versement s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires à ces divers plans. Il appartient au bénéficiaire de veiller au respect de ce plafond. Le montant minimum de versement est de quarante euros. Les versements sont établis à l'ordre de l'établissement teneur de comptes conservateur et sont accompagnés du bulletin de versement.

### **Article 4.3.4 | Aide de l'entreprise**

#### **Aide obligatoire**

L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les frais de tenue de compte.

Les prestations fournies en contrepartie de ces frais sont :

- l'ouverture d'un compte à chaque épargnant ;
- l'investissement au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement et de tous les versements (volontaires ou autres) réalisés ;
- l'établissement et l'envoi ou mise à disposition des relevés d'opération et, au minimum, d'un relevé annuel ;
- plusieurs arbitrages possibles (modification du choix de placement) par an par épargnant ;



- le remboursement par virement des sommes investies à l'échéance du plan ou en cas de survenance de l'un des cas de déblocage anticipé (communiqué par voie électronique) dans les conditions visées à l'article 4.7 du présent règlement ;
- l'accès de chaque épargnant aux informations sécurisées concernant son compte en ligne.

Ces frais seront facturés annuellement par Epsens aux employeurs à raison du nombre d'épargnants ayant adhéré personnellement au plan et selon les dispositions prévues dans la convention d'ouverture de compte. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ effectif du salarié. Ils incombent dès lors à l'ancien salarié concerné et seront perçus par prélèvements sur ses avoirs.

En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

### Abondement de l'entreprise

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter à l'aide obligatoire un versement complémentaire à celui des salariés appelé « abondement ». Il doit respecter les modalités définies par les dispositions du présent article et être défini par un accord conclu dans les conditions définies aux articles L. 3332-3 et L. 3332-4 du code du travail ou, à défaut, par décision unilatérale prise au sein de l'entreprise après information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Le montant de l'abondement, s'il est prévu, correspond à un pourcentage des sommes versées par le salarié défini selon l'une des formules proposées dans l'accord-type porté en annexe 7 du présent accord. L'abondement de l'employeur ne pourra être ni inférieur à cinquante euros, ni supérieur à un montant défini dans l'accord ou le document unilatéral d'adhésion.

Les règles de calcul de l'abondement sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par tout moyen de l'entreprise. Son versement est concomitant à celui du bénéficiaire ou peut intervenir au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié en cours d'exercice, le versement de l'abondement doit intervenir avant son départ.

L'entreprise peut chaque année changer l'option retenue ou modifier l'abondement, dans les mêmes conditions que sa mise en place, les bénéficiaires étant informés de ce changement par tout moyen. La décision d'abondement par l'entreprise ainsi que les règles d'attribution doivent être prises annuellement. Afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression doit intervenir au plus tard le 15 décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à la Dreets (ex-Direccte).

La modulation éventuelle de l'abondement ne saurait résulter que de l'application des règles à caractère général. En outre, elles ne peuvent avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire croissant avec la rémunération de ce dernier. Ainsi, les règles d'attribution de l'abondement telles qu'elles sont déterminées au présent article sont indépendantes de la catégorie professionnelle des bénéficiaires et du choix d'affectation des sommes versées.

Le montant de l'abondement ne peut dépasser le plafond légal au-delà duquel ce dispositif ne bénéficie plus des exonérations sociales et fiscales (8 % du Pass par an et par personne à la date de signature de l'accord ou trois fois la contribution du salarié). Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. L'aide obligatoire apportée par l'entreprise ne peut s'imputer sur les sommes versées au titre de l'abondement.



Il est rappelé que les sommes relevant de l'abondement sont assujetties à la CSG, CRDS, au forfait social et à tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur. Toutefois, pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, l'abondement n'est pas soumis au forfait social.

#### **Article 4.3.5 | *Le versement de sommes issues d'un compte épargne-temps (CET)***

Le PEI peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un compte épargne-temps (CET) si l'accord l'instituant permet leur versement au PEI. Les sommes ainsi versées sont prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au 4.3.3 ci-avant.

#### **Article 4.3.6 | *Transfert des sommes en provenance d'autres plans (PEE/PEI ou PEG : plan épargne groupe)***

Les sommes détenues par un salarié dans un PEE, PEG ou PEI peuvent être transférées, à sa demande, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans le PEI qui comporte une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan d'origine. Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes ainsi transférées s'impute sur la durée de blocage du PEI. Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes ainsi transférées s'impute sur la durée de blocage du PEI. Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 4.3.3 ci-avant. Le transfert a lieu à l'expiration d'un délai d'indisponibilité et peuvent donner lieu à abondement, le cas échéant.

#### **Article 4.4 | *Affectation des sommes collectées***

Les sommes versées en alimentation du PEI sont, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, employées à l'acquisition de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) multi-entreprises suivants :

- Epsens court terme plus ISR ;
- Epsens obligations multistrat ;
- Epsens équilibre ISR solidaire ;
- Epsens bas carbone ISR.

Les DICl (documents d'informations clés pour l'investisseur) des FCPE sont annexés au présent accord. Ces éléments seront obligatoirement remis aux salariés par leur entreprise avant toute souscription.

La propriété de parts ou fractions de part comporte l'adhésion au FCPE.

À tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les bénéficiaires pourront individuellement effectuer une modification de leur choix de placement (« arbitrage ») de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE précités. Cette opération qui s'effectue en liquidités, n'a pas d'effet sur la date de disponibilité des sommes placées au sein du PEI et ne donne pas lieu à perception de frais.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, ses versements seront affectés à l'acquisition de parts du FCPE Epsens court terme plus ISR.

Une aide à la décision par l'organisme gestionnaire est mise en œuvre dans le cadre de l'interrogation des titulaires sur le choix entre le versement immédiat et/ou l'investissement des sommes qui leur sont dues au titre de l'intéressement et/ou de la participation. Ils bénéficient de cette aide via les supports de communication choisis par l'entreprise pour l'exercice de cette interrogation.

Les revenus des avoirs compris dans les FCPE et constitués en application du PEI seront obligatoirement réinvestis dans les fonds.

#### **Article 4.5 | Organismes gestionnaires**

Les différents acteurs gestionnaires du PEI sont définis à l'article 1.6 (titre 1<sup>er</sup>) du présent accord.

#### **Article 4.6 | Modalités de gestion**

Les entreprises adhérentes fournissent au teneur de compte conservateur (Epsens) :

- les renseignements nécessaires à l'ouverture des comptes des salariés et autres bénéficiaires ;
- le détail des différents versements des salariés et autres bénéficiaires et de l'abondement de l'entreprise ainsi que leurs choix individuels concernant l'affectation des sommes versées notamment si l'entreprise met en place un dispositif de participation ou d'intéressement.

#### **Article 4.7 | Indisponibilité des avoirs**

Les droits acquis dans le cadre du PEI ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans qui débute à compter du premier jour du sixième mois de l'année d'acquisition des parts ou fractions de parts. Au-delà de ce délai, les salariés peuvent conserver les sommes et valeurs inscrites à leur compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de leurs avoirs.

Toutefois, le déblocage des parts ou fractions de parts détenues peut être demandé de façon anticipée lors de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 code du travail :

- le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
  - soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
  - soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- la rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- l'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à

condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- la situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du salarié de liquidation anticipée doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'adhérent, le teneur de comptes informe les ayants droits de l'état des avoirs existants. Les ayants droits demandent la liquidation des droits. Le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts cesse de leur être attaché à compter du septième mois suivant le décès.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigible les droits à participation non échus en application de l'article L. 643-1 du code de commerce et de l'article L. 3253-10 du code du travail.

Toute évolution de la législation en matière de déblocage anticipé des droits s'appliquera automatiquement au PEI.

#### **Article 4.8 | Information individuelle du personnel**

L'entreprise qui décide d'adhérer au PEI remet à chaque salarié une note concernant l'existence et le contenu du présent accord et, en particulier, sur les diverses formes de placement existantes et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque afin d'apporter un éclairage suffisant au moment du choix du placement.

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs fournit à tout bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne, ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Ce relevé est fourni au bénéficiaire dans un délai de trois mois suivant le 31 décembre de l'année précédente. Sauf si le bénéficiaire manifeste son opposition, la remise de ce relevé annuel peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Il comporte :

- l'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
- le montant global des droits et avoirs inscrits au compte du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;
- le montant de ses droits et avoirs par support de gestion, avec les dates de disponibilités, ainsi que les modalités de gestion, prévues par défaut dans le règlement du plan ou choisies par le bénéficiaire ;

- un récapitulatif des sommes investies lors de l’année écoulée dans le plan, présentées par type de versements conformément aux dispositions prévues à l’article L. 3332-11, ainsi que des sommes désinvesties du plan sur la même période, en distinguant celles résultant d’un cas de déblocage anticipé ;
- un récapitulatif des frais à la charge du salarié lors de l’année écoulée, conformément aux dispositions du plan.

Tout salarié d’une entreprise qui adhère au dispositif recevra un livret d’épargne salariale établi par l’organisme gestionnaire dont le contenu est défini par l’article 1.5.

## **Article 4.9 | Modification et dénonciation de l’adhésion de l’entreprise au plan**

Il est rappelé que l’adhésion des entreprises est régie par les stipulations de l’article 1.7.1. (titre 1<sup>er</sup>) du présent accord.

### **Article 4.9.1 | Modification**

Toute modification d’ordre administratif relative notamment à un changement des coordonnées des acteurs gestionnaires du PEI fera l’objet d’une information auprès des entreprises et des bénéficiaires du plan.

### **Article 4.9.2 | Dénonciation**

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PEI par lettre recommandée avec demande d’avis de réception adressée au teneur de comptes conservateur de parts sous réserve du respect d’un préavis minimum de trois mois.

Si le règlement a été mis en œuvre au sein de l’entreprise par voie de décision unilatérale, alors l’entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PEI, ainsi que les représentants du personnel. Un délai de préavis suffisant doit être respecté.

Si le règlement a été mis en place, par accord, dans les conditions décrites à l’article L. 3333-7-1 du code du travail, l’entreprise doit respecter les règles de dénonciation afférentes.

La dénonciation de l’adhésion au PEI est sans conséquence sur l’indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des FCPE dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PEI ne peut être effectué par l’entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion à compter de l’expiration du préavis précité.

## **Article 4.10 | Annexes**

Sont annexés au présent accord les critères de choix et les formules de placement ainsi que les DICl (documents d’informations clés pour l’investisseur) des FCPE concernés.

## **Article 4.11 | Publicité**

Le règlement et ses annexes doivent être remis à tous les salariés de l’entreprise ainsi qu’à tout nouvel embauché.

Les règlement, DICl et les fiches mensuelles d’information des FCPE sont également mis à la disposition des bénéficiaires sur le site Internet du teneur de compte conservateur de parts et/ou de la société de gestion des FCPE.

## **Titre 5 Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (Percoi)**

Le Percoi est un système d'épargne collectif ouvrant aux bénéficiaires la faculté de participer, avec l'aide de leur entreprise, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières en vue de leur retraite. Le présent règlement a pour objet de déterminer les conditions de participation des bénéficiaires.

Le fait d'effectuer un versement dans le Percoi emporte acceptation de son règlement, ainsi que des règlements et des documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) des FCPE (fonds communs de placement d'entreprises) composant les supports de placement.

La réforme des plans d'épargne retraite issue de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dite loi « Pacte » a mis fin à la commercialisation des plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020. Les entreprises ayant mis en place ce dispositif avant cette date continueront à bénéficier des règles définies aux articles L. 3334-1 et suivants du code du travail. Les entreprises n'ayant pas mis en place ce dispositif avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020 ne peuvent plus y adhérer.

### **Article 5.1 | Bénéficiaires**

Les salariés, travaillant dans une entreprise entrant dans le périmètre d'application du présent accord tel que défini à l'article 1.2, peuvent adhérer au plan à condition de compter au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise concernée.

Pour la détermination de cette condition d'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année en cours et des douze derniers mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le plan.

Sont également bénéficiaires du Percoi :

- les anciens salariés pour autant qu'avant leur départ, ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs s'ils sont retraités ou préretraités des entreprises relevant du présent accord. Ils ne peuvent, en revanche, bénéficier d'éventuels versements complémentaires effectués par l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise dont l'effectif est compris entre 1 et moins de 250 salariés, sous réserve que le chef d'entreprise ne soit pas le seul salarié, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé ;
- les mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire) sous réserve que l'effectif de l'entreprise soit compris entre 1 et moins de 250 salariés et que le dirigeant ne soit pas le seul salarié ;
- le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent accord, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du présent accord, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE/Perco de son ancien employeur, ou du PEI/Percoi de la branche à laquelle il appartenait, vers le Percoi mis en place par le présent accord ;
- tout salarié d'un groupement d'employeurs dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, dans les conditions prévues par les articles L. 3332-2 et D. 3331-2 du code du travail.

#### **Article 5.1.1 | Départ de l'entreprise**

L'ancien salarié dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peut rester adhérent du Percoi. En revanche, il ne peut plus effectuer de nouveaux versements.

Toutefois, l'article R. 3332-13 du code du travail permet, lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation intervient après le départ de l'entreprise, d'affecter tout ou partie de cet intéressement et de la participation qui intervient après le départ de l'entreprise, dans le Percoi de l'entreprise qu'il vient de quitter.

Dans ce cas, n'étant plus salarié de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par son ancien employeur et les frais de gestion du Percoi sont entièrement à sa charge.

Il pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs dans le plan d'épargne salariale de son nouvel employeur, ou du Percoi s'il devait quitter le périmètre des branches professionnelles signataires. Si le nouvel employeur a mis en place un plan d'épargne retraite (PER), défini aux articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, le transfert peut être opéré vers ce plan.

Par exception, un salarié dont le nouvel employeur n'a pas mis en place de Perco peut décider de verser sa participation (comme tout autre versement) dans le Percoi dont il bénéficiait chez son ancien employeur. Dans ce cas, ses versements ne peuvent être abondés par son ancien employeur, et les frais de gestion du Percoi sont à sa charge exclusive.

### **Article 5.1.2 | *Départ en retraite ou préretraite***

Les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le Percoi, dès lors que des versements ont déjà été effectués dans ce Percoi, avant le départ, et que leur compte n'a pas été clôturé (c'est à dire, que des sommes y demeurent toujours au moment du départ en retraite ou préretraite).

Dans ce cas de figure, n'étant plus salariés de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par leur ancien employeur et les frais de gestion du Percoi sont à leur charge exclusive.

### **Article 5.2 | *Adhésion***

La réforme des plans d'épargne retraite issue de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dite loi « Pacte » a mis fin à la commercialisation des Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020. Les entreprises n'ayant pas mis en place ce dispositif avant cette date ne peuvent plus y adhérer.

### **Article 5.3 | *Alimentation***

Le Percoi peut être alimenté par les sommes provenant de :

#### **Article 5.3.1 | *L'intéressement***

Le Percoi peut être alimenté par le versement de tout ou partie de la prime d'intéressement versée le cas échéant au bénéficiaire.

L'entreprise devra adresser au bénéficiaire un fichier normé fourni par le teneur de registres correspondant aux versements nets issus de l'intéressement des bénéficiaires à affecter au Percoi.

Les sommes doivent être investies sous un délai maximal de quinze jours à compter de la date de leur versement ; elles ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 5.3.3 ci-dessous.

#### **Article 5.3.2 | *La participation***

Le plan pourra être alimenté par le versement de tout ou partie de la quote-part de participation attribuée, le cas échéant, en application de l'accord de participation éventuellement en vigueur au sein de l'entreprise.



Lors de chaque répartition, les salariés doivent faire connaître à l'entreprise, dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils ont été informés du montant qui leur est attribué, les sommes qu'ils souhaitent affecter au plan en indiquant le mode de placement choisi.

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement pour moitié sur le Percoi en gestion pilotée lorsque le Perco est en place dans l'entreprise et pour moitié sur le PEI sur le FCPE Epsens court terme plus ISR.

### **Article 5.3.3 | Les versements volontaires du bénéficiaire**

Chaque salarié qui le désire peut effectuer librement des versements par chèque ou par prélèvement ou virement bancaire selon une périodicité définie en accord avec le teneur de comptes conservateur et de registre.

Les versements volontaires annuels au Percoi ne peuvent excéder un quart de la rémunération annuelle brute du bénéficiaire.

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, les président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ce plafond de versement est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement.

Pour les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à l'occasion d'un départ en préretraite ou en retraite, le plafond de versement s'élève au quart de la somme des pensions perçues.

En cas de souscription à plusieurs plans d'épargne salariale, ce plafond de versement s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires à ces divers plans. Il appartient au bénéficiaire de veiller au respect de ce plafond.

Le montant minimum de versement est de quarante euros. Les versements sont établis à l'ordre de l'établissement teneur de comptes conservateur et sont accompagnés d'un bulletin de versement *ad hoc*.

### **Article 5.3.4 | Le transfert des sommes issues du PEI (ou PEE ou Perco)**

Les sommes détenues dans le PEI (ou dans un PEE ou un Perco) peuvent être transférées, à la demande du bénéficiaire, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans le Percoi. Ce transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus. Il peut donner lieu à abondement.

Les sommes encore détenues dans le PEI ou le PEE après l'expiration de la période de blocage peuvent être transférées sur le Percoi.

Les sommes ainsi transférées bénéficient du taux et des limites fixées pour l'abondement dans chaque entreprise. Ce transfert n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus.

### **Article 5.3.5 | Le versement de sommes issues d'un compte épargne-temps (CET)**

Le Percoi pourra être alimenté par le versement des droits inscrits sur un compte épargne-temps (CET) si l'accord l'instituant permet leur versement au Perco ou Percoi. Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus.

### **Article 5.3.6 | Le versement des jours de congés non pris**

En l'absence de CET dans l'entreprise, chaque salarié peut, dans la limite de 10 jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le Percoi. Ces sommes ne



sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus.

### **Article 5.3.7 | Aide de l'entreprise**

En application des dispositions législatives et réglementaires, l'aide de l'entreprise au Percoi se décompose ainsi :

#### ■ Aide obligatoire

L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les frais de tenue de compte.

Les prestations fournies en contrepartie de ces frais sont :

- l'ouverture d'un compte à chaque épargnant ;
- l'investissement au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement et de tous les versements (volontaires ou autres) réalisés ;
- l'établissement et l'envoi ou mise à disposition des relevés d'opération et, au minimum, d'un relevé annuel ;
- un arbitrage (modification du choix de placement) par an par épargnant ;
- le remboursement par virement des sommes investies à l'échéance du plan ou en cas de survenance de l'un des cas de déblocage anticipé (communiqué par voie électronique) dans les conditions visées à l'article 5.6 du présent règlement ;
- l'accès de chaque épargnant aux informations sécurisées concernant son compte en ligne.

Ces frais seront facturés annuellement aux employeurs à raison du nombre d'épargnants ayant adhéré personnellement au plan et selon les dispositions prévues dans la convention d'ouverture de compte.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ effectif du salarié sauf si ce dernier reste lié à une société du champ d'application professionnel défini à l'article 1.2 du titre 1<sup>er</sup>. Ces frais incombent dès lors au salarié concerné et seront perçus par prélèvements sur ses avoirs.

En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

#### ■ Abondement de l'entreprise

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter à l'aide minimale obligatoire un versement complémentaire au profit des salariés appelé « abondement ». L'enveloppe d'abondement au Percoi est distincte de celle du PEI ou du PEE en place dans l'entreprise.

La modulation éventuelle de l'abondement ne saurait résulter que de l'application des règles à caractère général. En outre, elles ne peuvent avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire croissant avec la rémunération de ce dernier.

Ainsi, les règles d'attribution de l'abondement sont indépendantes de la catégorie professionnelle des bénéficiaires et du choix d'affectation des sommes versées.

Le montant de l'abondement correspondra à un pourcentage des sommes versées par le salarié sans pouvoir excéder le maximum légal (300 % à la date de signature de l'accord).

Il ne pourra dépasser le plafond légal au-delà duquel ce dispositif ne bénéficie plus des exonérations sociales et fiscales (16 % du plafond annuel de la sécurité sociale par an et par personne à la date de signature de l'accord).

Les règles de calcul de l'abondement sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par tout moyen.

Son versement, déduction faite de la CSG et de la CRDS, sera concomitant à celui du salarié ou pourra intervenir au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié en cours d'exercice, le versement devra intervenir avant son départ effectif de l'entreprise.

La règle d'abondement ainsi définie est valable pour l'année civile en cours et sera renouvelable par tacite reconduction. L'entreprise peut chaque année changer l'option retenue ou modifier l'abondement (à l'exception de l'aide minimum), les bénéficiaires étant informés de cette décision par tout moyen.

La décision d'abondement par l'entreprise ainsi que les règles d'attribution devront être prises annuellement ; afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression devra intervenir au plus tard le 15 décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à la Dreets (ex-Direccte).

Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS, au forfait social et à tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur. Toutefois, pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, l'abondement n'est pas soumis au forfait social.

#### ■ Versement initial ou périodique de l'entreprise

L'entreprise peut, même en l'absence de contribution du salarié :

- effectuer un versement initial sur le Percoi lors de l'adhésion du bénéficiaire ;
- effectuer des versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés.

Ces deux versements dans le Percoi bénéficient aux salariés qui satisfont à la condition d'ancienneté éventuelle. Ils sont limités à 2 % du Pass et sont pris en compte pour apprécier le plafond d'abondement du Percoi.

### **Article 5.4 | Affectation des sommes collectées**

Le Percoi propose :

- au minimum 3 FCPE présentant des orientations de gestion et des profils d'investissement différents, parmi lesquels un FCPE investi dans des entreprises solidaires ;
- aux salariés de choisir entre :
  - une « gestion libre » de leur épargne (5.4.1) : à cet effet, ils pourront choisir eux-mêmes leurs supports de placement parmi les FCPE définis au Percoi ;
  - une option d'allocation de l'épargne (5.4.2) permettant de réduire progressivement les risques financiers pesant sur l'épargne. Dans le cadre de cette allocation, le portefeuille est en outre composé directement ou indirectement d'au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA destiné au financement des PME et ETI, par l'intermédiaire du FCPE Epsens équilibre ISR solidaire.

À défaut de choix explicite du salarié, ses versements dans le Percoi sont affectés en gestion pilotée (« grille équilibre »).

Les sommes versées en alimentation du Percoi sont, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, employées à l'acquisition de parts ou fractions de parts de FCPE multi-entreprises soit dans le cadre de la gestion libre, soit dans le cadre de la gestion pilotée en fonction du choix opéré par le bénéficiaire ou de son absence de réponse.

Les revenus des avoirs compris dans les FCPE et constitués en application du présent Percoi seront obligatoirement réinvestis dans les fonds.

#### **Article 5.4.1 | Gestion libre**

Les bénéficiaires pourront librement investir les sommes affectées au Percoi dans les FCPE suivants régis par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier :

- Epsens court terme plus ISR ;
- Epsens obligations multistrat ;
- Epsens équilibre ISR solidaire ;
- Epsens bas carbone ISR.

Les DICI (documents d'informations clés pour l'investisseur) des FCPE sont annexés au présent accord. Ces éléments seront obligatoirement remis aux porteurs par leur entreprise avant toute souscription. La propriété de parts ou fractions de part comporte l'adhésion au FCPE.

À tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les bénéficiaires pourront individuellement effectuer une modification de leur choix de placement (« arbitrage ») de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE précités. Cette opération effectuée en liquidité n'aura pas d'effet sur la date de disponibilité des sommes placées au sein du Percoi et ne donnera pas lieu à perception de frais.

Si un bénéficiaire opte pour la gestion libre sans indiquer de choix quant au support de placement, tous ses versements seront affectés en gestion pilotée (« grille équilibre »).

#### **Article 5.4.2 | Gestion pilotée**

Dans le cadre de la gestion pilotée, les versements et avoirs du bénéficiaire seront répartis par le teneur de comptes conservateur entre trois FCPE conformément à une grille d'allocation prédéterminée choisie par le bénéficiaire (grille équilibre ou dynamique) conduisant à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans les supports présentant un profil d'investissement à faible risque, en tenant compte de l'horizon de placement retenu par le salarié ou, à défaut de l'échéance de sortie du Percoi.

Le salarié pourra opter pour l'une des deux grilles suivantes :

- grille dynamique comportant les FCPE suivants :
  - Epsens équilibre ISR solidaire ;
  - Epsens D.E.F.I.S. ;
  - Epsens court terme plus ISR.
- grille équilibre comportant les FCPE suivants :
  - Epsens équilibre ISR solidaire ;
  - Epsens latitude défensif ;
  - Epsens court terme plus ISR.

La modification de support de placement sera effectuée par le teneur de comptes conservateur chaque année, sur la dernière valeur liquidative du mois de septembre.

Ainsi lorsque la durée restante jusqu'à l'âge de la retraite (ou, l'horizon de placement) est importante, l'épargne et les nouveaux versements sont répartis sur des FCPE privilégiant la recherche de la meilleure performance et qui corrélativement, présentent le niveau de risque le plus élevé.

À l'inverse, lorsque le bénéficiaire se rapproche de l'âge légal de la retraite (ou de l'horizon de placement), l'épargne et les nouveaux versements sont répartis vers des supports moins exposés aux fluctuations des marchés financiers et qui présentent donc, un potentiel de performance le plus faible. Deux ans au plus tard avant l'échéance légale de sortie du Percoi, 50 % minimum

des sommes investies seront affectées en parts de FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque.

### **Article 5.4.3 | *Choix et changement de mode de gestion***

Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le bénéficiaire lors de son premier versement. À défaut de choix clairement exprimé, ses versements seront affectés en gestion pilotée (« grille équilibre »).

Le bénéficiaire peut à tout moment changer de mode de gestion en passant de la gestion pilotée à la gestion libre et inversement, sur simple demande écrite auprès du teneur de comptes conservateur. Ce changement s'effectue en liquidités et n'a pas d'incidence sur la durée d'indisponibilité ; il s'applique à la totalité des avoirs et aux futurs versements.

### **Article 5.5 | *Organisme gestionnaire des fonds***

Les différents acteurs gestionnaires du Percoi sont définis à l'article 1.6 (Titre 1<sup>er</sup>) du présent accord.

### **Article 5.6 | *Indisponibilité des avoirs***

Les sommes correspondant aux parts ou fractions de part de FCPE acquises pour le compte du bénéficiaire ne seront exigibles ou négociables qu'au départ à la retraite.

À compter de son départ en retraite, la délivrance des sommes s'effectuera au choix du bénéficiaire :

- soit sous forme de capital : le versement des sommes s'effectuera au choix du bénéficiaire en une ou plusieurs fois. Les demandes de rachat de parts sont adressées directement au teneur de compte conservateur. Le capital ainsi perçu est exonéré de l'impôt sur le revenu et soumis aux prélèvements sociaux en vigueur ;
- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux : les avoirs sont, dans ce cas, directement transmis par le teneur de compte conservateur à la compagnie d'assurances désignée par le bénéficiaire dans sa demande de rachat. À défaut de précision du bénéficiaire, les sommes seront transmises auprès d'Arial CNP Assurance, société anonyme au capital de 10 848 000 €, dont le siège social est situé 32, avenue Emile-Zola, 59370 Mons-en-Barœul, RCS Lille métropole B 410 241 657, entreprise régie par le code des assurances, qui lui communiquera, à ce moment, les conditions de liquidation de la rente.

À la date de signature du présent accord, la rente viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Le choix entre l'une et/ou l'autre de ces modalités est exprimé par le bénéficiaire lors de sa demande de délivrance de ses avoirs faite auprès du teneur de compte conservateur.

Les cas dans lesquels les droits constitués dans le cadre du Percoi au profit des bénéficiaires peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants :

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

2. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

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

4. La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

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

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'intéressé, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du salarié, le teneur de comptes doit informer dès que possible les ayants droits de l'état des avoirs existants. Les ayants-droits doivent alors demander au teneur de comptes la liquidation des droits dans les six mois du décès. Au-delà, le déblocage demeure possible mais les ayants-droits perdent le bénéfice du 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (les plus-values de cession sont imposables).

Lorsque le bénéficiaire demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs (soit à l'issue de la période d'indisponibilité, soit en cas de déblocage anticipé), les avoirs ainsi délivrés sont soumis aux prélèvements sociaux dus sur les produits de placement au taux en vigueur, et plus généralement à tout prélèvement imposé par la législation.

Il est précisé que :

- les débloqués anticipés s'effectueront en capital et la délivrance des sommes sous forme de rente sera dans ces cas impossible ;
- toute évolution de la législation en matière de déblocage anticipé des droits s'appliquera automatiquement au présent Percoi.

## **Article 5.7 | Information individuelle du personnel**

L'entreprise qui décide d'adhérer au Percoi remet à chaque salarié une note concernant l'existence et le contenu du présent accord et, en particulier, sur les diverses formes de placement existantes et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque afin d'apporter un éclairage suffisant au moment du choix du placement.

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs fournit à tout bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne, ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Ce relevé est fourni au bénéficiaire dans un délai de trois mois suivant le 31 décembre de l'année précédente. Sauf si le bénéficiaire manifeste son opposition, la remise de ce relevé annuel peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Il comporte :

- l'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
- le montant global des droits et avoirs inscrits au compte du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;

- le montant de ses droits et avoirs par support de gestion, avec les dates de disponibilités, ainsi que les modalités de gestion, prévues par défaut dans le règlement du plan ou choisies par le bénéficiaire ;
- un récapitulatif des sommes investies lors de l'année écoulée dans le plan, présentées par type de versements conformément aux dispositions prévues à l'article L. 3332-11, ainsi que des sommes désinvesties du plan sur la même période, en distinguant celles résultant d'un cas de déblocage anticipé ;
- un récapitulatif des frais à la charge du salarié lors de l'année écoulée, conformément aux dispositions du plan.

Tout salarié d'une entreprise qui adhère au dispositif recevra un livret d'épargne salariale établi par l'organisme gestionnaire dont le contenu est défini par l'article 1.5.

## **Article 5.8 | Modification et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au plan**

Il est rappelé que l'adhésion des entreprises est régie par les stipulations de l'article 1.7.1. (titre 1<sup>er</sup>) du présent accord.

### **Article 5.8.1 | Modification**

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement des coordonnées des acteurs gestionnaires du Percoi fera l'objet d'une simple information auprès des entreprises et des bénéficiaires du plan.

### **Article 5.8.2 | Dénonciation**

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au Percoi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au teneur de comptes conservateur de parts sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois.

Si le règlement a été mis en œuvre au sein de l'entreprise par voie de décision unilatérale, alors l'entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du Percoi, ainsi que les représentants du personnel. Un délai de préavis suffisant doit être respecté.

Si le règlement a été mis en place, par accord, dans les conditions décrites à l'article L. 3333-7-1 du code du travail, l'entreprise doit respecter les règles de dénonciation afférentes.

La dénonciation de l'adhésion au Percoi est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des FCPE dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au Percoi ne peut plus être effectué par l'entreprise (abonnement) qui dénonce son adhésion à compter de l'expiration du préavis précité.

## **Titre 6 Annexes**

### **Annexe 6.1 Modèle d'accord d'intéressement**

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut faire application du présent accord interbranches d'intéressement agréé, par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise.

Le présent accord-type, ne constitue qu'un modèle qui est destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants et de l'article L. 2242-1 du code précité. Il a vocation à être adapté en fonction des choix retenus à l'occasion de sa conclusion dans les conditions de l'article L. 3312-8 du code du travail.



**Accord d'intéressement de la société**  
**[à compléter]**

Il est conclu le présent accord d'intéressement conformément aux dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

Il a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise.



Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, d'une amélioration continue de sa performance et de ses résultats.

Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul, [à préciser selon la formule retenue à l'article 4] qui apparaît l'élément le mieux à même de mesurer l'évolution positive de la performance globale ou des résultats de l'entreprise.

Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la constitution et l'amélioration de la performance ou des résultats de l'entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction [à préciser selon la modalité retenue à l'article 5], est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la sécurité sociale et ne pourront en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou réglementaires.

Par ailleurs, l'entreprise justifie respecter ses obligations en matière de représentation du personnel.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. L'intéressement versé à chaque bénéficiaire ne constitue pas donc un avantage acquis. Les signataires du présent accord s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

## **Article 1<sup>er</sup> | 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 pour laquelle il est conclu ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits ;
- les dates de versement ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Pour les entreprises multiples, une annexe précise la liste des établissements concernés.

## **Article 2 | Durée, reconduction et modification**

### **Article 2.1 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un □, deux □ ou trois □ à compter de l'exercice ouvert le □□/□□/□□□□.

Il s'appliquera au titre du/des exercices suivants :

1. Du □□/□□/□□□□ au □□/□□/□□□□
2. Du □□/□□/□□□□ au □□/□□/□□□□
3. Du □□/□□/□□□□ au □□/□□/□□□□

Le présent accord répond à l'obligation d'être conclu avant la première moitié de la première période de calcul.

## Article 2.2 | *Reconduction*

■ Le présent accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

■ Le présent accord est renouvelable par tacite reconduction pour une nouvelle période d'un □, deux □, ou trois □ ans à l'issue de sa période de validité initiale sauf si l'une des parties à l'accord demande qu'il soit renégocié dans les trois mois précédant sa date d'échéance. Le renouvellement de l'accord sera notifié à la Dreets dans les mêmes conditions de délai et de dépôt que le présent accord.

## Article 2.3 | *Dénonciation. Révision*

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié que dans les mêmes formes que sa conclusion.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

La révision de cet accord sera effectuée dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Elles seront adressées à la Dreets, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

(Si l'entreprise a adhéré au PEI ou au Percoi prévu par l'accord interbranches susmentionné elle s'engage par ailleurs à en informer par courrier expédié sans délai Epsens en qualité de teneur de compte – conservateur de parts du plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise).

## Article 3 | *Bénéficiaires*

Le présent accord s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins X mois d'ancienneté (cette ancienneté ne peut excéder 3 mois).

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement antérieurement à la cessation du contrat de travail.

[Option : si l'effectif de l'entreprise, en sus du dirigeant lui-même, est compris entre un salarié et moins de 250 salariés.

Le chef d'entreprise ou les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales et le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce bénéficient également de l'accord.]

## Article 4 | *Calcul de l'intéressement*

L'intéressement est calculé selon l'une ou plusieurs des formules suivantes :

(Précision : la formule de calcul est liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Elle doit garantir le caractère aléatoire et variable de l'intéressement. La formule doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables.

■ Prime calculée en fonction des résultats de la société : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée selon la formule suivante : ... (à compléter).

(On peut attribuer un pourcentage du résultat d'exploitation, un pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation, un pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire...

Par exemple, pour verser un tiers de l'amélioration de la marge «  $P = CA_{HT} \times (Tx_n - Tx_r) \times x \%$  » où P représente la prime globale à répartir, CA HT le chiffre d'affaires de l'exercice, Tx<sub>n</sub> le taux de marge bénéficiaire de l'exercice, Tx<sub>r</sub> le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédant la mise en œuvre de l'accord ou de la décision. À titre d'illustration pour une entreprise qui retiendrait une valeur de x égale à 33 %, si l'entreprise réalise un CA de 12 M € et si son taux de marge bénéficiaire est passé de 6 % l'année de référence à 10 % pour l'exercice en cours, la prime globale s'établira ainsi : 12 M € × 4 % × 33 % = 158 400 €. Pour conserver un minimum de rentabilité à l'entreprise, il est possible de prévoir un seuil de rentabilité (ou de déclenchement).

■ Prime d'intéressement liée à l'amélioration de la productivité de l'entreprise : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise est calculée selon les modalités suivantes : ... (à compléter).

Calcul du rapport (P) entre le chiffre d'affaires (CA) et le nombre de salariés équivalents temps plein (E P) :

$$P = \frac{CA}{ETP}$$

Calcul du pourcentage d'augmentation (A) entre le rapport P de l'année n et le rapport P de l'année - 1 :

$$A = \frac{P_n}{P_{n-1}} \times 100$$

Exemple :

Évolution taux (A)	Montant global prime d'intéressement
100 % < A < 105 %	X % de la masse salariale de la période de référence
105 % < A < 110 %	X % de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
110 % < A	X % de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
[1] Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation.	

Exemple :

Année -1 : Si CA = 70 000 € et que ETP = 25, alors P = 70 000 / 25 = 2 800 euros.

Année n : Si CA = 75 000 € et que ETP = 26, alors P = 75 000 / 26 = 2 885 euros.

A = (2 885 / 2 800) × 100 % = 103

Prime globale d'intéressement = x % de la masse salariale de la période de référence.

■ Prime d'intéressement liée aux performances de l'entreprise : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement aux performances de l'entreprise est calculée par référence à l'atteinte d'objectifs, selon la formule suivante : ... (à compléter).

(L'amélioration de la qualité, de la satisfaction des clients, le respect des délais, la sécurité au travail (taux de fréquence, ou de gravité des AT / MP) peuvent constituer des objectifs, à condition de déterminer une méthode d'évaluation objective et vérifiable. Par exemple, une entreprise peut faire réaliser par un prestataire indépendant une enquête annuelle de satisfaction

après de ses clients et attribuer un pourcentage de la masse salariale brute calculée à partir de l'évolution de l'indice de satisfaction de ses clients.)

■ Prime d'intéressement lié aux résultats de l'entreprise et à ses performances : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est à la fois liée aux résultats de la société et à l'amélioration de sa productivité.

Elle est calculée selon la formule suivante :

Critère A : amélioration de la productivité de l'entreprise

La prime d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise est calculée, pour partie, selon les modalités suivantes :

Calcul du rapport (P) entre le chiffre d'affaires (CA) et le nombre de salariés équivalents temps plein (E P) :

$$P = \frac{CA}{ETP}$$

Calcul du pourcentage d'augmentation (A) entre le rapport P de l'année n et le rapport P de l'année - 1 :

$$A = \frac{P_n}{P_{n-1}} \times 100$$

Exemple :

Évolution taux (A)	Montant global prime d'intéressement
100 % < A < 105 %	X % de la masse salariale de la période de référence
105 % < A < 110 %	X % de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
110 % < A	X % de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
[1] Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation.	

Exemple :

Année -1 : Si CA = 70 000 € et que ETP = 25, alors P = 70 000 / 25 = 2 800 euros.

Année n : Si CA = 75 000 € et que ETP = 26, alors P = 75 000 / 26 = 2 885 euros.

A = (2 885 / 2 800) x 100 % = 103.

Prime d'intéressement = x % de la masse salariale de la période de référence.

Le montant obtenu est pondéré à hauteur de XX %.

■ Critère B : résultats de l'entreprise

La prime d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée pour partie selon la formule suivante :

– P = CA HT x (Txn-Txr) x X % ;

– P : représente la prime globale à répartir ;

– CA HT : représente le chiffre d'affaires de l'exercice ;

–Txn : représente le taux de marge bénéficiaire de l'exercice ;

–Txr : représente le taux de marge de référence.

Année retenue pour le taux de marge de référence (Txr) : .../.../...

Valeur de X : 1 % ☐ 2 % ☐ 5 % ☐ 8 % ☐ 10 % ☐

Le montant obtenu est pondéré à hauteur de XX %.

La somme des pourcentages retenues en application des critères A et B doit être égale à 100 %.

#### **Article 4.1 | Plafonnement collectif**

L'intéressement global (prime d'intéressement et, le cas échéant, supplément d'intéressement) est plafonné à x % (cela ne peut dépasser 20 %) du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise (y compris de la rémunération annuelle ou du revenu soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les dirigeants bénéficiaires de l'accord).

Si le calcul aboutit à un dépassement de plafond collectif, l'intéressement sera automatiquement ramené au plafond collectif sans compensation ni possibilité de report dans le temps.

#### **Article 4.2 | Plafonnement individuel**

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut au titre d'un même exercice excéder une somme égale x % (au maximum trois-quarts) du montant plafond annuel de la sécurité sociale (Pass). Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres Bénéficiaires ou dans le temps.

#### **Article 5 | Modalités de répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires**

Le montant de l'intéressement calculé selon la formule prévue à l'article 4 sera réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

##### ■ Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice

L'intéressement est réparti, entre les bénéficiaires désignés à l'article 3, proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme).

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail.

##### ■ Répartition proportionnelle aux salaires

L'intéressement est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 3 proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) perçus par chaque salarié au cours de l'exercice considéré. Lors des périodes d'absences pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle, mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ou consécutives au placement en activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, les président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé

à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

#### ■ Répartition uniforme

L'intéressement est réparti uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3, perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

#### ■ Répartition par utilisation conjointe des différents critères

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires, désignés à l'article 3, par utilisation des critères suivants ; chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte.

Une partie de l'intéressement, égale à X % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme...).

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail.

Option complémentaire à la répartition multicritères :

- une partie de l'intéressement, égale à X % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré. Lors des périodes d'absences pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle, mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ou consécutives au placement en activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, le président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise ;

- une partie de l'intéressement, égale à 50 x % de son montant, est répartie uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3 perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

## **Article 6 | Versement de l'intéressement**

### **Article 6.1 | Modalités et délais de versement**

L'intéressement sera versé dès qu'il aura pu être calculé et vérifié par l'instance visée à l'article 7.1 du présent accord, et en tout état de cause au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de référence. En cas de versement au-delà de cette date, un intérêt égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) sera dû. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du même régime d'exonération.

Un acompte sur la prime d'intéressement pourra être versé aux bénéficiaires du présent accord. Dans ce cas, si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des acomptes versés en cours d'année, les sommes versées en trop seront intégralement reversées à l'entreprise par les bénéficiaires. Les acomptes au-delà du montant définitif de l'intéressement qui auraient été affectés à un PEE (ou à un PEI) et/ou un Perco/Percol (ou à un Percoi) perdent pour leur part la nature d'intéressement et seront de ce fait soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu comme complément de rémunération.

Chaque versement fera l'objet d'une fiche individuelle distincte du bulletin de paye précisée à l'article 7.3 qui informera le bénéficiaire qu'en l'absence de réponse de sa part à cette notification, ses droits seront affectés par défaut au PEE (ou au PEI) lorsqu'il existe.

## **Article 6.2 | Affectation de l'intéressement**

Le bénéficiaire de la prime d'intéressement pourra librement opter :

- pour un paiement immédiat partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement, étant précisé que les sommes perçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour son affectation en tout ou partie au PEE (ou au PEI) ou au Perco/Percol (ou au Percoi) mis en place dans l'entreprise, et ce, dans le respect des conditions et modalités prévues par le ou les règlements du ou plans d'épargne salariale.

Si cette affectation intervient dans les quinze jours suivant son versement, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal aux trois quarts d'un plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

La demande de versement immédiat ou d'affectation au PEE (ou PEI) ou au Perco/Percol (ou Percoi) peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de l'intéressement.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche (Cf. article 7.3) comportant notamment une information sur :

1. Les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement ;
2. Le montant dont il peut demander le versement ;
3. Le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
4. L'affectation de ces sommes au PEE (ou au PEI) mis en place au sein de l'entreprise, en cas d'absence de demande de sa part.

En cas d'envoi de la fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé informé à J + 7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier. Le salarié n'ayant pas reçu le courrier ou courriel devra se manifester auprès du service du personnel.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa prime d'intéressement, il devra formuler sa demande dans un délai de quinze jours à réception de cette fiche, soit à J + 22 au plus tard. À défaut de choix dans ce délai, les sommes seront versées sur le PEE (ou PEI) de l'entreprise s'il existe et seront indisponibles pour la durée définie par le plan (minimum cinq ans).

En cas de versement d'un acompte, l'option choisie par le bénéficiaire pour cet acompte s'appliquera également au versement définitif. Le Bénéficiaire en sera averti lors du versement de l'avance.



### **Article 7.1 | Suivi de l'application de l'accord**

L'application du présent accord est suivie par :

- le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui ;
- à défaut de représentants du personnel, une commission spéciale composée de 2 représentants des salariés élus par les salariés.

Les représentants en charge du suivi de l'application du présent accord, se réuniront à l'occasion de chaque calcul et répartition de l'intéressement afin de vérifier l'exactitude de ces opérations. À cet effet, l'entreprise remettra toutes les informations nécessaires à ces vérifications étant entendu que les représentants pourront demander toutes les précisions et documents utiles à leurs travaux. L'entreprise présentera notamment dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport qui comportera notamment les éléments servant de base au calcul du montant de l'intéressement.

Les représentants sont tenus à une obligation de discrétion sur toutes les informations remises, toute divulgation à un tiers de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à un de ses salariés étant répréhensible. Il sera tenu un procès-verbal des réunions.

### **Article 7.2 | Information collective**

Le présent accord fera l'objet d'une note d'information reprenant le texte même dudit accord et remise à tous les salariés de l'entreprise.

Un exemplaire de l'accord sera affiché dans l'entreprise.

### **Article 7.3 | Information individuelle**

#### ■ Information lors de l'embauche

Tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne mis en place dans l'entreprise et notamment l'intéressement.

#### ■ Information à l'occasion du versement de la prime :

Tous les bénéficiaires susceptibles de bénéficier de l'intéressement, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits individuels attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un PEE/PEI, 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 PEE/PEI des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Une note précisant les règles de calcul et de répartition de l'intéressement est jointe à cette fiche. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

■ Information à l'occasion de la rupture du contrat de travail :

Tout salarié bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses droits épargnés ou transférés au titre de l'intéressement en distinguant les actifs disponibles de ceux qui ne le sont pas. Cet état récapitulatif informe le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvements sur les avoirs.

#### **Article 7.4 | *Cas du départ d'un bénéficiaire***

Lorsqu'un bénéficiaire susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être contacté à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition conformément à la réglementation en vigueur et aux règles d'affectation prévues par le présent accord et, en tout état de cause, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, en particulier les articles L. 312-19 et L. 312-20 du code monétaire et financier. Passé le délai légal, 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 | *Modification dans la situation juridique de l'entreprise***

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Lorsque cette modification rend impossible l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

#### **Article 9 | *Clause de sauvegarde***

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

#### **Article 10 | *Règlement des litiges***

Les parties s'engagent en cas de litige, pour l'application du présent accord ou de ses avenants éventuels, à essayer de les régler à l'amiable, chaque partie pouvant s'adjoindre, après accord de l'autre partie, un expert. Pendant toute la durée du différend, son application se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

À défaut, le différend sera soumis aux juridictions compétentes du lieu du siège social de l'entreprise.

Article 11 | Dépôt

Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales attachées à l'intéressement.

## Pour l'entreprise

☐ M. ☐ M<sup>me</sup> Nom \_\_\_\_\_ (cachet et signature)

### Pour les organisations syndicales représentatives suivantes

Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...	Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...	Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...
Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...	Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...	

ou

Pour le comité social et économique

Représenté par M. / Mme...	(signature originale)
----------------------------	-----------------------

ou

Pour le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint.

## Modèle

Liste d'émargement pour ratification à la majorité des deux tiers du projet d'accord d'intéressement

Résultat de la consultation organisée le \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ auprès du personnel de l'entreprise en vue de la ratification du projet d'accord d'intéressement proposé par le chef d'entreprise :

Liste nominative du personnel figurant à l'effectif de l'entreprise à cette date :

Nom et prénom	Vote favorable	Abstention	Vote défavorable	Signature

[illegible]

## Résultat du vote

Effectif de l'entreprise	
Condition de majorité requise (2/3)	
Nombre de voix favorables	
Nombre d'abstention	
Nombre de voix défavorables	
Ratification au 2/3 (oui / non)	

La majorité des deux tiers (2/3) requise par le code du travail étant atteinte, le projet d'accord est ratifié.

## Attestation du chef d'entreprise

Le soussigné atteste qu'il n'a été saisi d'aucune demande de désignation de délégué syndical.

Fait à ..., le....

☐ M. ☐ M<sup>me</sup> Nom \_\_\_\_\_ (signature)

## Annexe 6.2 Documents de mise en place d'un régime d'intéressement spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 3312-8, D. 3345-7 et D. 2232-1-6 du code du travail, les parties sont convenues de proposer, aux entreprises de moins de 50 salariés, un accord-type d'intéressement comportant des options dont le contenu est prédéfini et auquel ces entreprises peuvent adhérer en recourant au document unilatéral d'adhésion porté en annexe 2.2.

Dès lors qu'une délégation syndicale existe dans l'entreprise, l'adhésion volontaire au présent accord suppose au préalable qu'une négociation en vue de la mise en place d'un dispositif d'intéressement ait été conduite. En cas d'échec des négociations, l'employeur pourra recourir au document unilatéral d'adhésion prévu en annexe 2.2.

### **Annexe 6.2.1** Accord-type d'intéressement à destination des entreprises de moins de 50 salariés

## Accord d'intéressement de la société [à compléter]

Entre d'une part

Soit :

La société (raison sociale) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Forme juridique | | | | | n° SIRET | | | | | | | | | | | | | | | Code NAF | | | | |

Adresse du siège social | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

[illegible][illegible]Représentant légal ☐ M. ☐ M<sup>me</sup> Nom | | | | | | | | | | Prénom | | | | | | | |

Fonction |

Ci-après dénommée la « société »

Et, d'autre part

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société, représentées par des délégués syndicaux :

M./M<sup>me</sup> ... en qualité de délégué syndical de ...M./M<sup>me</sup> ... en qualité de délégué syndical de ...

Les organisations syndicales représentées par des salariés mandatés :

M./M<sup>me</sup> ... pour l'organisation syndicale représentative ... (selon mandat ci-joint)M./M<sup>me</sup> ... pour l'organisation syndicale représentative ... (selon mandat ci-joint)

ou,

☐ Le comité social et économique par décision à la majorité des membres élus présents lors de la réunion du ... selon procès-verbal ci-joint représenté par M./M<sup>me</sup> ... en vertu du mandat qu'il (elle) a reçu au cours de cette réunion,

ou

☐ Le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le chef d'entreprise conjointement avec, le cas échéant, le comité social et économique ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (selon liste d'émargement ou procès-verbal

de consultation ci-joint). Cette majorité a été appréciée par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

Il est conclu le présent accord d'intéressement conformément aux dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

## **Préambule**

Le présent accord est conclu afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise et d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel.

Il a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise.

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, d'une amélioration continue de sa performance et de ses résultats.

Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul, [à préciser selon la formule retenue à l'article 4] qui apparaît l'élément le mieux à même de mesurer l'évolution positive de la performance globale ou des résultats de l'entreprise.

Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la constitution et l'amélioration de la performance ou des résultats de l'entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction [à préciser selon la modalité retenue à l'article 5], est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la sécurité sociale et ne pourront en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou réglementaires.

Par ailleurs, l'entreprise justifie respecter ses obligations en matière de représentation du personnel.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. L'intéressement versé à chaque bénéficiaire ne constitue pas donc un avantage acquis. Les signataires du présent accord s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

## **Article 1<sup>er</sup> | 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 pour laquelle il est conclu ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits ;
- les dates de versement ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel.



## Article 2 | *Durée, reconduction et modification*

### Article 2.1 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée d'un □, deux □ ou trois □ à compter de l'exercice ouvert le □□/□□/□□□□.

Il s'appliquera au titre du/des exercices suivants :

1. Du □□/□□/□□□□ au □□/□□/□□□□ ;
2. Du □□/□□/□□□□ au □□/□□/□□□□ ;
3. Du □□/□□/□□□□ au □□/□□/□□□□.

Le présent accord répond à l'obligation d'être pris avant la première moitié de la première période de calcul.

### Article 2.2 | *Dénonciation. Révision*

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié que dans les mêmes formes que sa conclusion.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

La révision de cet accord sera effectuée dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Elles seront adressées à la Dreets, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

(Si l'entreprise a adhéré au PEI ou au Percoi prévu par l'accord interbranches susmentionné elle s'engage par ailleurs à en informer par courrier expédié sans délai Epsens en qualité de teneur de compte – conservateur de parts du plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise).

### Article 3 | *Bénéficiaires*

Le présent accord s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement antérieurement à la cessation du contrat de travail.

Option :

Bénéficie(nt) du régime d'intéressement :

- le chef d'entreprise ;
- le(s) président(s) ;
- directeur(s) général(aux) ;
- gérants(es) ;
- membres du directoire ;
- conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L.121-4 du code de commerce.

## Article 4 | Calcul de l'intéressement

L'intéressement est calculé selon l'une des formules suivantes :

■ Prime calculée en fonction des résultats de la société : la prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée selon la formule suivante :

$$P = CA \text{ HT} \times (Txn - Txr) \times X \%$$

P : représente la prime globale à répartir

CA HT : représente le chiffre d'affaires de l'exercice

Txn : représente le taux de marge bénéficiaire de l'exercice

Txr : représente le taux de marge de référence

Année retenue pour le taux de marge de référence (Txr) : ../.../...

Valeur de X : 1 % □ 2 % □ 5 % □ 8 % □ 10 % □

■ Prime d'intéressement liée à l'amélioration de la productivité de l'entreprise : la prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise est calculée selon les modalités suivantes :

Calcul du rapport (P) entre le chiffre d'affaires (CA) et le nombre de salariés équivalents temps plein (E P) :

$$P = \frac{CA}{ETP}$$

Calcul du pourcentage d'augmentation (A) entre le rapport (P) de l'année n et le rapport (P) de l'année n-1 :

$$A = \frac{P_n}{P_{n-1}} \times 100$$

Évolution taux (A)	Montant global prime d'intéressement
100 % < A < 105 %	1 % □ 2 % □ de la masse salariale de la période de référence
105 % < A < 110 %	3 % □ 4 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
110 % < A	5 % □ 6 % □ 7 % □ 8 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
[1] Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation.	

■ Prime d'intéressement liée aux performances de l'entreprise en matière d'accident de travail et de trajet : la prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement aux performances de l'entreprise est calculée par référence à l'atteinte d'objectifs, selon la formule suivante :

Calcul de l'évolution (P) de l'indice de fréquence (IFn) des accidents de travail et accidents de trajet de l'année n par rapport à l'année n-1 (IFn-1)

$$P = ((IFn - IFn-1)/IFn-1) \times 100$$

Indice de fréquence (IF) : (nb des AT + ATrajet/effectif salarié) x 1 000

Évolution taux (P)	Montant global prime d'intéressement
-1 % < P < -5 %	1 % □ 2 % □ de la masse salariale de la période de référence
-5 % < P < -10 %	3 % □ 4 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>

Évolution taux (P)	Montant global prime d'intéressement
P > -10 %	5 % □ 6 % □ 7 % □ 8 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
[1] Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation.	

■ Prime d'intéressement lié aux résultats de l'entreprise et à ses performances : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est à la fois liée aux résultats de la société et à l'amélioration de sa productivité.

Elle est calculée selon la formule suivante :

#### *Critère A : amélioration de la productivité de l'entreprise*

La prime d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise est calculée, pour partie, selon les modalités suivantes est calculée selon les modalités suivantes :

Calcul du rapport (P) entre le chiffre d'affaires (CA) et le nombre de salariés équivalents temps plein (ETP) :

$$P = \frac{CA}{ETP}$$

Calcul du pourcentage d'augmentation (A) entre le rapport P de l'année n et le rapport P de l'année - 1 :

$$A = \frac{P_n}{P_{n-1}} \times 100$$

Évolution taux (P)	Montant global prime d'intéressement
-1 % < P < -5 %	1 % □ 2 % □ de la masse salariale de la période de référence
-5 % < P < -10 %	3 % □ 4 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
P > -10 %	5 % □ 6 % □ 7 % □ 8 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
[1] Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation.	

Exemple :

Année -1 : Si CA = 70 000 € et que ETP = 25, alors P = 70 000 / 25 = 2 800 euros.

Année n : Si CA = 75 000 € et que ETP = 26, alors P = 75 000 / 26 = 2 885 euros.

$$A = (2\,885 / 2\,800) \times 100 \% = 103$$

Prime globale d'intéressement = x % de la masse salariale de la période de référence.

Le montant obtenu est pondéré à hauteur de 50 %.

#### *Critère B : Résultats de l'entreprise*

La prime d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée pour partie selon la formule suivante :

- P = CA HT x (Txn-Txr) x X % ;
- P : représente la prime globale à répartir ;
- CA HT : représente le chiffre d'affaires de l'exercice ;
- Txn : représente le taux de marge bénéficiaire de l'exercice ;

–Txr : représente le taux de marge de référence.

Année retenue pour le taux de marge de de référence (Txr) : ../.../...

Valeur de X : 1 % □ 2 % □ 5 % □ 8 % □ 10 % □

Le montant obtenu est pondéré à hauteur de 50 %.

#### **Article 4.1 | Plafonnement collectif**

L'intéressement global (prime d'intéressement et, le cas échéant, supplément d'intéressement) est plafonné à 2,5 % □ 5 % □ 7,5 % □ 10 % □ 12,5 % □ 15 % □ 17,5 % □ 20 % □ du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise (y compris de la rémunération annuelle ou du revenu soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les dirigeants bénéficiaires).

Si le calcul aboutit à un dépassement de plafond collectif, l'intéressement sera automatiquement ramené au plafond collectif sans compensation ni possibilité de report dans le temps.

#### **Article 4.2 | Plafonnement individuel**

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut au titre d'un même exercice excéder une somme égale aux trois-quarts du montant plafond annuel de la sécurité sociale (Pass). Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres bénéficiaires ou dans le temps.

#### **Article 5 | Modalités de répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires**

Le montant de l'intéressement calculé selon la formule prévue à l'article 4 sera réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

##### ■ Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice

L'intéressement est réparti, entre les bénéficiaires désignés à l'article 3, proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme).

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail.

##### ■ Répartition proportionnelle aux salaires

L'intéressement est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 3 proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) perçus par chaque salarié au cours de l'exercice considéré. Lors des périodes d'absences pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle, mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ou consécutives au placement en activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, les

salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, les président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

#### ■ Répartition uniforme

L'intéressement est réparti uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3, perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

#### ■ Répartition par utilisation conjointe des différents critères

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires, désignés à l'article 3, par utilisation des critères suivants ; chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte.

Une partie de l'intéressement, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme...).

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail.

Une partie de l'intéressement, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré. Lors des périodes d'absences pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle, mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ou consécutives au placement en activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, le président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

## **Article 6 | Versement de l'intéressement**

### **Article 6.1 | Modalités et délais de versement**

L'intéressement sera versé dès qu'il aura pu être calculé, et en tout état de cause au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de référence. En cas de versement au-delà de cette date, un intérêt égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obliga-

tions des sociétés privées (TMOP) sera dû. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du même régime d'exonération.

Un acompte sur la prime d'intéressement pourra être versé aux Bénéficiaires de la présente décision. Dans ce cas, si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des acomptes versés en cours d'année, les sommes versées en trop seront intégralement reversées à l'entreprise par les bénéficiaires. Les acomptes au-delà du montant définitif de l'intéressement qui auraient été affectés à un PEE (ou à un PEI) et/ou un Perco/Percol (ou à un Percoi) perdent pour leur part la nature d'intéressement et seront de ce fait soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu comme complément de rémunération.

Chaque versement fera l'objet d'une fiche individuelle distincte du bulletin de paye précisée à l'article 7.3 qui informera le bénéficiaire qu'en l'absence de réponse de sa part à cette notification, ses droits seront affectés par défaut au PEE (ou au PEI) lorsqu'il existe.

## **Article 6.2 | Affectation de l'intéressement**

Le bénéficiaire de la prime d'intéressement pourra librement opter :

- pour un paiement immédiat partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement, étant précisé que les sommes perçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour son affectation en tout ou partie au PEE (ou au PEI) ou au Perco/Percol (ou au Percoi) mis en place dans l'entreprise, et ce, dans le respect des conditions et modalités prévues par le ou les règlements du ou plans d'épargne salariale.

Si cette affectation intervient dans les quinze jours suivant son versement, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal aux trois quarts d'un plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

La demande de versement immédiat ou d'affectation au PEE (ou PEI) ou au Perco/Percol (ou Percoi) peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de l'intéressement.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche (Cf. article 7.3) comportant notamment une information sur :

- 1.** Les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement ;
- 2.** Le montant dont il peut demander le versement ;
- 3.** Le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- 4.** L'affectation de ces sommes au PEE (ou au PEI) mis en place au sein de l'entreprise, en cas d'absence de demande de sa part.

En cas d'envoi de la fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé informé à J + 7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier. Le salarié n'ayant pas reçu le courrier ou courriel devra se manifester auprès du service du personnel.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa prime d'intéressement, il devra formuler sa demande dans un délai de quinze jours à réception de cette fiche, soit à J + 22 au plus tard. À défaut de choix dans ce délai, les sommes seront versées sur le PEE (ou PEI) de l'entreprise s'il existe et seront indisponibles pour la durée définie par le plan (minimum cinq ans).

En cas de versement d'un acompte, l'option choisie par le bénéficiaire pour cet acompte s'appliquera également au versement définitif. Le bénéficiaire en sera averti lors du versement de l'avance.



### **Article 7.1 | Suivi de l'application de l'accord**

L'application du présent accord est suivie par :

- le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui ;
- à défaut de représentants du personnel, une commission spéciale composée de 2 représentants des salariés élus par les salariés.

Les représentants en charge du suivi de l'application du présent accord, se réuniront à l'occasion de chaque calcul et répartition de l'intéressement afin de vérifier l'exactitude de ces opérations. À cet effet, l'entreprise remettra toutes les informations nécessaires à ces vérifications étant entendu que les représentants pourront demander toutes les précisions et documents utiles à leurs travaux. L'entreprise présentera notamment dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport qui comportera notamment les éléments servant de base au calcul du montant de l'intéressement.

Les représentants sont tenus à une obligation de discrétion sur toutes les informations remises, toute divulgation à un tiers de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à un de ses salariés étant répréhensible. Il sera tenu un procès-verbal des réunions.

### **Article 7.2 | Information collective**

Le présent accord fera l'objet d'une note d'information reprenant le texte même dudit accord et remise à tous les salariés de l'entreprise.

Un exemplaire de l'accord sera affiché dans l'entreprise.

### **Article 7.3 | Information individuelle**

#### ■ Information lors de l'embauche

Tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne mis en place dans l'entreprise et notamment l'intéressement.

#### ■ Information à l'occasion du versement de la prime

Tous les bénéficiaires susceptibles de bénéficier de l'intéressement, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits individuels attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un PEE/PEI, 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 PEE/PEI des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Une note précisant les règles de calcul et de répartition de l'intéressement est jointe à cette fiche. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

## ■ Information à l'occasion de la rupture du contrat de travail

Tout salarié bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses droits épargnés ou transférés au titre de l'intéressement en distinguant les actifs disponibles de ceux qui ne le sont pas. Cet état récapitulatif informe le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvements sur les avoirs.

### **Article 7.4 | Cas du départ d'un bénéficiaire**

Lorsqu'un bénéficiaire susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être contacté à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition conformément à la réglementation en vigueur et aux règles d'affectation prévues par le présent accord et, en tout état de cause, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, en particulier les articles L. 312-19 et L. 312-20 du code monétaire et financier. Passé le délai légal, 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 | Modification dans la situation juridique de l'entreprise**

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Lorsque cette modification rend impossible l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six (6) mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

### **Article 9 | Clause de sauvegarde**

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

### **Article 10 | Règlement des litiges**

Les parties s'engagent en cas de litige, pour l'application du présent accord ou de ses avenants éventuels, à essayer de les régler à l'amiable, chaque partie pouvant s'adjoindre, après accord de l'autre partie, un expert. Pendant toute la durée du différend, son application se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

À défaut, le différend sera soumis aux juridictions compétentes du lieu du siège social de l'entreprise.

## Article 11 | Dépôt

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du code du travail et les avenants éventuels seront déposés, à l'initiative de la direction, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleAccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>), au plus tard dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l'article L. 3314-4 du code du travail.

Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales attachées à l'intéressement.

### Pour l'entreprise

<input type="checkbox"/> M. <input type="checkbox"/> M <sup>me</sup> Nom _____	(cachet et signature)
--	-----------------------

### Pour les organisations syndicales représentatives suivantes

Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...	Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...	Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...
---	---	---

  

Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...	Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...
---	---

ou

### Pour le comité social et économique

Représenté par M. / M <sup>me</sup> ...	(signature originale)
---	-----------------------

ou

pour le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint.

### Modèle

#### Liste d'émargement pour ratification à la majorité des deux tiers du projet d'accord d'intéressement

Résultat de la consultation organisée le \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ auprès du personnel de l'entreprise en vue de la ratification du projet d'accord d'intéressement proposé par le chef d'entreprise :

Liste nominative du personnel figurant à l'effectif de l'entreprise à cette date :

Nom et prénom	Vote favorable	Abstention	Vote défavorable	Signature

[illegible]

Effectif de l'entreprise	
Condition de majorité requise (2/3)	
Nombre de voix favorables	
Nombre d'abstention	
Nombre de voix défavorables	
Ratification au 2/3 (oui / non)	

### Attestation du chef d'entreprise

Fait à ... , le....

(signature)

### **Annexe 6.2.2** Adhésion volontaire à l'accord-type d'intéressement

Document unilatéral d'adhésion à l'accord-type d'intéressement de moins de 50 salariés prévu par l'accord interbranches du xxxxx portant amélioration du dispositif d'épargne salariale

[Ce document doit être signé avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.]

La société (raison sociale) | |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

Forme juridique | | | | | n° SIRET | | | | | | | | | | | | | | Code NAF | | | | |

[illegible][illegible]

code postal |\_|\_|\_| Ville |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

Représentant légal ☐ M. ☐ M<sup>me</sup> Nom |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_| Prénom |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

Fonction | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

confirme sa volonté d'opter pour l'application du régime d'intéressement proposé par l'accord interbranches du [à compléter], l'entreprise relevant d'une des branches signataires.

Les options retenues au titre de cette adhésion volontaire sont précisées ci-après :

## Préambule

Ayant constaté l'existence d'un accord interbranches mettant en place un dispositif d'intéressement, dans ce cadre la société a souhaité associer ses salariés à ses performances et à ses résultats. La présente décision est prise par l'employeur afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise et d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel. Elle a préalablement fait l'objet d'une information du comité social et économique (à rayer en l'absence de CSE).

La présente décision a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise.

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, d'une amélioration continue de sa performance et de ses résultats.

Pour ce faire, a été retenu comme modalité de calcul, [à préciser selon la formule retenue à l'article 4] qui apparaît l'élément le mieux à même de mesurer l'évolution positive de la performance globale ou des résultats de l'entreprise.

Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la constitution et l'amélioration de la performance ou des résultats de l'entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction [à préciser selon la modalité retenue à l'article 5], est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application de la présente décision ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la sécurité sociale et ne pourront en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou réglementaires.

Par ailleurs, l'entreprise justifie respecter ses obligations en matière de représentation du personnel.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. L'intéressement versé à chaque bénéficiaire ne constitue pas donc un avantage acquis.

**Article 1.1 | Durée**

La présente décision est conclue pour une durée d'un □, deux □ ou trois □ à compter de l'exercice ouvert le □□/□□/□□□□.

Elle s'appliquera au titre du/des exercices suivants :

1. Du □□/□□/□□□□ au □□/□□/□□□□ ;
2. Du □□/□□/□□□□ au □□/□□/□□□□ ;
3. Du □□/□□/□□□□ au □□/□□/□□□□.

La présente décision répond à l'obligation d'être prise avant la première moitié de la première période de calcul.

**Article 1.2 | Dénonciation. Révision**

La présente décision pourra être modifiée ou dénoncée conformément à la procédure jurisprudentielle prévue pour la modification et la dénonciation des usages et engagements unilatéraux de l'employeur en vigueur à cette date.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

Elle sera adressée à la Dreets, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que la décision unilatérale elle-même.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

**Article 2 | Bénéficiaires**

Le présent document s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement antérieurement à la cessation du contrat de travail.

■ Option :

Bénéficie(nt) du régime d'intéressement :

- le chef d'entreprise ;
- le(s) président(s) ;
- directeur(s) général(aux) ;
- gérants(es) ;
- membres du directoire ;
- conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.



## Article 3 | Calcul de l'intéressement

L'intéressement est calculé selon l'une des formules suivantes :

■ Prime calculée en fonction des résultats de la société : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée selon la formule suivante :

$$P = CA \text{ HT} \times (Txn - Txr) \times X \%$$

- P : représente la prime globale à répartir ;
- CA HT : représente le chiffre d'affaires de l'exercice ;
- Txn : représente le taux de marge bénéficiaire de l'exercice ;
- Txr : représente le taux de marge de référence.

Année retenue pour le taux de marge de référence (Txr) : ../.../....

Valeur de X : 1 % □ 2 % □ 5 % □ 8 % □ 10 % □

■ Prime d'intéressement liée à l'amélioration de la productivité de l'entreprise : la prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise est calculée selon les modalités suivantes :

Calcul du rapport (P) entre le chiffre d'affaires (CA) et le nombre de salariés équivalents temps plein (E P) :

$$P = \frac{CA}{ETP}$$

Calcul du pourcentage d'augmentation (A) entre le rapport (P) de l'année n et le rapport (P) de l'année n-1 :

$$A = \frac{Pn}{Pn-1} \times 100$$

Évolution taux (A)	Montant global prime d'intéressement
100 % < A < 105 %	1 % □ 2 % □ de la masse salariale de la période de référence
105 % < A < 110 %	3 % □ 4 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
110 % < A	5 % □ 6 % □ 7 % □ 8 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
[1] Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation.	

■ Prime d'intéressement liée aux performances de l'entreprise en matière d'accident de travail et de trajet : la prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement aux performances de l'entreprise est calculée par référence à l'atteinte d'objectifs, selon la formule suivante :

Calcul de l'évolution (P) de l'indice de fréquence (IFn) des accidents de travail et accidents de trajet de l'année n par rapport à l'année n-1 (IFn-1)

$$P = ((IFn - IFn-1) / IFn-1) \times 100$$

Indice de fréquence (IF) : (nb des AT + ATrajet / effectif salarié) x 1 000

Évolution taux (P)	Montant global prime d'intéressement
- 1 % < P < - 5 %	1 % □ 2 % □ de la masse salariale de la période de référence
- 5 % < P < - 10 %	3 % □ 4 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>

Évolution taux (P)	Montant global prime d'intéressement
$P > -10\%$	5 % □ 6 % □ 7 % □ 8 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
[1] Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation	

■ Prime d'intéressement lié aux résultats de l'entreprise et à ses performances : la prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est à la fois liée aux résultats de la société et à l'amélioration de sa productivité.

Elle est calculée selon la formule suivante :

#### *Critère A : amélioration de la productivité de l'entreprise*

La prime d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise est calculée, pour partie, selon les modalités suivantes est calculée selon les modalités suivantes :

Calcul du rapport (P) entre le chiffre d'affaires (CA) et le nombre de salariés équivalents temps plein (ETP) :

$$P = \frac{CA}{ETP}$$

Calcul du pourcentage d'augmentation (A) entre le rapport P de l'année n et le rapport P de l'année - 1 :

$$A = \frac{P_n}{P_{n-1}} \times 100$$

Évolution taux (P)	Montant global prime d'intéressement
$-1\% < P < -5\%$	1 % □ 2 % □ de la masse salariale de la période de référence
$-5\% < P < -10\%$	3 % □ 4 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
$P > -10\%$	5 % □ 6 % □ 7 % □ 8 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>[1]</sup>
[1] Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation.	

Exemple :

Année -1 : Si CA = 70 000 € et que ETP = 25, alors  $P = 70\,000 / 25 = 2\,800$  euros.

Année n : Si CA = 75 000 € et que ETP = 26, alors  $P = 75\,000 / 26 = 2\,885$  euros.

$$A = (2\,885 / 2\,800) \times 100\% = 103$$

Prime globale d'intéressement = x % de la masse salariale de la période de référence.

Le montant obtenu est pondéré à hauteur de 50 %.

#### *Critère B : résultats de l'entreprise*

La prime d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée pour partie selon la formule suivante :

$$P = CA_{HT} \times (Tx_n - Tx_r) \times X\%$$

– P : représente la prime globale à répartir ;

– CA HT : représente le chiffre d'affaires de l'exercice ;

–Txn : représente le taux de marge bénéficiaire de l'exercice ;

–Txr : représente le taux de marge de référence.

Année retenue pour le taux de marge de référence (Txr) : .../.../...

Valeur de X : 1 % ☐ 2 % ☐ 5 % ☐ 8 % ☐ 10 % ☐

Le montant obtenu est pondéré à hauteur de 50 %.

### Article 3.1 | *Plafonnement collectif*

L'intéressement global (prime d'intéressement et, le cas échéant, supplément d'intéressement) est plafonné à 2,5 % ☐ 5 % ☐ 7,5 % ☐ 10 % ☐ 12,5 % ☐ 15 % ☐ 17,5 % ☐ 20 % ☐ du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise (y compris de la rémunération annuelle ou du revenu soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les dirigeants bénéficiaires).

Si le calcul aboutit à un dépassement de plafond collectif, l'intéressement sera automatiquement ramené au plafond collectif sans compensation ni possibilité de report dans le temps.

### Article 3.2 | *Plafonnement individuel*

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut au titre d'un même exercice excéder une somme égale aux trois-quarts du montant plafond annuel de la sécurité sociale (Pass). Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres bénéficiaires ou dans le temps.

### Article 4 | *Modalités de répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires*

Le montant de l'intéressement calculé selon la formule prévue à l'article 4 sera réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

- répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice ;
- répartition proportionnelle aux salaires ;
- répartition uniforme ;
- répartition par utilisation conjointe des différents critères.

### Article 5 | *Dépôt*

La présente décision est déposée, à l'initiative de l'entreprise, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleAccords.travail-emploi.gouv.fr/Portail-Teleprocedures/>), au plus tard dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l'article L. 3314-4 du code du travail.

Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales attachées à l'intéressement.

#### Pour l'entreprise

☐ M. ☐ M<sup>me</sup> Nom

(cachet et signature)

### Annexe 6.3 Modèle d'accord de participation

Toute entreprises, quelle que soit sa taille peut faire application du présent accord inter-branches de participation agréé, par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise.

Le présent accord-type, est destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord de participation en application des articles L. 3321-1 et suivants et de l'article L. 2242-1 du code précité. Il est rappelé que la participation n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés.

## Accord de participation de la société [à compléter]

Entre d'une part

[illegible]

Forme juridique | | | | | In° SIRET | | | | | | | | | | | | | | | Code NAF | | | | |

Adresse du siège social | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

|||||

Code postal | | | | Ville | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Représentant légal ☐ M. ☐ M<sup>me</sup> Nom | | | | | | | | | | | | | | | | Prénom | | | | | | | | | |[illegible]

Ci-après dénommée « l'entreprise »

Et, d'autre part

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société, représentées par des délégués syndicaux :

M./M<sup>me</sup> ... en qualité de délégué syndical de ...M./M<sup>me</sup> ... en qualité de délégué syndical de ...

Les organisations syndicales représentées par des salariés mandatés :

M./M<sup>me</sup> ... pour l'organisation syndicale représentative ... (selon mandat ci-joint)M./M<sup>me</sup> ... pour l'organisation syndicale représentative ... (selon mandat ci-joint)

ou

☐ Le comité social et économique par décision à la majorité des membres élus présents lors de la réunion du ... selon procès-verbal ci-joint représenté par M./M<sup>me</sup> ... en vertu du mandat qu'il (elle) a reçu au cours de cette réunion,

ou

❑ Le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le chef d'entreprise conjointement avec, le cas échéant, le comité social et économique ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint). Cette majorité a été appréciée par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

Il est conclu le présent accord de participation conformément aux dispositions des articles L. 3321-1 et suivants du code du travail.

## Préambule

Ayant constaté l'existence d'un accord interbranches mettant en place un dispositif de participation, l'entreprise a souhaité associer ses salariés à ses résultats. Le présent accord est ainsi

conclu afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise et d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel.

Le présent accord a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance des résultats de l'entreprise.

Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la constitution et l'amélioration des résultats de l'entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction [à préciser selon la modalité retenue à l'article 5], est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la sécurité sociale.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, la participation est variable et peut être nulle. La participation versée à chaque bénéficiaire ne constitue donc pas un avantage acquis.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- la base et les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation ;
- la répartition de cette réserve entre les bénéficiaires ;
- les modalités de gestion des droits des salariés ;
- les modalités d'information individuelle et collective du personnel ;
- la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants au présent accord qui pourraient être ultérieurement conclus.

Le présent accord étant conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications ultérieures des règles applicables en ce domaine se substituent de plein droit à celles du présent accord, devenu non conformes.

## **Article 2 | Bénéficiaires et champ d'application**

Le présent accord s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ mois d'ancienneté. La condition d'ancienneté ne peut pas être supérieure à 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation antérieurement à la cessation du contrat de travail.

[Le cas échéant, pour les entreprises de moins de 50 salariés : le chef d'entreprise, les dirigeants et les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé

peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, appliquant la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation, dans les mêmes conditions que les salariés.]

[Le cas échéant : Le champ d'application du présent accord couvre les établissements désignés en annexe.]

### **Article 3 | Calcul de la réserve spéciale de participation**

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice de 12 mois est appelée « Réserve spéciale de participation » (RSP).

Le montant de la RSP est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions du code du travail, et notamment à l'article L. 3324-1 du code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C] \times [S/VA]$$

dans laquelle :

- B : représente le bénéfice net de l'entreprise ;
- C : les capitaux propres de l'entreprise ;
- S : les salaires de l'entreprise ;
- VA : la valeur ajoutée de l'entreprise.

Chacun de ces éléments fait l'objet d'une définition à l'article 3.3 de l'accord interbranches.

Le calcul de la RSP est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'exercice précédent.

### **Article 4 | Répartition entre les bénéficiaires**

#### **Article 4.1 | Critères de répartition**

Le montant de la RSP calculé selon la formule prévue à l'article 3 sera réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

#### **■ Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice**

La RSP est répartie entre les bénéficiaires en fonction du temps de présence au cours de l'exercice, selon la formule suivante :

$$\frac{RSP \times \text{Total annuel de la durée de présence du salarié}}{\text{Total annuel de la durée de présence globale dans l'entreprise}}$$

Sont assimilés à une période de présence au sens du présent article les périodes correspondant :

- au temps de travail effectif ;
- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité, paternité, d'adoption et de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnus comme tels par la sécurité sociale (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- à une mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;



- à des heures chômées pour les salariés placés en activité partielle au sens de l'article R. 5122-11 du code du travail ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

#### ■ Répartition proportionnelle aux salaires

La RSP est répartie entre les bénéficiaires en fonction du salaire perçu au cours de l'exercice, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{RSP} \times \text{Total annuel du salaire perçu par le salarié}}{\text{RSP} \times \text{Total annuel du salaire versés dans l'entreprise}}$$

Sont considérés comme « salaire » les rémunérations au sens de l'article D. 3324-10 du code du travail perçues au cours de l'exercice considéré.

Le salaire servant de base à la présente répartition ne peut dépasser, par salarié, 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (Pass).

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, cette limite sera calculée au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence pour congé maternité ou paternité, congé d'adoption, congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle ou les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçu les bénéficiaires concernés pendant les mêmes périodes s'ils n'avaient pas été absents.

#### ■ Répartition uniforme

La RSP est répartie uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3, perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

#### ■ Répartition par utilisation conjointe des différents critères

La RSP est répartie entre les bénéficiaires, désignés à l'article 2, par utilisation des critères suivants ; chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte.

Une partie de la participation, égale à XX % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

$$\frac{\text{XX\%} \times \text{RSP} \times \text{Total annuel de la durée de présence du salarié}}{\text{Total annuel de la durée de présence globale dans l'entreprise}}$$

Est considéré comme temps de présence au sens du présent article les périodes correspondant :

- au temps de travail effectif ;
- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité, paternité, d'adoption et de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnus comme tels par la sécurité sociale (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- à une mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;

- à des heures chômées pour les salariés placés en activité partielle au sens de l'article R. 5122-11 du code du travail ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

### Option complémentaire à la répartition multicritères

Une partie de la RSP, égale à XX % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article D. 3324-10 du code du travail) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

$$\frac{XX \times RSP \times \text{Total annuel du salaire perçu par le salarié}}{\text{Total annuel des salaires versés dans l'entreprise}}$$

Le salaire servant de base à la présente répartition ne peut dépasser, par salarié, 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (Pass).

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, cette limite sera calculée au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence pour congé maternité ou paternité, congé d'adoption, congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle ou les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçu les bénéficiaires concernés pendant les mêmes périodes s'ils n'avaient pas été absents ;

et/ou

une partie de la participation, égale à XX % de son montant, est répartie uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3 perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

La combinaison des différents critères de répartition ne peut pas excéder 100 %.

## Article 4.2 | *Plafonnement des droits individuels*

Le montant des droits attribués à un bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du Pass (plafond annuel de la sécurité sociale).

Ce plafond de perception, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

## Article 4.3 | *Reliquat de réserve spéciale de participation*

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison du plafond individuel égal aux trois quarts du Pass, font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

## Article 5 | *Affectation des droits*

Tout ou partie des droits à participation du bénéficiaire après précompte de la CSG, CRDS et de tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur, peuvent faire l'objet à son choix :

- d'une perception immédiate qui sera dès lors soumise à l'impôt sur le revenu ;
- d'une affectation au PEE, PEL et/ou Perco, Percol, Percoi dans le respect des conditions prévues par le règlement de ces plans ; les revenus des avoirs ainsi affectés seront obligatoirement réinvestis dans les supports de placement prévus par ces plans.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche qui comportera notamment une information portant sur :

- les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;
- le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ;
- et le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

En cas d'envoi de cette fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé être informé à J + 7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier ou courriel.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa quote-part de participation, il devra formuler sa demande dans le délai de quinze jours à compter de la réception de cette fiche, soit à J + 22 au plus tard.

Les quotes-parts de participation qui n'atteignent pas le montant minimum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (actuellement 80 € conformément à l'arrêté du 10 octobre 2001), seront versées directement aux bénéficiaires. Ces sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

### Article 5.1 | *Perception immédiate des sommes*

Lorsque le bénéficiaire demande le versement de tout ou partie de ses droits à participation, les sommes dues devront être versées avant le premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice.

En l'absence de précision sur le montant à verser immédiatement, il sera procédé au versement de l'intégralité des sommes susceptibles d'être réclamées.

Ces sommes seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Passé ce délai, elles sont majorées d'un intérêt de retard dont le taux est égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement, des obligations des sociétés privées, publié semestriellement par le ministre chargé de l'économie et qui court jusqu'à la date de versement effectif. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et le cas échéant, employés dans les mêmes conditions.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

### Article 5.2 | *Affectation sur un plan d'épargne*

Les bénéficiaires des droits à participation peuvent solliciter le versement des sommes sur des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre d'un PEE, PEL et/ou un Perco, Percol, Percoi.

Dans le cadre de ce(s) plan(s), le salarié bénéficiaire a le choix entre plusieurs fonds ayant des vocations d'investissements différentes.

### **Article 5.3 | Affectation par défaut**

En l'absence de décision par le bénéficiaire, dans le délai de 15 jours suivant la date à laquelle il est présumé informé du montant qui lui a été attribué :

- 50 % des droits seront automatiquement affectés à un Perco, Percol ou un Percoi en gestion pilotée ;
- 50 % des droits seront automatiquement affectés à un PEE ou un PEI,

conformément au règlement de ces plans.

Les droits ainsi affectés ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité de chaque plan (départ à la retraite pour le Perco/Percol/Percoi ; cinq (5) ans pour le PEE/PEI).

### **Article 6 | Indisponibilité de l'épargne**

#### **Article 6.1 | Durée d'indisponibilité**

Lorsque le versement n'a pas été demandé dans les conditions prévues à l'article 5.1, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de 5 ans lorsqu'ils ont été affectés au PEE ou PEI à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils ont été calculés, ou au jour du départ à la retraite en cas d'affectation au Perco ou au Percoi.

#### **Article 6.2 | Exception à l'indisponibilité**

##### **Article 6.2.1 | Droits affectés au PEE ou PEI**

Lorsqu'ils ont été affectés au PEE ou PEI, les droits resteront toutefois négociables avant ce délai sur demande des intéressés, lors de la survenance de l'un des cas de déblocage ci-dessous mentionnés :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
  - soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
  - soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

- rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

Conformément aux dispositions de l'article R. 3324-23 du code du travail :

- la demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, violences conjugales et surendettement où elle peut intervenir à tout moment ;
- la levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le septième mois suivant le décès. En effet, passé ce délai le régime fiscal attaché à ces droits prévu au 3 du point III de l'article 150-0 A du code général des impôts (exonération de la taxation des plus-values de cession) cesse de s'appliquer.

## **Article 6.2.2 | Droits affectés au Perco ou Percoi**

Lorsque les droits auront été affectés au Perco ou Percoi, les droits constitués au profit des bénéficiaires pourront être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants :

- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

- la situation de surendettement du participant définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- l'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire avant l'échéance de l'article L. 224-1 du code monétaire et financier, le plan est clôturé.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit demandent la liquidation de ses droits.

Le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts cesse de leur être attaché à compter du septième mois suivant le décès.

## **Article 7 | Information des salariés**

### **Article 7.1 | Information collective**

Les salariés sont informés de l'existence du présent accord et de son contenu par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou diffusé sur son intranet si celui-ci existe.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la société présente un rapport au comité social et économique ou, le cas échéant, à la commission spécialisée.

Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque les élus seront appelés à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le livret d'épargne salariale mentionné ci-dessous est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales établies en application de l'article L. 2323-8 du code du travail.

### **Article 7.2 | Information individuelle**

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Lors de la répartition de la RSP entre les bénéficiaires, la société remet à chaque salarié concerné une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité ;
- si un Perco/Percoi/Percol est mis en place au sein de l'entreprise, les modalités d'affectation par défaut sur l'un des plans.



À cette fiche est annexée, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

La fiche et la note annexe sont transmises aux anciens salariés ayant quitté l'entreprise lors de la mise en place du présent dispositif ou avant le calcul et la répartition de la RSP, et qui sont susceptibles d'en bénéficier.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié se verra remettre un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de la société.

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

- lui remettre l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ;
- lui remettre, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours ;
- lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser de ses changements d'adresse l'organisme gestionnaire.

Cet état récapitulatif informe également le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation seront pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

Si 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 d'un an à compter de leur date de disponibilité, dans les conditions prévues par l'article D. 3334-37 du code du travail.

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 | Clause de suivi**

L'application du présent accord est suivie par :

- le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui ;
- à défaut de représentants du personnel, une commission spéciale composée de 2 représentants des salariés élus par les salariés.

Les représentants en charge du suivi de l'application du présent accord, se réuniront à l'occasion de chaque calcul et répartition de la participation afin de vérifier l'exactitude de ces opérations. À cet effet, l'entreprise remettra toutes les informations nécessaires à ces vérifications étant entendu que les représentants pourront demander toutes les précisions et documents utiles à leurs travaux.

Les représentants sont tenus à une obligation de discrétion sur toutes les informations remises, toute divulgation à un tiers de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à un de ses salariés étant répréhensible. Il sera tenu un procès-verbal des réunions.

## **Article 9 | Clause de sauvegarde**

Les dispositions du présent accord ont été arrêtés au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement légis-



latif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

## **Article 10 | Règlement des litiges**

Les parties s'engagent en cas de litige, pour l'application du présent accord ou de ses avenants éventuels, à essayer de les régler à l'amiable, chaque partie pouvant s'adjoindre, après accord de l'autre partie, un expert. Pendant toute la durée du différend, son application se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

À défaut, le différend sera soumis aux juridictions compétentes du lieu du siège social de l'entreprise.

## **Article 11 | Durée de l'accord**

### **[Option 1 : Accord à durée déterminée]**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice ouvert le [à compléter] et clos le [à compléter].

Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction d'exercice en exercice, sauf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties et sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois.

### **[Option 2 : Accord à durée indéterminée]**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice ouvert le [à compléter] et clos le [à compléter].

## **Article 12 | Dénonciation de l'accord**

[Si l'accord est conclu à durée déterminée : cet accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un délai de préavis de trois mois.]

[Si l'accord est conclu à durée indéterminée : cet accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires ou unilatéralement par l'une ou l'autre des parties moyennant un délai de préavis de trois mois.]

La dénonciation ne peut avoir lieu avant la clôture d'au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles à la date de conclusion de l'accord.

Elle doit intervenir dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. À défaut et sous réserve d'un préavis de 3 mois, elle ne pourra prendre effet que pour l'exercice suivant.

La dénonciation de l'accord doit aussitôt être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

## **Article 13 | Dépôt de l'accord**

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du code du travail et les avenants éventuels seront déposés, à l'initiative de la direction, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Si l'accord est conclu avec les délégués syndicaux, il sera également remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent et porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concomitamment à la procédure de dépôt.

### Pour l'entreprise

<input type="checkbox"/> M. <input type="checkbox"/> M <sup>me</sup> Nom _____	(cachet et signature)
--	-----------------------

### Pour les organisations syndicales représentatives suivantes

Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...	Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...	Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...
---	---	---

Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...	Syndicat ... Représenté par M./M <sup>me</sup> ... (signature)...
---	---

ou

### Pour le comité social et économique :

Représenté par M. / M <sup>me</sup> ...	(signature originale)
---	-----------------------

ou

Pour le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint.

### Modèle

#### Liste d'émargement pour ratification à la majorité des deux tiers du projet d'accord de participation

Résultat de la consultation organisée le \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ auprès du personnel de l'entreprise en vue de la ratification du projet d'accord de participation proposé par le chef d'entreprise :

Liste nominative du personnel figurant à l'effectif de l'entreprise à cette date :

Nom et prénom	Vote favorable	Abstention	Vote défavorable	Signature

## Résultat du vote

La majorité des deux tiers requise par le code du travail étant atteinte, le projet d'accord est ratifié.

Attestation du chef d'entreprise :

le soussigné atteste qu'il n'a été saisi d'aucune demande de désignation de délégué syndical.

*Fait à ... , le ... .*

## Annexe 6.4 Documents de mise en place d'un accord de participation spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 3322-6, D. 3345-7 et D. 2232-1-6 du code du travail, les parties sont convenues de proposer, aux entreprises de moins de 50 salariés, un accord-type de participation comportant des options dont le contenu est prédéfini et auquel ces entreprises peuvent adhérer en recourant au document unilatéral d'adhésion porté en annexe 4.2.

Dès lors qu'une délégation syndicale existe dans l'entreprise, l'adhésion volontaire au présent accord suppose au préalable qu'une négociation en vue de la mise en place d'un dispositif d'intéressement ait été conduite. En cas d'échec des négociations, l'employeur pourra recourir au document unilatéral d'adhésion prévu en annexe 2.

### **Annexe 6.4.1** Accord-type de participation à destination des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord-type, conclu dans les conditions de l'article L. 3322-9 du code du travail, est destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord de participation en application des articles L. 3321-1 et suivants et de l'article L. 2242-1 du code précité. Il est rappelé que la participation n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de

Certaines clauses doivent faire l'objet d'un choix en cochant les cases prévues à cet effet.

## 178

Le présent accord a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance des résultats de l'entreprise.

Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la constitution et l'amélioration des résultats de l'entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction [à préciser selon la modalité retenue à l'article 5], est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la sécurité sociale.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, la participation est variable et peut être nulle. La participation versée à chaque bénéficiaire ne constitue donc pas un avantage acquis.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- la base et les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation ;
- la répartition de cette réserve entre les bénéficiaires ;
- les modalités de gestion des droits des salariés ;
- les modalités d'information individuelle et collective du personnel ;
- la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants au présent accord qui pourraient être ultérieurement conclus.

Le présent accord étant conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications ultérieures des règles applicables en ce domaine se substituent de plein droit à celles du présent accord, devenu non conformes.

## **Article 2 | Bénéficiaires et champ d'application**

Le présent accord s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ mois d'ancienneté. La condition d'ancienneté ne peut pas être supérieure à 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation antérieurement à la cessation du contrat de travail.

Bénéficiaire du présent accord :

- le chef d'entreprise ;
- les dirigeants ; et
- les mandataires sociaux ;
- le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

[Le cas échéant : le champ d'application du présent accord ouvre les établissements désignés en annexe.]

### **Article 3 | Calcul de la réserve spéciale de participation**

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice de 12 mois est appelée « Réserve spéciale de participation » (RSP).

Le montant de la RSP est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions du code du travail, et notamment à l'article L. 3324-1 du code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C] \times [S/VA]$$

dans laquelle :

- B : représente le bénéfice net de l'entreprise ;
- C : les capitaux propres de l'entreprise ;
- S : les salaires de l'entreprise ;
- VA : la valeur ajoutée de l'entreprise.

Chacun de ces éléments fait l'objet d'une définition à l'article 3.3 de l'accord interbranches.

Le calcul de la RSP est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'exercice précédent.

### **Article 4 | Répartition entre les bénéficiaires**

#### **Article 4.1 | Critères de répartition**

Le montant de la RSP calculé selon la formule prévue à l'article 3 sera réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

##### ■ Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice

La RSP est répartie entre les bénéficiaires en fonction du temps de présence au cours de l'exercice, selon la formule suivante :

$$\frac{RSP \times \text{Total annuel de la durée de présence du salarié}}{\text{Total annuel de la durée de présence globale dans l'entreprise}}$$

Sont assimilés à une période de présence au sens du présent article les périodes correspondant :

- au temps de travail effectif ;
- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité, paternité, d'adoption et de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnus comme tels par la sécurité sociale (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- à une mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- à des heures chômées pour les salariés placés en activité partielle au sens de l'article R. 5122-11 du code du travail ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

## ■ Répartition proportionnelle aux salaires

La RSP est répartie entre les bénéficiaires en fonction du salaire perçu au cours de l'exercice, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{RSP} \times \text{Total annuel du salaire perçu par le salarié}}{\text{Total annuel des salaires versés dans l'entreprise}}$$

Sont considérés comme « salaire » les rémunérations au sens de l'article D. 3324-10 du code du travail perçues au cours de l'exercice considéré.

Le salaire servant de base à la présente répartition ne peut dépasser, par salarié, 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (Pass).

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, cette limite sera calculée au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence pour congé maternité ou paternité, congé d'adoption, congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle ou les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçu les bénéficiaires concernés pendant les mêmes périodes s'ils n'avaient pas été absents.

## ■ Répartition uniforme

La RSP est répartie uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3, perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

## ■ Répartition par utilisation conjointe des différents critères

La RSP est répartie entre les bénéficiaires, désignés à l'article 2, par utilisation des critères suivants ; chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte.

– une partie de la participation, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

$$\frac{50\% \times \text{RSP} \times \text{Total annuel de la durée de présence du salarié}}{\text{Total annuel de la durée de présence globale dans l'entreprise}}$$

Est considéré comme temps de présence au sens du présent article les périodes correspondant :

- au temps de travail effectif ;
- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise
- aux congés légaux de maternité, paternité, d'adoption et de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnus comme tels par la sécurité sociale (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- à une mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- à des heures chômées pour les salariés placés en activité partielle au sens de l'article R. 5122-11 du code du travail ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.



– une partie de la RSP, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article D. 3324-10 du code du travail) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

$$\frac{50 \times \text{RSP} \times \text{Total annuel du salaire perçu par le salarié}}{\text{Total annuel des salaires versés dans l'entreprise}}$$

Le salaire servant de base à la présente répartition ne peut dépasser, par salarié, 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (Pass).

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, cette limite sera calculée au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence pour congé maternité ou paternité, congé d'adoption, congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle ou les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçu les bénéficiaires concernés pendant les mêmes périodes s'ils n'avaient pas été absents.

#### **Article 4.2 | Plafonnement des droits individuels**

Le montant des droits attribués à un bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du Pass (plafond annuel de la sécurité sociale). Ce plafond de perception, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

#### **Article 4.3 | Reliquat de réserve spéciale de participation**

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison du plafond individuel égal aux trois quarts du Pass, font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

#### **Article 5 | Affectation des droits**

Tout ou partie des droits à participation du bénéficiaire après précompte de la CSG, CRDS et de tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur, peuvent faire l'objet à son choix :

- d'une perception immédiate qui sera dès lors soumis à l'impôt sur le revenu ;
- d'une affectation au PEE, PEI et/ou Perco, Percol, Percoi dans le respect des conditions prévues par le règlement de ces plans ; les revenus des avoirs ainsi affectés seront obligatoirement réinvestis dans les supports de placement prévus par ces plans.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche qui comportera notamment une information portant sur :

- les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;
- le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement,
- et le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

En cas d'envoi de cette fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé être informé à J + 7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier ou courriel.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa quote-part de participation, il devra formuler sa demande dans le délai de quinze jours à compter de la réception de cette fiche, soit à J + 22 au plus tard.

Les quotes-parts de participation qui n'atteignent pas le montant minimum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (actuellement 80 € conformément à l'arrêté du 10 octobre 2001), seront versées directement aux bénéficiaires. Ces sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

### **Article 5.1 | Perception immédiate des sommes**

Lorsque le bénéficiaire demande le versement de tout ou partie de ses droits à participation, les sommes dues devront être versées avant le premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice.

En l'absence de précision sur le montant à verser immédiatement, il sera procédé au versement de l'intégralité des sommes susceptibles d'être réclamées.

Ces sommes seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Passé ce délai, elles sont majorées d'un intérêt de retard dont le taux est égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement, des obligations des sociétés privées, publié semestriellement par le ministre chargé de l'économie et qui court jusqu'à la date de versement effectif.

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et le cas échéant, employés dans les mêmes conditions.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

### **Article 5.2 | Affectation sur un plan d'épargne**

Les bénéficiaires des droits à participation peuvent solliciter le versement des sommes sur des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre d'un PEE, PEI et/ou un Perco, Percol, Percoi.

Dans le cadre de ce(s) plan(s), le salarié bénéficiaire a le choix entre plusieurs fonds ayant des vocations d'investissements différentes.

### **Article 5.3 | Affectation par défaut**

En l'absence de décision par le bénéficiaire, dans le délai de 15 jours suivant la date à laquelle il est présumé informé du montant qui lui a été attribué :

- 50 % des droits seront automatiquement affectés à un Perco, Percol ou un Percoi en gestion pilotée ;
- 50 % des droits seront automatiquement affectés à un PEE ou un PEI,

conformément au règlement de ces plans.

Les droits ainsi affectés ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité de chaque plan (départ à la retraite pour le Perco/Percol/Percoi ; cinq (5) ans pour le PEE/PEI).

## **Article 6 | Indisponibilité de l'épargne**

### **Article 6.1 | Durée d'indisponibilité**

Lorsque le versement n'a pas été demandé dans les conditions prévues à l'article 5.1., les droits constitués au profit des bénéficiaires ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de 5 ans lorsqu'ils ont été affectés au PEE ou PEI à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils ont été calculés, ou au jour du départ à la retraite en cas d'affectation au Perco ou au Percoi.

### **Article 6.2 | Exception à l'indisponibilité**

#### **Article 6.2.1 | Droits affectés au PEE ou PEI**

Lorsqu'ils ont été affectés au PEE ou PEI, les droits resteront toutefois négociables avant ce délai sur demande des intéressés, lors de la survenance de l'un des cas de déblocage ci-dessous mentionnés :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
  - soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
  - soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

- situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

Conformément aux dispositions de l'article R. 3324-23 du code du travail :

- la demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, violences conjugales et surendettement où elle peut intervenir à tout moment ;
- la levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le septième mois suivant le décès. En effet, passé ce délai le régime fiscal attaché à ces droits prévu au 3 du point III de l'article 150-0 A du code général des impôts (exonération de la taxation des plus-values de cession) cesse de s'appliquer.

## **Article 6.2.2 | Droits affectés au Perco ou Percoi**

Lorsque les droits auront été affectés au Perco ou Percoi, les droits constitués au profit des bénéficiaires pourront être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants :

- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
- la situation de surendettement du participant définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- l'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire avant l'échéance de l'article L. 224-1 du code monétaire et financier, le plan est clôturé.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit demandent la liquidation de ses droits.

Le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts cesse de leur être attaché à compter du septième mois suivant le décès.

## **Article 7 | Information des salariés**

### **Article 7.1 | Information collective**

Les salariés sont informés de l'existence du présent accord et de son contenu par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou diffusé sur son intranet si celui-ci existe.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la société présente un rapport au comité social et économique ou, le cas échéant, à la commission spécialisée.

Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque les élus seront appelés à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le livret d'épargne salariale mentionné ci-dessous est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales établies en application de l'article L. 2323-8 du code du travail.

### **Article 7.2 | Information individuelle**

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Lors de la répartition de la RSP entre les bénéficiaires, la société remet à chaque salarié concerné une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité ;
- si un Perco/Percoi/Percol est mis en place au sein de l'entreprise, les modalités d'affectation par défaut sur l'un des plans.

À cette fiche est annexée, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

La fiche et la note annexe sont transmises aux anciens salariés ayant quitté l'entreprise lors de la mise en place du présent dispositif ou avant le calcul et la répartition de la RSP, et qui sont susceptibles d'en bénéficier.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié se verra remettre un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de la société.

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

- lui remettre l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ;

- lui remettre, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours ;
- lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser de ses changements d'adresse l'organisme gestionnaire.

Cet état récapitulatif informe également le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation seront pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

Si 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 d'un an à compter de leur date de disponibilité, dans les conditions prévues par l'article D. 3334-37 du code du travail.

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 | Clause de suivi**

L'application du présent accord est suivie par :

- le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui ;
- à défaut de représentants du personnel, une commission spéciale composée de 2 représentants des salariés élus par les salariés.

Les représentants en charge du suivi de l'application du présent accord, se réuniront à l'occasion de chaque calcul et répartition de la participation afin de vérifier l'exactitude de ces opérations. À cet effet, l'entreprise remettra toutes les informations nécessaires à ces vérifications étant entendu que les représentants pourront demander toutes les précisions et documents utiles à leurs travaux.

Les représentants sont tenus à une obligation de discrétion sur toutes les informations remises, toute divulgation à un tiers de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à un de ses salariés étant répréhensible. Il sera tenu un procès-verbal des réunions.

## **Article 9 | Clause de sauvegarde**

Les dispositions du présent accord ont été arrêtés au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

## **Article 10 | Règlements des litiges**

Les parties s'engagent en cas de litige, pour l'application du présent accord ou de ses avenants éventuels, à essayer de les régler à l'amiable, chaque partie pouvant s'adjoindre, après accord de l'autre partie, un expert. Pendant toute la durée du différend, son application se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

À défaut, le différend sera soumis aux juridictions compétentes du lieu du siège social de l'entreprise.



### Article 11 | *Durée de l'accord*

[Option 1 : accord à durée déterminée]

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice ouvert le [à compléter] et clos le [à compléter].

Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction d'exercice en exercice, sauf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties et sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois.

[Option 2 : accord à durée indéterminée]

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice ouvert le [à compléter] et clos le [à compléter].

## Article 12 | Dénonciation de l'accord

[Si l'accord est conclu à durée déterminée : cet accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un délai de préavis de trois mois.]

[Si l'accord est conclu à durée indéterminée : cet accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires ou unilatéralement par l'une ou l'autre des parties moyennant un délai de préavis de trois mois.]

La dénonciation ne peut avoir lieu avant la clôture d'au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles à la date de conclusion de l'accord.

Elle doit intervenir dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. À défaut et sous réserve d'un préavis de 3 mois, elle ne pourra prendre effet que pour l'exercice suivant.

La dénonciation de l'accord doit aussitôt être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

## Article 13 | Dépôt de l'accord

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du code du travail et les avenants éventuels seront déposés, à l'initiative de la direction, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Si l'accord est conclu avec les délégués syndicaux, il sera également remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent et porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concomitamment à la procédure de dépôt.

## Pour l'entreprise

☐ M. ☐ M<sup>me</sup> Nom \_\_\_\_\_ (cachet et signature)

### Pour les organisations syndicales représentatives suivantes

Syndicat ...	Syndicat ...	Syndicat ...
Représenté par M./M <sup>me</sup> ...	Représenté par M./M <sup>me</sup> ...	Représenté par M./M <sup>me</sup> ...
(signature)...	(signature)...	(signature)...



Syndicat ...	Syndicat ...
Représenté par M./M <sup>me</sup> ...	Représenté par M./M <sup>me</sup> ...
(signature)...	(signature)...

## Résultat du vote :

Effectif de l'entreprise	
Condition de majorité requise (2/3)	
Nombre de voix favorables	
Nombre d'abstention	
Nombre de voix défavorables	
Ratification au 2/3 (oui / non)	

La majorité des deux tiers requise par le code du travail étant atteinte, le projet d'accord est ratifié.

Attestation du chef d'entreprise :

Le soussigné atteste qu'il n'a été saisi d'aucune demande de désignation de délégué syndical.

Fait à ... , le...

<input type="checkbox"/> M. <input type="checkbox"/> M <sup>me</sup> Nom _____	(signature)
--	-------------

## Annexe 6.4.2 Adhésion volontaire à l'accord-type de participation

### Document unilatéral d'adhésion à l'accord de participation

L'entreprise (raison sociale) \_\_\_\_\_

Forme juridique \_\_\_\_\_ n° SIRET \_\_\_\_\_ Code NAF \_\_\_\_\_

Adresse du siège social \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Représentant légal ☐ M. ☐ M<sup>me</sup> Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

Fonction \_\_\_\_\_

confirme sa volonté d'opter pour l'application du régime de participation proposé par l'accord interbranches du [à compléter], l'entreprise relevant d'une des branches signataires,

Les options retenues au titre de cette adhésion volontaire sont précisées ci-après :

### Article 1<sup>er</sup> | Bénéficiaires et champ d'application

Le présent document s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ mois d'ancienneté. La condition d'ancienneté ne peut pas être supérieure à 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et des douze (12) mois qui la précèdent.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze (12) mois qui la précèdent, sont pris en compte. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation antérieurement à la cessation du contrat de travail.

Bénéficiaire du régime de participation :

- le chef d'entreprise ;
- les dirigeants ; et
- les mandataires sociaux ;
- le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

[Le cas échéant : Le champ d'application du présent régime de participation couvre les établissements désignés en annexe.]

## **Article 2 | Répartition entre les bénéficiaires**

### **Article 2.1 | Critères de répartition**

Le montant de la RSP calculé selon la formule prévue à l'article 3 sera réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

- répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice ;
- répartition proportionnelle aux salaires.

[Le cas échéant : pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, le président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.] ;

- répartition uniforme ;
- répartition par utilisation conjointe des différents critères.

[Le cas échéant : pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, le président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.]

### **Article 2.2 | Plafonnement des droits individuels**

Le montant des droits attribués à un bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du Pass (plafond annuel de la sécurité sociale). Ce plafond de perception, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

### **Article 2.3 | Reliquat de réserve spéciale de participation**

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison du plafond individuel égal aux trois quarts du Pass, font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

### Article 3 | Durée

La présente décision prendra effet le [à préciser] pour une durée indéterminée.

### Article 4 | Dénonciation

La présente décision pourra être modifiée ou dénoncée conformément à la procédure jurisprudentielle prévue pour la modification et la dénonciation des usages et engagements unilatéraux de l'employeur en vigueur à cette date.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

Ils seront adressés à la Dreets, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que la décision unilatérale elle-même.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

### Article 5 | Dépôt

La présente décision est déposée ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du code du travail et les avenants éventuels seront déposés, à l'initiative de la direction, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales attachées à l'intéressement.

#### Pour l'entreprise

<input type="checkbox"/> M. <input type="checkbox"/> M <sup>me</sup> Nom _____	(cachet et signature)
--	-----------------------

### Annexe 6.5 Modèle d'accord de plan d'épargne interentreprises

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut faire application du présent accord interbranches d'intéressement agréé, par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise.

Le présent accord-type, conclu dans les conditions de l'article L. 3333-7-1 du code du travail, est destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un Plan d'épargne d'entreprise en application des articles L. 3333-1 et suivants et de l'article L. 2242-1 du code précité. Cet accord-type est adapté aux spécificités des entreprises des secteurs professionnels concernés employant moins de 50 salariés.

La mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises est obligatoire pour les entreprises qui ont mis en place un dispositif de participation.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'une délégation syndicale existe dans l'entreprise, l'adhésion volontaire au présent accord suppose au préalable qu'une négociation en vue de la mise en place d'un dispositif d'intéressement ait été conduite.

En cas d'échec des négociations, l'employeur pourra recourir au document unilatéral d'adhésion prévu en annexe 6.

Certaines clauses doivent faire l'objet d'un choix en cochant les cases prévues à cet effet.

Entre d'une part

Forme juridique | | | | | n° SIRET | | | | | | | | | | | | | | | Code NAF | | | | |

\_\_\_\_\_

Représentant légal ☐ M. ☐ M<sup>me</sup> Nom | | | | | | | | | | Prénom | | | | | | | | | |[illegible]

Ci-après dénommée « l'entreprise »

Et, d'autre part

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, représentées par :

M./M<sup>me</sup> ... en qualité de délégué syndical de ...M. / M<sup>me</sup> ... en qualité de délégué syndical de ...

Les organisations syndicales représentées par des salariés mandatés :

M. / M<sup>me</sup> ... pour l'organisation syndicale représentative ... (selon mandat ci-joint)M. / M<sup>me</sup> ... pour l'organisation syndicale représentative ... (selon mandat ci-joint)

ou

☒ Le comité social et économique par décision à la majorité des membres élus présents lors de la réunion du ... selon procès-verbal ci-joint représenté par M./M<sup>me</sup> ... en vertu du mandat qu'il (elle) a reçu au cours de cette réunion,

ou

❑ Le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le chef d'entreprise conjointement avec, le cas échéant, le comité social et économique ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint). Cette majorité a été appréciée par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

Il est conclu le présent règlement de plan d'épargne interentreprises conformément aux dispositions des articles L. 3333-1 et suivants du code du travail.

## Préambule

Ayant constaté l'existence d'un accord interbranches mettant en place un dispositif de plan d'épargne interentreprises (PEI), la société a souhaité mettre en place ce dispositif pour permettre aux salariés et autres bénéficiaires de l'entreprise de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Les parties considèrent que l'épargne salariale est un moyen d'enrichir le dialogue social tout en renforçant les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise.

Le plan d'épargne interentreprises est régi par :

- les chapitres I<sup>er</sup>, II et V du titre III et le titre IV du livre III de la troisième partie (parties législative et réglementaire) du code du travail et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- les stipulations du présent règlement.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord porte application au sein de l'entreprise du règlement du PEI (ci-après « le plan ») au profit des bénéficiaires visés à l'article 2.

Le présent plan a pour objet de permettre au personnel de l'entreprise de participer avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux dont est assortie cette forme d'épargne collective.

Les conditions d'utilisation du PEI par les salariés, la nature et les modalités de gestion de leurs droits sont déterminées ci-après conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les sommes sont temporairement bloquées. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont attachées au plan d'épargne interentreprises.

## **Article 2 | Bénéficiaires**

Le présent accord s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté.

Pour la détermination de cette condition d'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année en cours et des douze derniers mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le plan.

Sont également bénéficiaires du PEI les anciens salariés pour autant qu'avant leur départ, ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs s'ils sont retraités ou préretraités des entreprises relevant du présent accord. Ils ne peuvent, en revanche, bénéficier d'éventuels versements complémentaires effectués par l'entreprise.

[Si souhaité : le chef d'entreprise et les mandataires sociaux (président, directeurs généraux, gérants ou membre du directoire) ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé peuvent également participer au présent plan.]

Le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent accord, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du présent accord, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE de son ancien employeur, ou du PEI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI mis en place par le présent accord.

### **Article 2.1 | Départ de l'entreprise**

L'ancien salarié dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme peut rester adhérent du PEI. En revanche, il ne peut plus effectuer de nouveaux versements. Toutefois, l'article R. 3332-13 du code du travail permet, lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation intervient après le départ de l'entreprise, d'affecter tout ou partie de cet intéressement et de la participation qui intervient après le départ de l'entreprise, dans le PEI de l'entreprise qu'il vient de quitter.

Dans ce cas, n'étant plus salarié de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par son ancien employeur et les frais de gestion du PEI sont entièrement à sa charge. Il pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs dans le plan d'épargne salariale de son nouvel employeur, ou du PEI ou Percoi.

## **Article 2.2 | *Départ en retraite ou préretraite***

Les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le PEI, dès lors que des versements ont déjà été effectués dans ce PEI, avant le départ, et que leur compte n'a pas été clôturé (c'est à dire, que des sommes y demeurent toujours au moment du départ en retraite ou préretraite). Dans ce cas de figure, n'étant plus salariés de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par leur ancien employeur et les frais de gestion du PEI sont à leur charge exclusive.

## **Article 3 | *Adhésion***

L'adhésion est facultative.

Les bénéficiaires du présent dispositif, tels que définis à l'article 2, adhèrent au plan lors de leur premier versement.

## **Article 4 | *Alimentation***

### **Article 4.1 | *Versement des primes d'intéressement***

Le PEI peut être alimenté, le cas échéant, par le versement de tout ou partie de la prime d'intéressement versée, le cas échéant, au bénéficiaire. Conformément à l'accord d'intéressement éventuellement en vigueur dans l'entreprise, l'intéressement pourra être versé par défaut dans le PEI en l'absence de choix du bénéficiaire. L'entreprise devra adresser un fichier normé fourni par le teneur de registres correspondant aux versements nets issus de l'intéressement des bénéficiaires à affecter au PEI.

Les sommes doivent être investies sous un délai maximal de quinze jours à compter de la date de leur versement ; elles ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 4.3 ci-dessous.

### **Article 4.2 | *Versement des quotes-parts de participation***

Le plan pourra être alimenté, le cas échéant, par le versement de tout ou partie de la quote-part de participation attribuée, le cas échéant, en application de l'accord de participation éventuellement en vigueur au sein de l'entreprise.

Lors de chaque répartition, les salariés doivent faire connaître à l'entreprise, dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils ont été informés du montant qui leur est attribué, les sommes qu'ils souhaitent affecter au plan en indiquant le mode de placement choisi. Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement pour moitié sur le Percoi en gestion pilotée si ce dernier est en place dans l'entreprise et pour moitié sur le PEI sur le FCPE Epsens court terme plus ISR.

### **Article 4.3 | *Versements volontaires des bénéficiaires***

Chaque salarié qui le désire peut effectuer des versements au PEI par chèque lorsqu'il le souhaite (versements libres) ou par prélèvement ou par virement bancaire et selon une périodicité définie en accord avec le teneur de comptes conservateur et de registre.

Les versements volontaires annuels d'un bénéficiaire au PEI (incluant les droits issus d'un compte épargne-temps) ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle brute.

Pour les présidents, directeur général, gérants ou membres du directoire, ce plafond de versement est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement.



Pour les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à l'occasion d'un départ en préretraite ou en retraite, le plafond de versement s'élève au quart de la somme des pensions perçues.

En cas de souscription à plusieurs plans d'épargne salariale, ce plafond de versement s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires à ces divers plans. Il appartient au bénéficiaire de veiller au respect de ce plafond. Le montant minimum de versement est de quarante euros. Les versements sont établis à l'ordre de l'établissement teneur de comptes conservateur et sont accompagnés du bulletin de versement.

## **Article 4.4 | Aide de l'entreprise**

### **Aide obligatoire**

L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les frais de tenue de compte.

Les prestations fournies en contrepartie de ces frais sont :

- l'ouverture d'un compte à chaque épargnant ;
- l'investissement au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement et de tous les versements (volontaires ou autres) réalisés ;
- l'établissement et l'envoi ou mise à disposition des relevés d'opération et, au minimum, d'un relevé annuel ;
- au moins un arbitrage (modification du choix de placement) par an par épargnant ;
- le remboursement par virement des sommes investies à l'échéance du Plan ou en cas de survenance de l'un des cas de déblocage anticipé (communiqué par voie électronique) dans les conditions visées à l'article 7 du présent règlement ;
- l'accès de chaque épargnant aux informations sécurisées concernant son compte en ligne.

Ces frais seront facturés annuellement par Epsens à l'entreprise à raison du nombre d'épargnants ayant adhéré personnellement au plan et selon les dispositions prévues dans la convention d'ouverture de compte. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ effectif du salarié. Ils incombent dès lors au salarié concerné et seront perçus par prélèvements sur ses avoirs.

En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

### **Abondement de l'entreprise**

[Le cas échéant : l'entreprise s'engage par ailleurs à effectuer des versements complémentaires à ceux des titulaires.

Le montant de l'abondement, s'il est prévu, correspond à un pourcentage des sommes versées par le salarié défini selon l'une des formules suivantes :

- formule A : taux d'abondement de 10 %, sans pouvoir excéder 8 % du plafond annuel de sécurité social par an et par salarié ;
- formule B : taux d'abondement de 25 %, sans pouvoir excéder 8 % du plafond annuel de sécurité social par an et par salarié ;
- formule C : taux d'abondement de 50 %, sans pouvoir excéder 8 % du plafond annuel de sécurité social par an et par salarié ;
- formule D : taux d'abondement libre fixé par l'employeur, dans l'accord ou la décision unilatérale, sans pouvoir excéder le maximum légal de 300 % des sommes versées et de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

L'abondement de l'employeur ne pourra pas être inférieur à cinquante euros. En toute hypothèse, il sera plafonné à : à compléter

Les règles de calcul de l'abondement sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par tout moyen de l'entreprise. Son versement est concomitant à celui du bénéficiaire ou peut intervenir au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié en cours d'exercice, le versement de l'abondement doit intervenir avant son départ.

L'entreprise peut chaque année changer l'option retenue ou modifier l'abondement, dans les mêmes conditions que sa mise en place, les bénéficiaires étant informés de ce changement par tout moyen. La décision d'abondement par l'entreprise ainsi que les règles d'attribution doivent être prises annuellement. Afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression doit intervenir au plus tard le 15 décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à la Dreets.

La modulation éventuelle de l'abondement ne saurait résulter que de l'application des règles à caractère général. En outre, elles ne peuvent avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire croissant avec la rémunération de ce dernier. Ainsi, les règles d'attribution de l'abondement telles qu'elles sont déterminées au présent article sont indépendantes de la catégorie professionnelle des bénéficiaires et du choix d'affectation des sommes versées.

Le montant de l'abondement ne peut dépasser le plafond légal au-delà duquel ce dispositif ne bénéficie plus des exonérations sociales et fiscales (8 % du Pass par an et par personne à la date de signature de l'accord ou trois fois la contribution du salarié). Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. L'aide obligatoire apportée par l'entreprise ne peut s'imputer sur les sommes versées au titre de l'abondement.

Il est rappelé que les sommes relevant de l'abondement sont assujetties à la CSG, CRDS, au forfait social et à tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur. Toutefois, pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, l'abondement n'est pas soumis au forfait social.]

#### **Article 4.5 | *Transfert des sommes en provenance d'autres plans (PEE/PEI ou PEG : plan épargne groupe)***

Les sommes détenues par un salarié dans un PEE, PEG ou PEI peuvent être transférées, à sa demande, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans le PEI qui comporte une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan d'origine.

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes ainsi transférées s'impute sur la durée de blocage du PEI. Le transfert a lieu à l'expiration d'un délai d'indisponibilité et peuvent donner lieu à abondement, le cas échéant.

Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 4.3 ci-avant. Elles peuvent faire l'objet d'un abondement, si les sommes transférées sont arrivées à échéance.

#### **Article 4.6 | *Le versement de sommes issues d'un compte épargne-temps (CET)***

[Le cas échéant : le PEI peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un compte épargne-temps (CET) si l'accord l'instituant permet leur versement au PEI. Les sommes ainsi versées sont prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au 4.3. ci-avant.]

## **Article 5 | Affectation des sommes collectées**

### **Article 5.1 | Supports et délai d'investissement**

Les sommes versées en alimentation du PEI sont, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, employées à l'acquisition de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) multi-entreprises suivants :

- Epsens court terme plus ISR ;
- Epsens obligations multistrat ;
- Epsens équilibre ISR solidaire ;
- Epsens bas carbone ISR.

La propriété de parts ou fractions de part comporte l'adhésion au FCPE.

### **Article 5.2 | Placement à défaut de choix**

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, ses versements seront affectés à l'acquisition de parts du FCPE Epsens court terme plus ISR.

### **Article 5.3 | Modification de choix d'option**

À tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les bénéficiaires pourront individuellement effectuer une modification de leur choix de placement (« arbitrage ») de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE précités. Cette opération qui s'effectue en liquidités, n'a pas d'effet sur la date de disponibilité des sommes placées au sein du PEI et ne donne pas lieu à perception de frais.

### **Article 5.4 | Information**

Les DICI (documents d'informations clés pour l'investisseur) des FCPE sont annexés au présent accord. Ces éléments seront obligatoirement remis aux salariés par leur entreprise avant toute souscription.

### **Article 5.5 | Emploi des revenus**

Les revenus des avoirs compris dans les FCPE et constitués en application du PEI seront obligatoirement réinvestis dans les fonds.

### **Article 5.6 | Aide à la décision**

Une aide à la décision est mise en œuvre, par le gestionnaire du plan, dans le cadre de l'interrogation des titulaires sur le choix entre le versement immédiat et/ou l'investissement des sommes qui leur sont dues au titre de l'intéressement et/ou de la participation. Ils bénéficient de cette aide via les supports de communication choisis par l'entreprise pour l'exercice de cette interrogation.

## **Article 6 | Organismes gestionnaires**

La société de gestion des FCPE est Humanis gestion d'actifs dont le siège social est sis 21, rue Laffitte, 75009 Paris, et le dépositaire est BNP Paribas securities services, dont le siège social est sis 3, rue d'Antin, 75001 Paris.

Le teneur de compte conservateur est Epsens, dont le siège social est sis au 21, rue Laffitte, 75009 Paris. Epsens sera également en charge par délégation des entreprises

adhérentes de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI.

Ce registre comporte, pour chaque adhérent, la ventilation des investissements réalisés au PEI et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Epsens établit un relevé des parts appartenant à chaque adhérent et lui en adresse une copie au moins une fois par an en indiquant l'état de leurs comptes.

## **Article 7 | Délai d'indisponibilité et cas de déblocage anticipé**

### **Article 7.1 | Délai d'indisponibilité**

Les droits acquis dans le cadre du PEI ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans qui débute à compter du premier jour du sixième mois de l'année d'acquisition des parts ou fractions de parts. Au-delà de ce délai, les salariés peuvent conserver les sommes et valeurs inscrites à leur compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de leurs avoirs.

### **Article 7.2 | Cas de déblocage anticipé**

Le rachat des parts ou fractions de parts détenues peut être demandé de façon anticipée lors de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 code du travail :

- le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
  - soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
  - soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- la rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- l'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

- l’affectation des sommes épargnées à l’acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l’article R. 156-1 du code de la construction et de l’habitation, sous réserve de l’existence d’un permis de construire ou d’une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d’une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- la situation de surendettement de l’intéressé définie à l’article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l’organisme gestionnaire des fonds ou à l’employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l’apurement du passif de l’intéressé.

La demande du salarié de liquidation anticipée doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l’indisponibilité intervient sous forme d’un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d’être débloqués.

En cas de décès de l’adhérent, le teneur de comptes informe les ayants droits de l’état des avoirs existants. Les ayants droits demandent la liquidation des droits. Le régime fiscal prévu au 4 du III de l’article 150-0 A du code général des impôts cesse de leur être attaché à compter du septième mois suivant le décès.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l’entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l’entreprise rend immédiatement exigible les droits à participation non échus en application de l’article L. 643-1 du code de commerce et de l’article L. 3253-10 du code du travail.

Toute évolution de la législation en matière de déblocage anticipé des droits s’appliquera automatiquement au PEI.

## **Article 8 | Conseil de surveillance**

Un conseil de surveillance est mis en place au niveau de la branche professionnelle à laquelle appartient l’entreprise.

Ce conseil se réunit au moins une fois par an pour l’examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l’examen de la gestion financière, administrative et comptable et l’adoption de son rapport annuel. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts de porteurs.

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation.

## **Article 9 | Information**

L’entreprise qui décide d’adhérer au PEI remet à chaque salarié une note concernant l’existence et le contenu du présent accord et, en particulier, sur les diverses formes de placement existantes et leurs caractéristiques en termes d’actifs détenus, de rendement et de risque afin d’apporter un éclairage suffisant au moment du choix du placement.

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs fournit à tout bénéficiaire d’un plan d’épargne salariale un relevé annuel de situation comportant le choix d’affectation de son épargne, ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l’année précédente. Ce relevé est fourni au bénéficiaire dans un délai de trois mois suivant le 31 décembre de l’année précédente. Sauf si le bénéficiaire manifeste son opposition, la remise de ce relevé annuel peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l’intégrité des données. Il comporte :

- l'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
- le montant global des droits et avoirs inscrits au compte du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;
- le montant de ses droits et avoirs par support de gestion, avec les dates de disponibilités, ainsi que les modalités de gestion, prévues par défaut dans le règlement du plan ou choisies par le bénéficiaire ;
- un récapitulatif des sommes investies lors de l'année écoulée dans le plan, présentées par type de versements conformément aux dispositions prévues à l'article L. 3332-11, ainsi que des sommes désinvesties du plan sur la même période, en distinguant celles résultant d'un cas de déblocage anticipé ;
- un récapitulatif des frais à la charge du salarié lors de l'année écoulée, conformément aux dispositions du plan.

En cas de départ de l'entreprise, le bénéficiaire reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise. Cet état détaille les actifs disponibles dans les conditions prévues à l'article L. 3341-7 du code du travail.

## **Article 10 | Retrait des fonds**

Les avoirs peuvent être versés aux bénéficiaires, sur leur demande, à l'occasion d'un cas de déblocage permettant la levée de l'indisponibilité ou lorsqu'ils sont devenus disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité.

La demande est adressée au teneur de comptes, désigné à l'article 6, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier de la disponibilité anticipée des parts.

Les bénéficiaires qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité continuent à bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus-values, hors prélèvements sociaux.

## **Article 11 | Clause de sauvegarde**

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

## **Article 12 | Règlement des litiges**

Les parties s'engagent en cas de litige, pour l'application du présent accord ou de ses avenants éventuels, à essayer de les régler à l'amiable, chaque partie pouvant s'adjoindre, après accord de l'autre partie, un expert. Pendant toute la durée du différend, son application se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

À défaut, le différend sera soumis aux juridictions compétentes du lieu du siège social de l'entreprise.

## **Article 13 | Clause de suivi**

L'application du présent accord est suivie par :

- le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui ;
- à défaut de représentants du personnel, une commission spéciale composée de 2 représentants des salariés élus par les salariés.



Les représentants en charge du suivi de l'application du présent accord, se réuniront pour faire le point sur l'application du présent accord au moins une (1) fois par an.

#### **Article 14 | *Prise d'effet. Durée. Dénonciation. Modification du règlement***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le [à compléter].

Il pourra, à tout moment, être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7-1 à L. 2261-13 du code du travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

En cas de dénonciation de l'accord, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception devra être adressée au teneur de comptes conservateur de parts sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois.

#### **Article 15 | *Dépôt de l'accord***

Le présent accord et ses annexes sont déposés par le représentant légal de l'association sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), avant le premier versement.

Un exemplaire est remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes compétent.

Le présent accord est affiché aux emplacements prévus à cet effet dans l'entreprise.

Le présent accord sera notifié, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. L'employeur remet un exemplaire de cet accord au comité social et économique et aux comités sociaux et économiques d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

### **Annexe 6.6 Document unilatéral d'adhésion à l'accord-type de plan d'épargne interentreprises applicable par les entreprises de moins de 50 salariés**

#### **Adhésion volontaire à l'accord-type de plan d'épargne interentreprises**

La société (raison sociale) [\_\_\_\_\_]

Forme juridique [\_\_\_\_\_] n° SIRET [\_\_\_\_\_] Code NAF [\_\_\_\_\_]

Adresse du siège social [\_\_\_\_\_]

[\_\_\_\_\_]

Code postal [\_\_\_\_\_] Ville [\_\_\_\_\_]

Représentant légal ☐ M. ☐ M<sup>me</sup> Nom [\_\_\_\_\_] Prénom [\_\_\_\_\_]

Fonction [\_\_\_\_\_]

L'entreprise, dûment représentée par son représentant légal susmentionné, confirme sa volonté d'opter pour du régime de plan d'épargne interentreprises (PEI) proposé par l'accord interbranches du [à compléter], par décision unilatérale, l'entreprise relevant d'une des branches signataires, Les options retenues au titre de cette adhésion volontaire sont précisées ci-après :

#### **Article 1<sup>er</sup> | *Bénéficiaires***

Le présent document s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté.



Pour la détermination de cette condition d'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année en cours et des douze (12) derniers mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le plan.

Sont également bénéficiaires du PEI les anciens salariés pour autant qu'avant leur départ, ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs s'ils sont retraités ou préretraités des entreprises relevant du présent accord. Ils ne peuvent, en revanche, bénéficier d'éventuels versements complémentaires effectués par l'entreprise.

[Si souhaité : le chef d'entreprise et les mandataires sociaux (président, directeurs généraux, gérants ou membre du directoire) ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé peuvent également participer au présent plan.]

Le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent accord, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du présent accord, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE de son ancien employeur, ou du PEI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI mis en place par le présent accord.

## **Article 2 | Abondement de l'entreprise**

[Le cas échéant : l'entreprise s'engage par ailleurs à effectuer des versements complémentaires à ceux des titulaires.

Le montant de l'abondement, s'il est prévu, correspond à un pourcentage des sommes versées par le salarié défini selon l'une des formules suivantes :

- formule A : taux d'abondement de 10 %, sans pouvoir excéder 8 % du plafond annuel de sécurité social par an et par salarié ;
- formule B : taux d'abondement de 25 %, sans pouvoir excéder 8 % du plafond annuel de sécurité social par an et par salarié ;
- formule C : taux d'abondement de 50 %, sans pouvoir excéder 8 % du plafond annuel de sécurité social par an et par salarié ;
- formule D : taux d'abondement libre fixé par l'employeur, dans l'accord ou la décision unilatérale, sans pouvoir excéder le maximum légal de 300 % des sommes versées et de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

L'abondement de l'employeur ne pourra pas être inférieur à cinquante euros et est plafonné à :

☐ À compléter ...

Les règles de calcul de l'abondement sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par tout moyen de l'entreprise. Son versement est concomitant à celui du bénéficiaire ou peut intervenir au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié en cours d'exercice, le versement de l'abondement doit intervenir avant son départ.

L'entreprise peut chaque année changer l'option retenue ou modifier l'abondement, dans les mêmes conditions que sa mise en place, les bénéficiaires étant informés de ce changement par tout moyen. La décision d'abondement par l'entreprise ainsi que les règles d'attribution doivent être prises annuellement. Afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression doit intervenir au plus tard le 15 décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à la Dreets.

La modulation éventuelle de l'abondement ne saurait résulter que de l'application des règles à caractère général. En outre, elles ne peuvent avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire croissant avec la rémunération de ce dernier. Ainsi, les règles d'attribution de l'abondement telles qu'elles sont déterminées au présent article sont

indépendantes de la catégorie professionnelle des bénéficiaires et du choix d'affectation des sommes versées.

Le montant de l'abondement ne peut dépasser le plafond légal au-delà duquel ce dispositif ne bénéficie plus des exonérations sociales et fiscales (8 % du Pass par an et par personne à la date de signature du document ou trois fois la contribution du salarié). Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. L'aide obligatoire apportée par l'entreprise ne peut s'imputer sur les sommes versées au titre de l'abondement.

Il est rappelé que les sommes relevant de l'abondement sont assujetties à la CSG, CRDS, au forfait social et à tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur. Toutefois, pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, l'abondement n'est pas soumis au forfait social.]

### **Article 3 | Versement des droits issus du CET**

[Le cas échéant : le PEI peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un compte épargne-temps (CET) si l'accord l'instituant permet leur versement au PEI. Les sommes ainsi versées sont prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au 4.3. ci-avant.]

### **Article 4 | Dépôt**

La présente décision unilatérale sera déposée par le représentant légal de l'association sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), avant le premier versement.

## **Titre 7 Annexes informatives**

### **Annexe 7.1 Convention relative à la tenue des comptes et à la gestion de dispositifs d'épargne salariale de l'entreprise**

### **Annexe 7.2 Allocation de gestion du Percoi (gestion pilotée)**

### **Annexe 7.3 Fonds d'épargne salariale**

*Fait à Paris, le 13 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)