



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2022-04**  
5 février 2022



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives

### Fascicule n° 2022-04 du 5 février 2022

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion .....	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le BO n° 2022-04.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-04 du 5 février 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 44   Chimie-industrie</b> : accord du 15 décembre 2021 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....	6
<b>IDCC 247   Habillement-industries</b> : avenant n° 1 du 22 novembre 2021 à l'accord du 26 octobre 2020 relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse durable d'activité (APLD).....	9
<b>IDCC 500   Habillement. Mercerie. Chaussure. Commerce-gros</b> : dénonciation par lettre du 11 janvier 2022 de la FNECS CFE-CGC de l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours .....	11
<b>IDCC 843   Boulangerie-pâtisserie-artisanale</b> : avenant n° 30 du 2 décembre 2021 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé .....	12
<b>IDCC 953   Charcuterie-détail</b> : avenant n° 41 du 27 janvier 2021 relatif à la rente éducation conventionnelle.....	25
<b>IDCC 953   Charcuterie-détail</b> : avenant n° 42 du 28 avril 2021 relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé.....	27
<b>IDCC 953   Charcuterie-détail</b> : avenant n° 43 du 20 octobre 2021 relatif aux salaires.....	30
<b>IDCC 1170   Tuiles-briques</b> : adhésion par lettre du 10 janvier 2022 de l'Unsa à la convention collective nationale ainsi qu'à tous ses textes attachés et textes relatifs aux salaires .....	32
<b>IDCC 1182   Port-plaisance</b> : avenant du 9 décembre 2021 relatif aux mesures salariales	33
<b>IDCC 1286   Détaillants-fabricants-chocolat</b> : avenant n° 39 du 26 octobre 2021 à l'annexe III « Salaires ».....	35
<b>IDCC 1286   Détaillants-fabricants-chocolat</b> : avenant du 30 novembre 2021 à l'accord du 16 mars 2021 relatif au renouvellement du dispositif d'APLD .....	37
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers])</b> : accord du 6 décembre 2021 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 (Seine-et-Marne).....	40
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers])</b> : accord du 6 décembre 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 (Seine-et-Marne).....	42
<b>IDCC 1621   Répartition-pharmaceutique</b> : accord du 8 décembre 2021 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance « Pro-A ».....	44

<b>IDCC 1710   Voyage-tourisme-agences. Personnel</b> : accord du 6 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels applicables au 1 <sup>er</sup> décembre 2021, au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 et au 1 <sup>er</sup> mars 2022.....	62
<b>IDCC 1880   Ameublement-négoce (Ille-et-Vilaine)</b> : avenant n° 4 du 17 novembre 2021 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine).....	64
<b>IDCC 1923   Manutentionnaire. portuaire (Guadeloupe)</b> : accord du 20 décembre 2021 relatif à la composition d'équipe de l'expérimentation des chantiers de la « zone terre-plein supplémentaire ».....	66
<b>IDCC 2098   Prestataires-secteur-tertiaire</b> : accord du 13 décembre 2021 relatif au formulaire de saisine de la CPPNI .....	70
<b>IDCC 2098   Prestataires-secteur-tertiaire</b> : accord du 13 décembre 2021 relatif au formulaire de transmission d'un accord à la CPPNI.....	72
<b>IDCC 2190   Missions-locales-PAIO</b> : avenant n° 69 du 17 juin 2021 relatif au titre I <sup>er</sup> de la CCN concernant les règles générales de la CCN et plus précisément le champ d'application .....	75
<b>IDCC 2190   Missions-locales-PAIO</b> : avenant n° 70 du 9 décembre 2021 à l'avenant n° 67 du 28 septembre 2020 relatif au régime de la complémentaire santé (titre XI de la convention) .....	77
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Seine-et-Marne [ETAM])</b> : accord du 6 décembre 2021 relatif au barème des salaires mensuels minimaux à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2022 (Seine-et-Marne) .....	79
<b>IDCC 2755   Métallurgie (Belfort-Montbéliard)</b> : avenant du 17 décembre 2021 à l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques .....	81
<b>IDCC 3053   Métallurgie (Haute-Saône)</b> : avenant du 17 décembre 2021 à l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques .....	84
<b>IDCC 3105   Régies-quartier</b> : avenant n° 8 du 24 novembre 2021 à l'accord du 13 février 2015 relatif aux orientations suite à la réforme de la formation professionnelle .....	87
<b>IDCC 3127   Services à la personne</b> : avenant du 11 octobre 2021 relatif au travail de nuit et présences de nuit équivalence.....	91
<b>IDCC 3209   Métallurgie (Doubs)</b> : avenant du 17 décembre 2021 à l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques.....	100
<b>IDCC 3231   Métallurgie (Jura)</b> : avenant du 17 décembre 2021 à l'accord du 28 juin 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques .....	102

Accord(s) professionnel(s)

<b>Carrières. Matériaux. Construction. Chaux-Réunions dématérialisées</b> : accord professionnel du 10 novembre 2021 relatif au fonctionnement dématérialisé des réunions paritaires .....	104
<b>Interbranches alimentaires-épargne salariale</b> : accord interbranches du 13 décembre 2021 relatif à l'amélioration du dispositif d'épargne salariale.....	108

Brochure n° 3108 | Convention collective nationale

IDCC : 44 | **INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES**

**Accord du 15 décembre 2021**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2022

NOR : ASET2250098M

IDCC : 44

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

**UIC ;**

**FIPEC ;**

**FEBEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

Les parties signataires conviennent d'augmenter au 1<sup>er</sup> janvier 2022 la valeur du point mensuel de branche, sur la base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 heures par mois, à 8,58 €.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1 suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

### Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 est fixé à 0,777.

### Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

#### Article 4

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire a été l'occasion d'examiner, par le rapport emploi rémunération 2021 de branche, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont étudiées lors du comité de pilotage de la diversité. Les parties signataires rappellent que les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

#### Article 5

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

#### Article 6

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

#### Article 7

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### Article 8

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion à l'initiative de la partie la plus diligente.

#### Article 9

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Puteaux, le 15 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Barème pour 38 heures / semaine

Le barème au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour 38 heures / semaine sera le suivant :  
VP : 8,58 €.

(En euros.)

Coefficient	Formule et calcul (VP x coefficient)	Complément de salaire	Total
130	1 115,40	633,33	1 748,73
140	1 201,20	566,67	1 767,87
150	1 287,00	500,00	1 787,00
160	1 372,80	433,33	1 806,13
175	1 501,50	333,33	1 834,83
190	1 630,20	233,33	1 863,53
205	1 758,90	133,33	1 892,23
225	1 930,50		1 930,50
235	2 016,30		2 016,30
250	2 145,00		2 145,00
275	2 359,50		2 359,50
300	2 574,00		2 574,00
325	2 788,50		2 788,50
360	3 088,80		3 088,80
350	3 003,00		3 003,00
400	3 432,00		3 432,00
460	3 946,80		3 946,80
480	4 118,40		4 118,40
510	4 375,80		4 375,80
550	4 719,00		4 719,00
660	5 662,80		5 662,80
770	6 606,60		6 606,60
880	7 550,40		7 550,40



**Avenant n° 1 du 22 novembre 2021**

à l'accord du 26 octobre 2020

relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse durable d'activité (APLD)

NOR : ASET2250134M

IDCC : 247

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

**UFIMH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**CMTE CFTC ;**

**CTH CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le diagnostic économique partagé par les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement en octobre 2020 montrait l'impact sur les entreprises et les salariés de la branche de la crise sanitaire et ce, quels que soient les secteurs d'activité avec un recul constaté en moyenne de 30 % du chiffre d'affaires sur les 8 premiers mois de l'année 2020.

Malgré une certaine reprise de l'activité les niveaux sont encore très inférieurs à ceux de l'année 2019 avec un recul moyen de 15,6 % à fin octobre 2021 par rapport à la même période de 2019.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et de ses textes d'application, notamment le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (ci-après APLD) pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par un accord de branche conclu le 26 octobre 2020, mettre à la disposition des entreprises les moyens permettant d'assurer leur pérennité face à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi des salariés.

Cet accord, dont l'arrêté d'extension du 22 janvier 2021 a été publié au JORF du 23 janvier 2021, a été conclu pour une période initiale d'un an à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension.

Compte-tenu des éléments de conjoncture en leur possession les partenaires sociaux de la branche souhaitent maintenir le dispositif de l'APLD pour une nouvelle durée d'une année ce qui est l'objet du présent avenant.

## **Article 1<sup>er</sup>**

L'accord du 26 octobre 2020 est prorogé d'une durée d'un an prenant effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

## **Article 2**

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant et mandate, pour ce faire, l'UFIMH.

Le présent avenant prendra effet dès son extension.

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation de l'identité des signataires.

*Fait à Paris, le 22 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE,  
DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

**Dénonciation par lettre du 11 janvier 2022**

de la FNECS CFE-CGC  
de l'accord du 6 juillet 2010  
relatif à la mise en place du forfait annuel en jours

NOR : ASET2250110M

IDCC : 500

FNECS CFE-CGC

Paris, le 11 janvier 2022.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que notre organisation syndicale dénonce l'accord de branche relatif au forfait annuel en jours du 6 juillet 2010 dans la branche des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969, IDCC 500, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En effet, cet accord prévoit dans son champ d'application, la possibilité d'appliquer le forfait annuel en jours à des salariés non-cadres ne disposant pas de l'autonomie suffisante exigée par les dispositions légales.

La stipulation de l'accord est donc contraire aux dispositions impératives du code du travail.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : **843** | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

**Avenant n° 30 du 2 décembre 2021**

à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006  
relatif à la mise en place d'un régime de remboursement  
complémentaire de frais de soins de santé

NOR : ASET2250135M

IDCC : 843

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

**CNBpF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFDT ;**

**FNAF CGT,**

d'autre part :

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations nationales syndicales de salariés, réunis en commission paritaire ont décidé à l'unanimité d'améliorer les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » et d'établir le taux de cotisation pour l'année 2022.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à améliorer les prestations et fixe le taux d'appel de la cotisation pour l'année 2022 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

## Article 1<sup>er</sup> | Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

L'intégralité du tableau de garanties figurant à l'annexe à l'avenant n° 83 « Niveau des prestations » est substitué par le tableau suivant et ses notes associées :

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 est repris ci-après.  
Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter de la date d'effet susmentionnée.  
Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

### ABREVIATIONS :

**FR** : Frais réels engagés par le bénéficiaire  
**BR** : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement  
**RSS** : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement  
**DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée)** : OPTAM / OPTAM-CO  
**OPTAM** : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée  
**OPTAM-CO** : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique  
**€** : Euro  
**PLV** : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire  
**HLF** : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HOSPITALISATION			
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		250% BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	300% BR 200% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		90€ par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		35€ par jour	

TRANSPORT	
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100% BR

SOINS COURANTS		
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
<b>Honoraires médicaux :</b>		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	300% BR 200% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	300% BR 200% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	300% BR 200% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	170% BR 150% BR
<b>Honoraires paramédicaux</b>		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		110% BR
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		110% BR
<b>Médicaments :</b>		
► remboursés SS		100% BR
<b>Pharmacie (hors médicaments) :</b>		
► remboursée SS		100% BR
<b>Pack Bien être (actes non remboursés SS)</b>		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Psychologie, Podologie [si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS], Sevrage tabagique prescrit, Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, Contraception prescrite		Crédit de 180€ par année civile
<b>Matériel médical</b>		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100% BR + Crédit de 800€ par année civile
Achat véhicule pour personne handicapée physique		100% BR + Crédit de 1400 € par année civile
<b>Actes de prévention remboursés SS</b>		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % de la BR

AIDES AUDITIVES		
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Equipements 100 % Santé (*) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)		
Equipements libres (***) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	100% BR + 1300€ (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)	100% BR + 300€ (**)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (****)	100% BR	

(\*) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(\*\*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(\*\*\*) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700€ RSS inclus au 01.01.2021).

(\*\*\*\*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

DENTAIRE		
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	450% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	450% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	480% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	450% BR	
Inlay core	450% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	480% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	350% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	400% BR	
Parodontologie	Crédit de 320€ par année civile	
Implants dentaires y compris piliers implantaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, couronne)	Forfait de 1500€ par implant, limité à 3 implants par année civile	
Orthodontie	350% BR	

(\*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(\*\*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(\*\*\*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.



OPTIQUE		
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Equipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Monture de classe A : Enfant - de 16 ans (**)		
Verres de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)		
Verres de classe A : Enfant - de 16 ans (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres (***) :		
Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	100€	
Monture de classe B : Enfant - de 16 ans (**)	100€	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique (****) ci- après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant - de 16 ans (**)		
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 200€ par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200€ par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbvtie)	Crédit de 1100€ par œil et par année civile	

(\*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(\*\*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée

à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
  - glaucome ;
  - hypertension intraoculaire isolée ;
  - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
  - rétinopathie diabétique ;
  - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
  - cataracte évolutive à composante réfractive ;
  - tumeurs oculaires et palpébrales ;
  - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
  - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
  - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
  - kératocône évolutif ;
  - kératopathies évolutives ;
  - dystrophie cornéenne ;
  - amblyopie ;
  - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
  - diabète ;
  - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
  - hypertension artérielle mal contrôlée ;
  - sida ;
  - affections neurologiques à composante oculaire ;
  - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
  - corticoïdes ;
  - antipaludéens de synthèse ;
  - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(\*\*\*) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(\*\*\*\*) Grille optique des « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	90 €	90 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	175 €	175 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90 €	90 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	90 €	90 €
		SPH > 0 et S > + 6	175 €	175 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	175 €	175 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	175 €	175 €
MULTIFOCAUX HORS PROGRESSIFS	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	300 €	300 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	350 €	310 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	300 €	300 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	300 €	300 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	350 €	310 €
		SPH > 0 et S > + 8	350 €	310 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	350 €	310 €
PROGRESSIFS	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	300 €	300 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	350 €	310 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	300 €	300 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	300 €	300 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	350 €	310 €
		SPH > 0 et S > + 8	350 €	310 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	350 €	310 €

(\*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
<b>Cure thermale remboursée SS :</b>	
Frais de traitement et honoraires	100% BR
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 350€ limité à une intervention par année civile
<b>Forfait maternité</b>	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (*) (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 530€
<b>Maternité et prévention précoce</b>	
Consultation pré-conceptionnelle (rencontre du couple avec un professionnel de santé gynécologue, sage-femme, médecin généraliste) ➤ recommandation de la Haute Autorité de la santé 2009	Prise en charge de la consultation à hauteur maximale de 60 € et dans le respect des limites imposées par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable »
Grossesse et suivi d'accouchement : entretien hygiéno-diététique auprès d'un(e) diététicien(ne)	50 € Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
Accompagnement allaitement dans la durée : 3 consultations d'allaitement à domicile de sages-femmes dans les 6 premiers mois du bébé. (L'OMS et l'UNICEF recommandent l'allaitement exclusif jusqu'à 6 mois puis en complément d'une alimentation diversifiée jusqu'à 2 ans).	27€ par consultation Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
<b>Fécondation in vitro</b>	
Fécondation in vitro	Crédit de 500€ par année civile
<b>Allergies respiratoires</b>	
<b>Assistance « Frais de santé » hospitalisation et ambulatoire</b>	
Garanties détaillées dans la notice d'information spécifique prise en application du protocole existant entre l'organisme assureur et l'assisteuse.	

(\*) Il est versé, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du salarié est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

GARANTIES SOLIDAIRES	
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
▪ Solidarité intergénérationnelle pour les anciens salariés (licenciés, retraités)	Maintien du régime frais de santé avec une cotisation définie dans le respect de la réglementation en vigueur. (Voir article 16)
▪ Salarié en arrêt de travail de plus de 6 mois	Maintien du régime frais de santé gratuitement jusqu'à la reprise du travail ou fin du contrat (voir article 15.2)

▪ Couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois	Tout salarié, quelles que soient la nature et la durée de son contrat de travail bénéficie de la couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité (Voir article 15.4)
▪ Fonds d'action sociale santé professionnel	Aides financières pour faire face à des situations exceptionnelles ou graves (accidents, hospitalisation longue, dépassements d'honoraires élevés, longue maladie, cancers)
▪ Garantie portabilité	Mutualisation dans le régime frais de santé de l'obligation de l'entreprise (voir article 15.5)
▪ Ayant(s) droit de salarié décédé	Maintien ou mise en place gratuite du régime frais de santé pendant 12 mois (voir article 15.1)
▪ Accès à une plateforme téléphonique dédiée à la profession	Service d'information et de prévention des difficultés des salariés et des chefs d'entreprise de la profession

PREVENTION	
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Campagnes nationales de prévention définies par la Commission paritaire nationale pour 2021-2022	
Accompagnement dans la gestion des allergies respiratoires	Programme d'accompagnement pour améliorer la santé et la qualité de vie et participer au maintien dans l'emploi des boulangers touchés par les allergies respiratoires à la farine (asthme, rhinites). Accompagnement d'une durée de 5 séances : - 1 séance d'information - 4 séances de coaching  Prise en charge des 5 séances à hauteur de 150 €/HT .
▪ Prévention des maladies cardio-vasculaires et du diabète	▪ Evaluation des facteurs de risques par un questionnaire ▪ Parcours de suivi adapté en fonction du risque artériel et/ou diabétique
▪ Prévention bucco-dentaire : ○ Information ○ Dépistage dans les CFA	▪ Outils de sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire (vidéo et module pédagogique) ▪ Intervention de dentistes pour action de sensibilisation et dépistage bucco-dentaire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour les années scolaires 2020-2021 et 2021-2022
▪ Campagne d'incitation à une consultation de prévention bucco-dentaire à des âges clés (1)	▪ Nature de l'action : Sensibilisation à un parcours de santé bucco-dentaire avec examen de prévention à 35 ans et à 55 ans ▪ Niveau de prise en charge : selon conditions contractuelles prévues au poste dentaire de votre tableau de garanties frais de santé

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Prévention du diabète de type II</b></li> </ul>	<p>Suite à l'enquête épidémiologique de 2014-2015, pérennisation de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ l'Auto questionnaire</li> <li>▪ la Vidéo de sensibilisation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Prévention de l'allergie à la farine</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Information sur l'hygiène respiratoire</li> <li>○ Dépistage dans les CFA</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vidéos de sensibilisation à l'hygiène respiratoire</li> <li>▪ Intervention de médecins ou d'infirmières pour action de sensibilisation et dépistage sur l'hygiène respiratoire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour les années scolaires 2020-2021 et 2021-2022</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Accès à un comité d'experts hospitalo-universitaires</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Maladies graves, situation de santé complexe</b> : ce comité analyse la situation puis organise la délivrance d'un second avis médical auprès d'expert</li> </ul>
<b>Actions en lien avec le traitement des cancers et la prévention de leurs récides</b>	
<p><b>Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer</b> (la pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).</p>	<p>Nature de l'action : prise en charge d'un forfait d'acte d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient visibles à partir de son image médicale 3D (Scanner ou IRM) pour un patient ayant une suspicion de cancer opérable.</p> <p>Niveau de prise en charge : A hauteur de 450 € HT/acte.</p>
<p><b>Prévention des récides de cancers</b></p>	<p>Nature de l'action :</p> <p>Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récides après un traitement de cancers à partir des interventions non médicamenteuses suivantes : activité physique adaptée, alimentation et engagement motivationnel.</p> <p>Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.</p> <p>Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.</p>
<b>Bilans de prévention</b>	
<p><b>Bilan de prévention personnel</b></p>	<p>Nature de l'action : Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés en prévention.</p> <p>Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.</p>

(1)En complément des examens bucco-dentaires de prévention dans le cadre du programme M'T dents ( à 3,6,9,12,15,18,21 et 24 ans et pour les femmes enceintes)

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

## Article 2 | *Cotisation*

L'article 5 « Cotisation et répartition » de l'avenant n° 83 à la convention collective nationale est modifié comme suit :

« La cotisation du régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Elle est fixée à 1,40 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle soit au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- 48 € pour les salariés relevant du régime général ;
- 33,60 € pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

(Valeur du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2022 : 3 428 €.) »

Les autres paragraphes restent inchangés.

## Article 3 | *Date d'effet. Durée*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 2 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3133 | Convention collective nationale

IDCC : 953 | **CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

**Avenant n° 41 du 27 janvier 2021**  
relatif à la rente éducation conventionnelle

NOR : ASET2250146M

IDCC : 953

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

**CNCT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La branche de la charcuterie de détail a mis en place une garantie rente éducation par le biais de l'OCIRP en 2013. Au vu des résultats satisfaisants du régime, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer les garanties mises en place. Par ailleurs, s'agissant des bénéficiaires en apprentissage, il est apparu nécessaire de mettre en conformité la durée de versement de la rente avec les dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en date du 5 septembre 2018.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application du présent accord**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1<sup>er</sup> décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 en date du 4 avril 2007 (IDCC 953). En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où la branche est majoritairement composée de TPE avec un effectif moyen de 5 salariés.

## Article 2 | Relèvement de la rente d'éducation minimale

Il est décidé de relever le niveau des rentes éducation de la façon suivante à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

(En euros.)

Rente éducation	En pourcentage du salaire	Rente minimale
Jusqu'au 12 <sup>e</sup> anniversaire	8 %	1 400
Du 12 <sup>e</sup> au 16 <sup>e</sup> anniversaire	10 %	1 700
Du 16 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire	12 %	2 000

Il est précisé que :

- le taux contractuel de cotisation (0,07 % TA – TB) reste inchangé ;
- cette modification ne s'applique pas aux rentes en cours de versement ;
- comme tel est le cas déjà actuellement, le montant de la rente est doublé en cas de décès des deux parents ;
- la rente est viagère pour les enfants reconnus invalides.

## Article 3 | Allongement de la durée du versement de la rente. Bénéficiaires en apprentissage

Par dérogation, la rente éducation conventionnelle pourra être désormais versée aux bénéficiaires en apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans (au lieu de 26 ans jusqu'à présent) pour tenir compte des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et de ses décrets d'application. Cette modification ne concerne pas les rentes en cours de versement.

## Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (Livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 27 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3133 | Convention collective nationale

IDCC : 953 | **CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

**Avenant n° 42 du 28 avril 2021**  
relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé

NOR : ASET2250147M

IDCC : 953

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

**CNCT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

**Préambule**

Le présent avenant a pour effet de compléter les avenants n° 8, 26 et 32 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail. Les partenaires sociaux souhaitent en effet faire évoluer le régime de frais de santé professionnel conventionnel et l'étendre aux ayants-droits des salariés en vue d'une mutualisation élargie. Ils entendent également compléter les dispositions relatives à la tarification applicable aux personnes mentionnées à l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite « Loi Évin ».

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1<sup>er</sup> décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 en date du 4 avril 2007 (IDCC 953). En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où la branche est majoritairement composée de TPE avec un effectif moyen de 5 salariés.

## Article 2 | **Modification de l'article 20-3-F de l'avenant n° 8 du 26 avril 2010**

L'article 20-3-F « Cessation des garanties » de l'avenant n° 8 en date du 26 avril 2020 modifié par l'avenant n° 32 en date du 11 octobre 2017 est modifié et complété comme suit :

« Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé, et notamment de solidarité intergénérationnelle par le principe de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, et en application du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017, il a été convenu des évolutions suivantes concernant la cotisation allouée aux anciens salariés :

Les tarifs applicables aux personnes mentionnées à l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 "Loi Évin" sont plafonnés à compter de la date d'effet du contrat ou de l'adhésion, selon les modalités suivantes :

- la première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime ;
- à compter de la deuxième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime ;
- à compter de la troisième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime. »

## Article 3 | **Modification de l'article 20-3-C « Bénéficiaires » de l'avenant n° 8 en date du 26 avril 2010**

« En vue de simplifier le processus d'affiliation des salariés de la charcuterie de détail et de permettre une meilleure couverture de leurs ayants-droits, les partenaires sociaux ont validé à l'unanimité la création d'une nouvelle garantie facultative à destination de cette population.

Ainsi, chaque salarié inscrit au régime de remboursement de frais de soins de santé professionnel conventionnel aura également la possibilité d'affilier ses ayants-droits en vue de pouvoir les faire bénéficier des mêmes prestations que lui-même.

Ont la qualité d'ayant-droit au titre des présentes dispositions, le conjoint ou le concubin du bénéficiaire lié ou non par un pacte civil de solidarité (Pacs) et les enfants à charge répondant à la définition suivante : enfants de moins de 18 ans à charge, au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son concubin, et par extension :

- enfants de moins de 26 ans à charge fiscale du salarié, du conjoint ou du concubin au sens de la législation fiscale, à savoir :
  - enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
  - enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :
  - pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
  - ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

– ou bénéficiaires d’une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable. »

#### **Article 4 | Modification de l’article 20-3-G « Cotisations » de l’avenant n° 8 du 26 avril 2010**

« Le conjoint et/ou les enfants d’un salarié affilié au régime de base du dispositif complémentaire frais de santé professionnel conventionnel moyennant le tarif mensuel de 48 euros pourront bénéficier des mêmes prestations que l’assuré principal selon la tarification suivante :

	Base régime général	Base régime local
Adulte	59 €	38 €
Enfant	27 €	20 €

La gratuité étant acquise à compter du 3<sup>e</sup> enfant. »

#### **Article 5 | Date d’effet**

L’article 1<sup>er</sup> du présent avenant prend effet rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021. L’article 2 et l’article 3 du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

#### **Article 6 | Dépôt et extension. Publicité**

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l’emploi et de l’insertion, l’extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

*Fait à Paris, le 28 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3133 | Convention collective nationale

IDCC : 953 | **CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

**Avenant n° 43 du 20 octobre 2021**  
relatif aux salaires

NOR : ASET2250139M

IDCC : 953

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

**CNCT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

Entre les organisations professionnelles et syndicales signataires, il a été convenu ce qui suit après discussions sur la situation économique du secteur et l'impact de la crise sanitaire sur l'activité des entreprises :

**Article 1<sup>er</sup> | Nouvelle grille des salaires**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	10,82
160	10,97
170	11,09
180	11,43
190	11,89
200	12,30

Salaire brut horaire	
Agents de maîtrise	
210	12,61
220	13,00
230	13,42
240	13,87
260	14,76
Cadres	
300	16,85
330	18,19

## Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

## Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## Article 4 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 20 octobre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Adhésion par lettre du 10 janvier 2022**  
de l'Unsa à la convention collective nationale  
ainsi qu'à tous ses textes attachés et textes relatifs aux salaires

NOR : ASET2250136M

IDCC : 1170

Bagnolet, le 10 janvier 2022.

UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt  
des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Monsieur le directeur général,

Suite à l'arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues  
représentatives dans la branche tuiles et briques et publié au *Journal officiel* de la République  
française du 6 octobre 2021, j'ai l'honneur de vous informer de l'adhésion de l'union nationale  
des syndicats autonomes (Unsa), déclarée le 10 mars 1993, à la convention collective nationale  
tuiles et briques (IDCC n° 1170) ainsi qu'à l'ensemble de ses textes attachés (accords, avenants  
et toutes annexes) et aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, une copie du présent  
courrier est adressée ce jour aux parties signataires de ladite convention et à celles qui y ont adhéré.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur général, l'assurance de ma parfaite considération.

Le secrétaire général de l'Unsa.



**Avenant du 9 décembre 2021**  
relatif aux mesures salariales

NOR : ASET2250118M

IDCC : 1182

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

**FFPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 9 décembre 2021 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

**Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation de la valeur du point d'indice**

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,165 €, est augmenté de 2 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 10,37 € au 1<sup>er</sup> octobre 2021.

**Article 2 | Modification de la grille de classification de la nomenclature. Suppression du coefficient 155**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le coefficient 155 de la nomenclature est supprimé. Il est remplacé automatiquement par le coefficient 160.

**Article 3 | Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la

mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salarié(e)s dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur, durée et extension**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 9 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
(Détailants et détaillants-fabricants)

## Avenant n° 39 du 26 octobre 2021

à l'annexe III « Salaires »

NOR : ASET2250131M

IDCC : 1286

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

**CNDC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | Grille salariale

La grille de salaire pour 35 heures de travail par semaine ci-dessous détaillée sera applicable le mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Classe catégorie	Coefficient	Ancienne RAB <sup>[1]</sup>	Évolution en %	Nouvelle RAB <sup>[1]</sup>	Par mois	
1 A – SMC <sup>[2]</sup>	120	19 165,08 €	2,0 %	19 546,80 €	1 628,90 €	< 6 mois
1 B	130	19 310,64 €	2,0 %	19 692,48 €	1 641,04 €	
1 C	140	19 929,48 €	2,0 %	20 329,44 €	1 694,12 €	
2	150	20 530,08 €	2,0 %	20 948,28 €	1 745,69 €	
3 (CAP) A	160	21 294,48 €	2,0 %	21 712,68 €	1 809,39 €	
3 B	170	21 603,84 €	2,0 %	22 040,28 €	1 836,69 €	
4 (BTM)	190	22 550,28 €	2,0 %	23 004,84 €	1 917,07 €	à titre indicatif
Agt maît. 1° échel.	210	24 661,56 €	2,0 %	25 152,48 €	2 096,04 €	à titre indicatif
Agt. maît. 2° échel.	250	26 954,76 €	2,0 %	27 500,28 €	2 291,69 €	à titre indicatif

Classe catégorie	Coefficient	Ancienne RAB <sup>[1]</sup>	Évolution en %	Nouvelle RAB <sup>[1]</sup>	Par mois	
Cadre débutant	350	40 259,28 €	2,0 %	41 059,32 €	3 421,61 €	à titre indicatif
Cadre confirmé	400	44 044,92 €	2,0 %	44 917,68 €	3 743,14 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	49 996,44 €	2,0 %	50 996,52 €	4 249,71 €	à titre indicatif
<p>[1] RAB = Rémunération annuelle brute.  [2] SMC = Salaire minimum conventionnel (apprenti).</p>						

## Article 2 | Périmètre des entreprises

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3 | Parité professionnelle

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes/femmes.

## Article 4 | Demande d'extension

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

*Fait à Paris, le 26 octobre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

**Avenant du 30 novembre 2021**

à l'accord du 16 mars 2021  
relatif au renouvellement du dispositif d'APLD

NOR : ASET2250130M

IDCC : 1286

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

**CNDC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Malgré la fin du confinement généralisé et la réouverture des commerces, la branche professionnelle de la chocolaterie biscuiterie confiserie continue malheureusement d'être confrontée à une réduction d'activité qui perdure dans le temps.

Le maintien de l'activité se déroule toujours dans un contexte fortement contraint, du fait d'une situation économique incertaine, des normes sanitaires à respecter, et des risques de propagation du virus pour le personnel qui travaille notamment en contact avec la clientèle dans les boutiques ou sur des lieux de rassemblement.

Outre ce contexte sanitaire, il convient de rappeler que l'activité du secteur dépend encore et toujours fortement du tourisme, notamment étranger, qui reste à ce jour extrêmement limité et fragilise encore l'activité des boutiques.

De même, si certains événements et manifestations ont pu de nouveau être organisés, ils restent peu nombreux et le public pouvant s'y rendre s'en trouve particulièrement réduit, ce qui ne permet pas une reprise normale de l'activité et un nombre suffisant de commandes.

De plus, si le télétravail généralisé a pris fin, il n'en reste pas moins que la plupart des entreprises, en particulier dans les grandes villes, ont choisi de mettre en place le télétravail de

manière régulière et donc de ne pas faire revenir leurs salariés à plein temps dans leurs locaux, ce qui continue à impacter le nombre de ventes en boutique au quotidien.

Enfin, l'échéance des plans garantis par l'État pendant l'année 2021 a durement touché les entreprises de la branche, entraînant la disparition de certaines entreprises (essentiellement des TPE) n'ayant pas pu résister à la dégradation importante de leur chiffre d'affaires, en l'absence de ressources suffisantes.

## Diagnostic

Depuis la fin du confinement, la reprise d'activité des entreprises du secteur reste incertaine. À ce jour, il n'existe aucune garantie sur la persistance d'une reprise de l'activité, même pour les fêtes de fin d'année, compte tenu de la recrudescence de la pandémie en cette période hivernale et des risques de confinement.

En outre, les prévisions pour le début de l'année 2022 sont très aléatoires. Les premiers remboursements des prêts garantis par l'État (PGE) sont prévus sur le premier trimestre 2022. De fait, un phénomène de rattrapage progressif et durable des défaillances d'entreprises est à anticiper.

Par conséquent, le contexte tant sanitaire qu'économique ne permet toujours pas de garantir durablement un niveau de chiffre d'affaires acceptable, ni même de maintenir une activité normale du personnel, les perspectives laissant craindre que l'activité n'atteigne pas à court terme le volume d'activité habituel.

Compte tenu de ce contexte, les partenaires sociaux de la branche se sont à nouveau réunis lors de la commission paritaire du 26 octobre 2021 afin de permettre aux entreprises du secteur de prolonger la possibilité de recourir à l'activité partielle de longue durée pour une période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 mars 2022, soit pour une durée supplémentaire de trois mois.

## Article 1<sup>er</sup> | *Objet*

Le présent avenant a pour objet de renouveler l'application de l'accord du 16 mars 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée au sein de la branche, cet accord devant prendre fin le 31 décembre 2021.

Il est précisé que les parties ont pris la décision de renouveler l'accord de branche relatif à l'APLD sur la base du diagnostic du secteur d'activité réalisé à la date de signature du présent avenant.

## Article 2 | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent avenant est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants du 1<sup>er</sup> janvier 1984 (IDCC 1286).

## Article 3 | *Entrée en vigueur, durée et conditions d'applications du dispositif*

Cet avenant est conclu pour une durée déterminée.

Les parties s'accordent pour renouveler le dispositif d'APLD à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une période de trois mois, soit jusqu'au 31 mars 2022 inclus, dans les mêmes conditions et engagements que l'accord conclu le 16 mars 2021.

Les effets de cet avenant cesseront au plus tard le 31 mars 2022 sans formalités préalables.

Les organisations représentatives de la branche s'engagent à faire une évaluation du présent dispositif un mois avant son terme et d'ouvrir le cas échéant de nouvelles négociations sur l'APLD.

#### **Article 4 | Révision**

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible, et au plus tard, dans un délai d'un mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

#### **Article 5 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de « Covid-19 ».

*Fait à Paris, le 30 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

---

---

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

**Accord du 6 décembre 2021**

relatif aux salaires minima  
au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Seine-et-Marne)

NOR : ASET2250071M

IDCC : 1596, 1597

---

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

**FFB Île-de-France Est ;**

**CAPEB Île-de-France ;**

**FFIE Île-de-France Est ;**

**SCOP Île-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.



Il a été convenu ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup>

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
Position 1	150	1 630 €
Position 2	170	1 640 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 696 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
Position 1	210	1 838 €
Position 2	230	1 982 €
Niveau IV		
Maître ouvriers ou chefs d'équipe		
Position 1	250	2 102 €
Position 2	270	2 303 €

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

*Fait à Dammarie-lès-Lys, le 6 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

---

---

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

**Accord du 6 décembre 2021**

relatif aux indemnités de petits déplacements  
au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Seine-et-Marne)

NOR : ASET2250072M

IDCC : 1596, 1597

---

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

**FFB Île-de-France Est ;**

**CAPEB Île-de-France ;**

**FFIE Île-de-France Est ;**

**SCOP Île-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Il a été convenu ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup>

Par dérogation à l'article VIII-13 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII-14 des conventions collectives nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII-13 des conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

## Article 2

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,34 €	2,34 €	10,60 €
Zone 2	3,22 €	3,02 €	
Zone 3	4,82 €	4,67 €	
Zone 4	5,52 €	5,91 €	
Zone 5	7,00 €	7,61 €	
Zone 6	7,90 €	9,06 €	

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

*Fait à Dammarie-lès-Lys, le 6 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 décembre 2021**

relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance « Pro-A »

NOR : ASET2250137M

IDCC : 1621

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

**CSRP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC Chimie ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Suite à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la formation professionnelle continue et l'apprentissage ont été réformés en profondeur. Parmi ces réformes figure notamment la suppression des périodes de professionnalisation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, remplacées par un nouveau dispositif, dit de reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro-A ».

Afin de pouvoir mettre en œuvre ce dispositif de formation dans les entreprises, un accord de branche étendu est nécessaire, fixant notamment la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique considèrent que la formation professionnelle est un investissement, tant pour les salariés que les entreprises. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant des capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques de l'entreprise et leurs aspirations individuelles et sociales. Il leur a donc semblé nécessaire de conclure un accord permettant aux salariés et aux entreprises de la répartition pharmaceutique de recourir au dispositif de la « Pro-A ».

## **Titre 1<sup>er</sup> Dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet de la « Pro-A »**

La reconversion ou la promotion par alternance est encadrée par le code du travail, aux articles L. 6324-1 et suivants.

L'article L. 6324-1 du code du travail dispose que la « Pro-A » a pour objet de permettre aux salariés éligibles à ce dispositif de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du même code.

### **Article 2 | Bénéficiaires de la « Pro-A »**

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, sont éligibles à la « Pro-A » :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ;
- les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
- les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée,

et n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Parmi ces salariés, le dispositif de la « Pro-A » concerne notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail sont également éligible à ce dispositif.

### **Article 3 | Mise en œuvre de la « Pro-A »**

#### **Article 3.1 | Déroulement de la « Pro-A »**

La « Pro-A » s'effectue en priorité sur le temps de travail. Cette dernière peut également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans les limites définies au 2° de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Lorsqu'elle s'effectue sur le temps de travail, la « Pro-A » donne lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur, tel que prévu par l'article L. 6324-8 du code du travail.

Lorsque le dispositif de la « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### **Article 3.2 | Durée de la « Pro-A »**

À l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience, le dispositif de la « Pro-A » s'étend normalement sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut toutefois être portée :

- jusqu'à 36 mois pour les salariés âgés de 16 à 25 ans révolus et qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- à 24 mois dès lors que la nature de la formation l'exige.

### **Article 3.3 | Durée de la formation**

À l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience, lorsque le dispositif de la « Pro-A » comporte une action de formation, la durée de cette dernière doit être comprise entre 15 à 25 % de la durée totale du dispositif. Cette durée ne peut pas, par ailleurs, être inférieure à 150 heures par an.

Par dérogation à ce principe, la durée de formation peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale du dispositif de la « Pro-A » dès lors que la nature de la formation l'exige.

### **Article 3.4 | Mise en place de la « Pro-A »**

La « Pro-A » est un dispositif de formation co-construit, qui ne peut être mis en œuvre qu'avec l'accord de l'entreprise et du salarié.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié, précisant la durée et l'objet de la « Pro-A » est obligatoire. Cet avenant doit être déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

L'employeur doit également désigner un tuteur chargé d'accompagner le salarié bénéficiant d'une « Pro-A » parmi les salariés volontaires de l'entreprise, et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment dans le cas où aucun salarié ne justifie lui-même de ces conditions.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### **Article 4 | Actions éligibles à la « Pro-A »**

#### **Article 4.1 | Liste des certifications**

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique décident de rendre éligibles au dispositif de la « Pro-A » les formations listées en annexe 1 du présent accord.

Cette liste sera réexaminée périodiquement par les membres de la CPNEFP de la branche, afin que cette dernière puisse proposer à la CPPNI toute modification qui lui semblerait nécessaire, compte tenu de l'évolution de l'activité et des besoins en compétences de la branche.

Par ailleurs, l'acquisition du socle de connaissance et de compétences peut également se faire par le dispositif de la « Pro-A ».

#### **Article 4.2 | Lien entre les certifications retenues et les mutations des métiers et les besoins en qualification et compétences**

La liste des formations sélectionnées en annexe 1 du présent accord répond aux critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences des salariés de la branche.

Cette liste a été établie par la CPNEFP dans le respect des exigences légales et réglementaires, avec un appui de l'OPCO dont relève la branche de la répartition pharmaceutique. Cette dernière s'est appuyée sur ses connaissances concernant les emplois de la branche et leur

évolution, ainsi que sur les travaux réalisés au niveau de l'EDEC Numérique de 2018 auquel la branche a participé.

Une note explicative est jointe en annexe 2 du présent accord.

## **Article 5 | *Prise en charge des formations réalisées dans le cadre de la « Pro-A »***

### **Article 5.1 | *Prise en charge des formations réalisées dans le cadre de la « Pro-A » par l'Opco***

Les coûts et frais engagés par les dispositifs « Pro-A » seront pris en charge par l'Opco dont la branche de la répartition pharmaceutique relève, selon les règles déterminées par la branche par la voie d'une délibération paritaire prise en SPP, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Ce niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés bénéficiaires d'une action de reconversion ou de promotion par alternance sont également prises en charge par l'Opco, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure.

### **Article 5.2 | *Prise en charge du reste à charge des coûts pédagogiques des formations réalisées dans le cadre de la « Pro-A »***

Dès lors que le recours à la « Pro-A » est validé par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de mobilité interne co-construit avec le salarié, l'éventuel reste à charge concernant les frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation sera financé par l'entreprise.

## **Titre 2 Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

### **Article 6 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés***

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions relatives à la formation professionnelle étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

## **Titre 3 Cadre juridique de l'accord**

### **Article 7 | *Champs d'application***

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

### **Article 8 | *Durée de l'accord et entrée en vigueur***

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de son extension.

## **Article 9 | Dénonciation /révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

## **Article 10 | Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 8 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe 1 liste des certifications éligibles

Code RNCP	Type	Certification	Niveau
<b>Maintenance</b>			
5919	TP	Électrotechnicien de maintenance industrielle	3
35191	TP	Technicien de maintenance industrielle	4
2469	TP	Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	5
<b>Service client / commercial / marketing</b>			
1008	BP	Préparateur en pharmacie	4
32259	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente – Option B Prospection clientèle et valorisation de l’offre commerciale	4
31005	TP	Conseiller commercial	4
4617	BTS	Technico-commercial	5
34031	BTS	Management commercial opérationnel	5
34030	BTS	Négociation et digitalisation de la Relation Client	5
<b>Logistique</b>			
7387	BEP	Logistique et transport	3
1899	TP	Technicien en logistique d’entreposage	4
1120	Bac Pro	Logistique	4
2462	DUT	Gestion logistique et transport	5
20643	DUT	Qualité, logistique industrielle et organisation	5
17989	TP	Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	5
23939	Titre	Responsable logistique	6
34055	Titre	Manager de la chaîne logistique	7
<b>Assistanat / assistanat de direction</b>			
193	TP	Secrétaire assistant	4
34029	BTS	Support à l’action managériale	5
<b>Ressources humaines</b>			
14695	Bac Pro	Gestion-Administration	4
35030	TP	Assistant RH	5
34363	Titre	Gestionnaire RH	5
2880	DEUST	Technicien de la gestion des RH dans les entreprises et les administrations	5
20652	DUT	Gestion des entreprises et des administrations option GRH	5
<b>Informatique / numérique</b>			
26335	Bac Pro	Systèmes numériques - Option C : réseaux informatiques et systèmes communicants (RISC)	4

Code RNCP	Type	Certification	Niveau
225	TP	Technicien d'assistance en informatique	4
20688	BTS	Systèmes numériques, option informatique et réseaux	5
31115	TP	Technicien supérieur systèmes et réseaux	5
29972	Licence Pro	Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	6

## Annexe 2 Note explicative

### 1. Branche de la répartition pharmaceutique : présentation et situation

#### 1.1. La répartition pharmaceutique, un rôle primordial dans la distribution des médicaments

La mission des entreprises de la répartition pharmaceutique consiste en l'achat et au stockage de médicaments et de produits de santé en vue de leur distribution aux pharmacies d'officines. Elles sont le lien indispensable entre l'industrie pharmaceutique et les pharmaciens.

Les grossistes-répartiteurs sont en effet les professionnels qui garantissent le bon approvisionnement quotidien des pharmacies et, par conséquent, la délivrance des médicaments et produits de santé aux patients. De par leurs livraisons quotidiennes aux officines, les répartiteurs rendent accessibles et disponibles les médicaments à tous, dans des conditions de sécurité optimales.

Le maillage territorial de la répartition pharmaceutique, avec des établissements présents sur tout le territoire français, permet à cette dernière de garantir aux pharmaciens un service de proximité, avec une livraison des médicaments en fonction de leurs besoins.

La répartition pharmaceutique ne se réduit cependant pas à la seule logistique du médicament. Elle implique un savoir-faire et une gamme de métiers que la constante adaptabilité de la profession est venue étoffer. Outre la traçabilité, renforcée depuis janvier 2011 pour se prémunir des contrefaçons, et le respect de la chaîne du froid pour les produits thermosensibles, les répartiteurs assurent, dans un délai très court, le retrait des lots de médicaments que l'agence nationale de sécurité du médicament (ANSM) décide d'interdire à la vente. Par ailleurs, les répartiteurs mettent à la disposition des pharmaciens des outils d'aide à la pharmacovigilance et d'amélioration de la gestion officinale.

#### 1.2. Un statut, des missions de service public

Les entreprises de la répartition pharmaceutique sont soumises à des obligations de service public afin de répondre aux besoins en médicaments des patients situés sur le territoire de répartition de chacun de leurs établissements. En effet, la mission des grossistes répartiteurs est une mission de service public, qui leur a été confiée par l'État depuis 1962.

En France, le code de la santé publique définit les conditions de distribution des médicaments par les répartiteurs en six obligations :

- obligation d'avoir un ou plusieurs pharmaciens dans chaque établissement, en fonction de l'effectif manipulant des médicaments ;
- desservir sur le territoire de répartition<sup>[1]</sup> de chaque établissement toutes les pharmacies qui en font la demande ;
- référencer au moins neuf médicaments sur dix ;
- disposer d'un stock garantissant deux semaines de consommation de leur clientèle habituelle ;
- livrer tout médicament dans les vingt-quatre heures ;
- assurer un service d'astreinte les week-ends et jours fériés dans les situations d'urgence.

[1] Déclaré à l'ANSM.

Le système de rémunération des entreprises de la répartition pharmaceutique est encadré par l'État, qui définit le taux de marge de distribution en gros des médicaments qui rémunère la profession.

### 1.3. Un secteur en difficulté

Le secteur de la répartition pharmaceutique traverse depuis 2008 une crise économique sans précédent. Il affiche des pertes d'exploitation depuis 2017. Le modèle économique de la profession est essentiellement financé par la marge de distribution en gros, qui a subi deux baisses successives en 2008 et 2012, constituant le principal facteur d'explication de la diminution des ressources du secteur. Conjuguées au développement des médicaments génériques (dont la marge est plus faible que celle du princeps), ces mesures de régulation se sont avérées particulièrement pénalisantes.

Malgré une mesure d'amélioration de la marge entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2021, les pertes d'exploitation subies par la profession ne sont pas compensées, d'autant que d'autres difficultés impactent les grossistes répartiteurs.

En effet, les baisses successives des prix des médicaments, le développement des médicaments génériques et l'impact de la contribution sur les ventes de médicaments en gros (CVMG), combinés à l'augmentation des charges d'exploitation, ne permettent pas à la répartition pharmaceutique de couvrir ses coûts de fonctionnement.

En parallèle de ces difficultés, les effectifs de la branche ont diminué de près de 11 % entre 2008 et 2019<sup>[1]</sup>.

## 2. Présentation et évolution des métiers

### 2.1. Présentation des filières professionnelles et des emplois repères de la branche

L'accord de classifications dans la branche de la répartition pharmaceutique a recensé les emplois repères de la branche. Ces derniers ont ensuite été classés dans les filières professionnelles identifiées dans l'accord.

#### 2.1.1. Filières professionnelles

Ces filières professionnelles correspondent à un type d'activité regroupant une famille d'emplois, et définissant un parcours d'évolution professionnelle pour les salariés.

Elles sont au nombre de quatre :

#### ■ La filière fonctions support

La filière fonctions support regroupe l'ensemble des fonctions occupées au sein du siège, à savoir les fonctions finance et contrôle de gestion, comptabilité, ressources humaines, marketing, informatique.

#### ■ La filière administrative/gestion

La filière administrative/gestion regroupe l'ensemble des emplois à caractère administratif ou de gestion dont les fonctions servent majoritairement au fonctionnement interne de la société ou de l'établissement.

#### ■ La filière commerciale/contact client/téléphone

La filière commerciale/contact client/téléphone regroupe l'ensemble des emplois impliquant un contact avec la clientèle, à l'exception de la population des chauffeurs-livreurs.

[1] Donnée issue du Rapport Social 2020 (chiffres 2019) – adhérents métropole de la CSRP.

## ■ La filière production

La filière production : elle est la plus importante en termes d'effectifs. Elle regroupe l'ensemble des emplois permettant de traiter la commande du client, de la préparation à la livraison. Elle comprend également l'ensemble des emplois concourant à la maintenance de l'outil de production.

À ces quatre filières professionnelles s'ajoutent les emplois repères classés dans l'intitulé « Fonctions managériales et transverses », regroupant les fonctions managériales ainsi que l'emploi de technicien de répartition qui lui se situe par nature dans plusieurs filières, en fonction de la nature de l'activité qu'il exerce et des spécificités des entreprises.

### 2.1.2. Emplois repères

L'accord de classifications a identifié 43 emplois repères dans la branche de la répartition pharmaceutique, dont 17 appartiennent à la filière « cœur de métier » de la branche (filière « production »).

Filière fonctions support
Employé fonctions support
Hôtesse-standardiste
Aide-comptable
Technicien fonctions support
Secrétaire
Comptable
Secrétaire de direction
Technicien supérieur fonctions support
Cadre fonctions support
Filière administration / gestion
Employé services administratifs, approvisionnement et personnel
Technicien services administratifs, approvisionnement et personnel
Secrétaire d'établissement
Responsable services administratifs, approvisionnement et personnel
Filière commerciale / contact client / téléphone
Employé service commercial
Preneur d'ordres téléphoniques
Employé de renseignement de clientèle
Technicien de service commercial
Technicien de renseignement de clientèle
Commercial
Filière production
Employé d'entretien
Employé de sécurité
Employé de maintenance
Magasinier
Magasinier-réceptionnaire

Cariste
Employé service retour
Préparateur de commandes
Préparateur-chauffeur
Chauffeur-livreur
Chauffeur-livreur, agent contact – client
Chauffeur-préparateur
Chauffeur-magasinier
Chauffeur poids lourd
Employé principal
Technicien de maintenance
Responsable de maintenance
Fonctions managériales et transverses
Technicien de répartition
Chef d'équipe
Responsable d'exploitation
Responsable de service
Responsable de département
Directeur d'établissement
Directeur

Si les métiers de la logistique constituent le cœur de métier de la répartition pharmaceutique, ce ne sont pas les seuls métiers présents dans la branche. Par ailleurs, les entreprises de la répartition pharmaceutique et leurs salariés sont bien plus que des professionnels de la logistique. Le médicament n'étant pas un produit comme un autre, livrer, en temps et en heure, médicaments et dispositifs médicaux dont les patients ont besoin nécessite la mise en œuvre de savoirs faire et de connaissances spécifiques.

## 2.2. Une évolution des métiers qui a commencé et qui risque de s'accélérer

### 2.2.1. Une évolution en lien avec la transformation des entreprises

Le secteur de la répartition pharmaceutique est un secteur en constante évolution. Les entreprises doivent faire face à des obligations de service public de plus en plus renforcées, qui les conduisent à devoir s'adapter.

Ces dernières doivent notamment (en plus des six obligations concernant les conditions de distribution des médicaments par les répartiteurs, définies dans le code de la santé publique) respecter les bonnes pratiques de distribution, veiller au respect de la chaîne du froid pour les produits thermosensibles, mettre en place depuis 2011 la traçabilité qui permet de prémunir le marché contre les contrefaçons de médicaments, ou gérer le retrait des lots à la demande de l'ANSM.

À ces obligations de services publics renforcées viennent s'ajouter de nouvelles missions, comme la crise du « Covid-19 » a pu l'illustrer, mais aussi de nouvelles demandes des pharmaciens, renforçant le besoin d'adaptation permanent des entreprises.

Ces évolutions constantes se font par ailleurs dans un environnement économique et concurrentiel difficile, obligeant les entreprises de la répartition pharmaceutique à se transformer en profondeur en réduisant notamment leurs charges d'exploitation par le biais de fermetures et

regroupement d'établissements, en créant des hubs logistiques, mais aussi en accroissant l'automatisation des chaînes d'exploitation dans les agences.

Cette transformation a notamment eu un impact sur les salariés des entreprises, avec en premier lieu une baisse des effectifs (– 11 % entre 2008 et 2019), qui s'est principalement concentrée sur les effectifs des métiers dit « de production », comme les préparateurs de commandes, les magasiniers ou les chauffeurs livreurs, touchant de ce fait une population majoritairement peu diplômée.

En parallèle, pour accompagner cette transformation, un besoin de nouvelles compétences est devenu nécessaire, notamment dans les domaines de la maintenance et de la relation client, mais également de la logistique.

De surcroît, afin de pouvoir proposer des solutions et des outils toujours plus innovants aux pharmaciens, la digitalisation s'est fortement développée dans les entreprises avec, comme corollaire, l'émergence de nouveaux métiers, et la diminution en termes d'effectifs ou la transformation d'autres métiers (par exemple, les preneurs d'ordre téléphonique).

### 2.2.2. ... et avec l'impact du numérique

Le développement du numérique impacte les emplois, les métiers et les besoins en compétences dans les entreprises. Il recompose l'organisation du travail et appelle à de nouvelles formes de collaboration. Pour que ces évolutions soient synonymes de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels, des mesures d'accompagnement et d'anticipation sont nécessaires.

La branche de la répartition pharmaceutique a été sollicitée par l'Opcv Agefos-PME pour participer à une étude interbranche entre novembre 2017 et octobre 2018, au sein de l'EDEC « Transition numérique », mise en œuvre par la DGEFP et Agefos-PME, et réalisée par le cabinet EY.

Consciente de cet enjeu, la branche de la répartition pharmaceutique a fait le choix de s'y engager.

La branche a participé de façon active à cette étude, paritairement grâce à ses deux représentants, mais également grâce au concours des représentants des entreprises dans les différentes phases durant lesquelles elles ont été sollicitées.

Si cette étude a permis de démontrer la maturité numérique des entreprises de la branche, elle a également permis de déterminer, à une échelle interprofessionnelle tout d'abord, puis au niveau de chaque branche, quelles étaient les familles de métiers les plus impactées par la transition numérique, en tenant compte :

- du potentiel d'automatisation du métier<sup>[1]</sup> ;
- de l'évolution des activités liées au métier ;
- de l'évolution des compétences anticipée par les professionnels sur ces métiers.

Les trois familles de métiers principalement impactées par le numérique mises en avant dans cette étude, et qui seront confrontées à des mutations de leur activité et à un risque d'obsolescence de leurs compétences sont :

- la logistique ;
- la maintenance ;
- la relation client.

#### ■ Les métiers de la logistique et l'impact du numérique

Les métiers de la logistique, dont le cœur de mission correspond à :

- l'optimisation de la gestion des stocks et/ou des flux dans une optique de respect des délais et de réduction des coûts ;

[1] Sur la base de la méthodologie déployée dans l'étude « The Future of employment », Frey & Osborne (2013).

- la gestion de la performance de la chaîne logistique via l’automatisation au sein d’un secteur déjà digitalisé,

ont pour activités cibles d’assurer :

- une livraison rapide du client ;
- le suivi en temps réel des flux logistiques de l’entreprise (approvisionnement, envoi de commandes...) ;
- la traçabilité des opérations logistiques via des dispositifs de suivi digitaux (sur les produits, les processus, la maintenance) ;
- la gestion du stock en temps réel.

Dans le contexte du développement du numérique, de nouvelles compétences doivent, ou devront être mises en œuvre par les salariés des métiers de la logistique.

L’étude EY les a répertoriées en trois catégories :

- savoir-faire ;
- savoir technique ;
- savoir-être.

Nouvelles compétences des métiers de la logistique	
Savoir-faire	
Gestion des stocks	
Répertorier les produits via des dispositifs digitaux permettant un suivi des stocks en temps réel	
Assurer une traçabilité des opérations effectuées via des dispositifs digitaux de suivi des opérations et des produits	
Suivre informatiquement l’inventaire des stocks en temps réels, identifier les besoins et commander	
Unifier la gestion des stocks selon la diversité des canaux d’approvisionnement	
Optimisation des processus	
Développer une culture de la performance	
Améliorer les performances de l’entreprise, anticiper les dérives, contrôler et déterminer des zones d’optimisation via une analyse des données logistiques	
Rechercher des gains de productivité	
Suivi clients / fournisseurs	
Développer une double compétence technique et commerciale	
Coordonner son intervention avec d’autres corps de métiers	
Développer un mode de travail collaboratif et transversal (sans silos) au sein d’une organisation centrée sur le client et le service fourni	
Savoir-technique	
Outils de gestion des stocks	
Maîtriser un outil digital de gestion des stocks	
Automatiser la gestion administrative des stocks	
Élaborer des outils de modélisation et de simulation, d’aide à la décision en matière de logistique et de gestion des stocks à partir de la collecte de données (analyse prédictive)	
Maîtriser les outils d’analyse de la donnée	
Outils de suivi clients et commandes	
Maîtriser les systèmes d’information de gestion de la relation client	



Nouvelles compétences des métiers de la logistique
Être en capacité de tracer les échanges d'information et les demandes clients liées à la livraison et à la commande dans un outil dédié
Savoir-être
S'approprier un périmètre d'intervention
Savoir innover, faire preuve de créativité dans les actions proposées

## ■ Les métiers de la maintenance et l'impact du numérique

Les métiers de la maintenance, dont le cœur de mission correspond au diagnostic des besoins en maintenance préventive et curative de façon à assurer le fonctionnement optimal des équipements, du matériel et des infrastructures de l'entreprise, ont pour activités cibles :

- de mettre en place une maintenance essentiellement préventive par le biais de l'analyse des données machine ;
- d'effectuer des opérations de maintenance corrective en cas de panne avec l'aide éventuelle des nouvelles technologies de type réalité virtuelle ;
- de se positionner en tant qu'interface entre le fournisseur et le salarié utilisateur d'une machine.

Dans le contexte du développement du numérique, de nouvelles compétences doivent, ou devront être mises en œuvre par les salariés des métiers de la maintenance.

L'étude EY les a répertoriées en trois catégories :

- savoir-faire ;
- savoir-technique ;
- savoir-être.

Nouvelles compétences des métiers de la maintenance
Savoir-faire
<b>Détection et prévention</b>
Détecter et résoudre des incidents simples et complexes (techniques, interlocuteurs...)
Identifier les pièces défectueuses à l'usage, pour proposer un plan d'action pour éviter les futures pannes en lien avec le fabricant
<b>Maintenance</b>
Savoir argumenter face à un fabricant machine de plus en plus technique (machines de plus en plus complexes)
<b>Suivi de la performance</b>
Analyser les données récoltées pour optimiser son activité
Suivre la performance et optimiser l'utilisation des équipements au quotidien afin d'éviter les pannes et d'anticiper les remplacements de pièces
Analyser, piloter et communiquer en temps réel aux équipes l'évolution des indicateurs de gestion d'exploitation à des fins d'actions, d'amélioration et de développement
Maintien de la productivité en développant une logique de maintenance préventive

Nouvelles compétences des métiers de la maintenance
Savoir-technique
<p><b>Gestion courante</b></p> <p>Maîtriser les supports digitaux utilisés en entreprise</p> <p>Être en capacité de tracer les échanges d'information et les demandes</p> <p>Être en capacité d'échanger avec des interlocuteurs anglophones</p>
<p><b>Maintenance prédictive</b></p> <p>Gérer la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion des données machines et fabricants</p> <p>Maîtriser les outils d'analyse de la donnée machine</p> <p>Élaborer des outils de modélisation et de simulation, d'aide à la décision à partir de la collecte de données (analyse prédictive)</p>
Savoir-être
<p>Se former en continu</p> <p>Faire preuve d'aisance relationnelle afin de comprendre le problème rencontré par ses collègues et interagir avec le fabricant machine pour sa résolution</p>

#### ■ Les métiers de la relation client et l'impact du numérique

Les métiers de la relation client, dont le cœur de mission correspond au fait de conseiller, suivre et fidéliser les clients existant de façon unifiée, harmonisée et personnalisée, ont pour activités cibles :

- d'alimenter des outils de gestion de la relation client afin de permettre aux salariés de fournir une réponse ;
- de fournir une réponse rapide au client via n'importe quel canal de communication (chatbot, réseaux sociaux, email, téléphone...) ;
- de fournir une réponse adaptée à un client de plus en plus informé par le biais des outils numériques, impliquant parfois un certain niveau de technicité ;
- de se former en continu afin de proposer un service de qualité.

Dans le contexte du développement du numérique, de nouvelles compétences doivent, ou devront être mises en œuvre par les salariés des métiers de la relation client.

L'étude EY les a répertoriées en trois catégories :

- savoir-faire ;
- savoir technique ;
- savoir-être.

Nouvelles compétences des métiers de la relation client
Savoir-faire
<p><b>Suivi client</b></p> <p>Retranscrire dans l'outil de suivi client l'ensemble des éléments importants pouvant permettre la reprise du dossier client par n'importe quel autre interlocuteur à n'importe quel moment du processus client</p> <p>Proposer une réponse multicanale (physique, téléphonique, écrit, emailing) pour être visible et réactif</p> <p>Réaliser le suivi commercial de la commande ou du service fourni en ligne</p> <p>Récolter et analyser les données clients afin d'adapter son offre</p>

Nouvelles compétences des métiers de la relation client	
<b>Support technique ou commercial</b>	
Développer une double compétence technique et commerciale pour être en mesure de répondre à un client de plus en plus informé	
<b>Prospection</b>	
Personnaliser l'entretien en fonction du profil et de l'historique client afin d'offrir une prestation «à la carte»	
Savoir créer l'adhésion client pour susciter son intérêt et provoquer la vente	
<b>Coordination d'entreprise</b>	
Analyser, piloter et communiquer en temps réel aux équipes l'évolution des indicateurs de gestion de l'entreprise à des fins d'actions d'amélioration et de développement	
Suivre les appels, messages, rappels effectués et les évolutions des instructions clients	
Coordonner son intervention avec d'autres corps de métiers	
Savoir technique	
<b>Canaux de communication</b>	
Savoir remplir, mettre à jour, faire vivre une base de données	
Maîtriser les systèmes de gestion de la relation client	
Répondre à une sollicitation sur n'importe quel support dans un court délai	
<b>Gestion de la donnée client</b>	
Être en capacité de tracer les échanges d'informations et les demandes	
Gérer la collecte, le traitement, l'analyse et diffusion des données	
Maîtriser les outils de travail collaboratifs pour le déploiement d'une meilleure communication entre collaborateurs	
Connaître la réglementation en matière de gestion et de protection des données personnelles (RGPD)	
Savoir-être	
Partager ses expériences avec le reste de l'équipe afin de véhiculer les bonnes pratiques	
Être force de proposition pour l'amélioration de l'organisation et des méthodes et lors des échanges avec ses clients	
S'adapter	
Se placer dans une posture permanente de développement des compétences	
Prendre des initiatives dans son périmètre de responsabilité afin de conserver un(e) client(e)	

### 3. Le recours à la « Pro-A » pour faire évoluer les salariés, anticiper les mutations et risques d'obsolescence des compétences

Face à ces constats, la CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique a fait le choix de lancer une négociation sur la « Pro-A », afin de permettre aux salariés de la branche éligibles à ce dispositif de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les travaux relatifs à la mise en place de la « Pro-A » ont été confiés à la CPNEFP de la branche (en groupe de travail), afin que ce sujet soit traité par des représentants paritaires travaillant très régulièrement sur les dispositifs de la formation professionnelle.

### **3.1. Identification des métiers pouvant nécessiter le recours à la « Pro-A » (acquisition de nouvelles compétences dans le cadre de la mutation des métiers, ou évolution vers de nouveaux métiers)**

Afin de pouvoir définir au mieux les formations ouvertes à la « Pro-A », pour que ces dernières reflètent les besoins réels des salariés de la branche et des entreprises la constituant, les 43 emplois repères définis dans l'accord classifications de la branche de la répartition pharmaceutique ont été classés en trois catégories :

#### **3.1.1. Les emplois à mouvement « neutre »**

Les formations ouvertes à la « Pro-A » dans la branche n'ont pas vocation à conduire à ces métiers, les projections montrant que les effectifs sur ces métiers devraient rester globalement stables.

#### **3.1.2. Les emplois dont les salariés seraient les plus susceptibles de recourir à la « Pro-A »**

Ces travaux ont permis d'identifier :

- les métiers dont les compétences, ou tout du moins une partie, devenaient ou allaient devenir obsolètes du fait de leur transformation ;
- les métiers pour lesquels une partie des salariés devraient acquérir de nouvelles compétences afin de pouvoir postuler sur les métiers identifiés dans la partie 3.1.3 de la présente annexe.

Plusieurs facteurs, indiqués dans la partie 2.2 de la présente annexe, impactent en effet ces métiers et entraînent un besoin de formation pour s'adapter à la transformation de leur emploi ou changer d'emploi en acquérant de nouvelles compétences :

##### **■ Transformation liée au numérique**

Le numérique entraîne la transformation de certains métiers et leur évolution vers de nouveaux métiers (preneur d'ordre téléphonique évoluant vers le renseignement clientèle, ou secrétaire évoluant vers de l'assistanat de direction), nécessitant pour les salariés occupant ces emplois d'acquérir de nouvelles compétences, ou tout du moins de mettre à jour celles dont ils disposent.

##### **■ Transformation des entreprises (automatisation, regroupement des sites, sous-traitance...) et impact de la législation pharmaceutique**

Du fait de la transformation des entreprises, les effectifs de certains métiers, principalement sur les postes dit « de production » diminuent (magasinières et préparateurs de commande impactés par l'automatisation des flux et la mise en place d'automates, sous-traitance d'une partie des activités de livraison).

De ce fait, ces salariés pourraient recourir à la « Pro-A » pour se former et postuler sur d'autres postes dans les entreprises pour lesquels il y a des besoins de recrutement.

#### **3.1.3. Les emplois vers lesquels les formations sélectionnées dans le cadre de la « Pro-A » pourraient conduire**

Les facteurs de transformations présentés dans l'article précédent entraînent la transformation de certains métiers (preneur d'ordre téléphonique évoluant vers le renseignement clientèle), et également des besoins de recrutement sur d'autres métiers, comme ceux de la maintenance.

La liste des emplois repères concernés par ce mouvement a permis de travailler ensuite à l'identification des formations ouvertes à la « Pro-A ».

### 3.2. Identification des formations ouvertes à la « Pro-A »

La branche s'est appuyée sur cette analyse pour élaborer une liste de 29 formations ouvertes au dispositif de la « Pro-A » (listées dans l'annexe 1 du présent accord), réunies en différentes thématiques permettant de couvrir la majorité des besoins de formation pour accéder aux emplois classés dans la catégorie 3.1.3 de la présente annexe.

Maintenance
Les entreprises ont un besoin accru de postes en maintenance du fait d'outils de plus en plus automatisés, de l'évolution de la « chaîne logistique », et de l'évolution de la maintenance sur la prévention des difficultés, au lieu de la seule action curative. Par ailleurs, il s'agit de métiers avec des difficultés de recrutement. Les entreprises ont donc un réel besoin de former des salariés volontaires en interne pour les faire évoluer sur des postes de maintenance
Service client / commercial / marketing
Du fait de la diversification des offres commerciales, une vraie professionnalisation sur ces métiers est maintenant recherchée, notamment pour répondre au plus près aux besoins des clients. Cela passe par l'acquisitions de compétences sur les techniques de vente (apprendre à vendre, à valoriser les offres...).
Logistique
Les formations sélectionnées doivent aussi bien permettre aux salariés déjà en poste d'accéder à la VAE par exemple pour les premiers niveaux, mais aussi permettre la formation sur les postes « d'experts » en logistique supervisant et suivant les commandes. Une partie des formations sélectionnées dans cette thématique concerne également les salariés qui souhaiteraient postuler pour évoluer sur des postes de managers. Elles répondent au besoin de former les futurs managers pour qu'ils aient la capacité d'encadrer les équipes et d'insuffler les bonnes pratiques dans le service dont ils auront la charge
Assistanat / assistantat de direction
La transformation des métiers de secrétaire vers les métiers d'assistanat de direction nécessite une formation pour occuper ce poste.
Ressources humaines
Dans le contexte actuel, les besoins d'experts RH sont de plus en plus importants, notamment : – pour s'assurer que l'entreprise remplit ses obligations légales RH (formation, entretiens, IRP, dialogue social, conditions de travail, RSE...), – pour développer les compétences des salariés pour assurer la satisfaction client, l'employabilité des salariés et l'accompagnement des parcours professionnels des salariés, – pour mettre en place la politique RH de l'entreprise (anticipation des besoins/mise en place des parcours professionnels / développement des compétences/recrutements...).
Informatique / numérique
Les besoins sur ces postes sont plus importants du fait de l'évolution des systèmes numériques vers des systèmes de plus en plus techniques, les besoins accrus de sécurisation des données, de protection des réseaux, de l'implémentation des logiciels permettant de répondre aux obligations légales (traçabilité par exemple) mais également afin de prévenir des problèmes informatiques dans une logique de satisfaction clients (réduire les retards, les pannes, sécuriser la chaîne de valeur).

Le choix a par ailleurs été fait de proposer des formations disponibles sur l'ensemble du territoire national, les établissements de la répartition pharmaceutique étant présents sur tout le territoire français.

Le choix a également été fait de proposer des formations partant du niveau 3 (ou 4 si des formations de niveau 3 n'existaient pas) afin de permettre aux salariés sans diplôme d'avoir une entrée en formation sur des formations de niveau 3 s'ils le souhaitent, pour réaliser une VAE par exemple, et allant jusqu'au niveau 5 ou 6, (ou niveau 7 pour une formation).

Brochure n° 3061 | Conventions collectives nationales

**AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME**

IDCC : 1710 | **PERSONNEL DES AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME**

IDCC : 412 | **GUIDES ACCOMPAGNATEURS ET ACCOMPAGNATEURS  
AU SERVICE DES AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME**

**Accord du 6 janvier 2022**

relatif aux salaires minima conventionnels  
applicables au 1<sup>er</sup> décembre 2021, au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et au 1<sup>er</sup> mars 2022

NOR : ASET2250133M

IDCC : 412, 1710

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

**Entreprises du voyage ;**

**SETO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires confirment que compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 1<sup>er</sup>**

Le SMC du groupe A est revalorisé de 3,79 % à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021, portant le SMC de ce groupe à 1 590,00 € pour un horaire mensuel de 151 h 67.

**Article 2**

Le SMC du groupe B est revalorisé de 2 % à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021, portant le SMC de ce groupe à 1 625,22 € pour un horaire mensuel de 151 h 67.

**Article 3**

Le SMC du groupe A est revalorisé de 0,88 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, portant le SMC de ce groupe à 1 604,00 € pour un horaire mensuel de 151 h 67.

## Article 4

Les SMC des groupes B à G sont revalorisés de 1 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, portant les SMC de ces groupes comme suit, pour un horaire mensuel de 151 h 67 :

- groupe B : 1 641,47 € ;
- groupe C : 1 689,75 € ;
- groupe D : 1 808,04 € ;
- groupe E : 2 025,00 € ;
- groupe F : 2 369,25 € ;
- groupe G : 2 890,49 €.

## Article 5

Par cet accord, les SMCG mensuels s'établissent au 1<sup>er</sup> décembre 2021, au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et au 1<sup>er</sup> mars 2022 comme suit :

Pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures/semaine).

Groupes	SMCG applicables au 1 <sup>er</sup> décembre 2021	SMCG applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	SMCG applicables au 1 <sup>er</sup> mars 2022
A	1 590,00 €	1 604,00 €	1 604,00 €
B	1 625,22 €	1 625,22 €	1 641,47 €
C	1 673,02 €	1 673,02 €	1 689,75 €
D	1 790,14 €	1 790,14 €	1 808,04 €
E	2 004,95 €	2 004,95 €	2 025,00 €
F	2 345,79 €	2 345,79 €	2 369,25 €
G	2 861,87 €	2 861,87 €	2 890,49 €

## Article 6

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination en application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 7

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### **Convention collective nationale de travail des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme**

## Article 1<sup>er</sup>

Lorsque le repas n'est pas fourni dans la prestation ou le forfait de l'agence, le guide percevra une indemnité du coût du repas de 20 €.

*Fait à Paris, le 6 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 4 du 17 novembre 2021**

à l'accord du 9 avril 2018  
relatif à la fermeture des magasins les dimanches  
et à l'organisation des jours fériés chômés  
(Ille-et-Vilaine)

NOR : ASET2250132M

IDCC : 1880

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

**CREAM Bretagne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UD CFDT 35 ;**

**UD CFE CGC 35 ;**

**UD CFTC 35,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de l'article II et de l'article IV de l'accord du 9 avril 2018 sur la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement la maison les dimanches et l'organisation des jours fériés chômés dans le département de l'Ille-et-Vilaine, la commission de suivi s'est déroulée le mercredi 13 octobre 2021 dans les locaux de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Ille-et-Vilaine.

La commission de suivi a été amenée à discuter des dates des trois dimanches et des trois jours fériés chômés à définir avant chaque fin d'année par les professionnels locaux.

Il a été établi pour l'année 2022 que les trois dimanches et les trois jours fériés collectivement définis seront les suivants :

- 3 dimanches : dimanche 16 janvier, dimanche 27 novembre, dimanche 18 décembre ;
- 3 jours fériés : jeudi 26 mai, jeudi 14 juillet, vendredi 11 novembre.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée concomitante à l'année 2022. Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et un exemplaire du présent avenant sera remis à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Ille-et-Vilaine par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Bretagne.



Il sera déposé à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, de même qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes, par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Bretagne.

*Fait à Rennes, le 17 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1923 | **MANUTENTION PORTUAIRE**  
**(Guadeloupe)**

**Accord du 20 décembre 2021**

relatif à la composition d'équipe de l'expérimentation des chantiers  
de la « zone terre-plein supplémentaire »

NOR : ASET2250125M

IDCC : 1923

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

**UEM ;**

**OPE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UGTG ;**

**CNTPA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

À la date de conclusion du présent accord d'expérimentation, l'espace de stockage disponible au sein des espaces amodiés du terminal de Jarry est saturé.

Cette situation exceptionnelle s'explique d'une part par une augmentation structurelle des volumes traités et stockés au sein du terminal de Jarry et d'autre part par une situation conjoncturelle liée :

- à la congestion de l'ensemble des terminaux portuaires de la Caraïbe et plus généralement du monde ;
- aux volumes de chargement élevés à l'approche de la fin d'année ;
- à la situation sociale martiniquaise ayant entraînée le déchargement en Guadeloupe de nombreux conteneurs prévus initialement à destination de la Martinique.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux, en lien avec le GPMG ont envisagé la mise à disposition d'un espace de stockage supplémentaire (ci-après « Zone terre-plein supplémentaire ») de manière à permettre la décongestion immédiate des espaces de stockage habituels. Préalablement à l'exploitation de la « Zone terre-plein supplémentaire », l'ensemble des parties prenantes (en ce compris le secrétaire du CSE, les membres du CSSCT, les représen-

tants des organisations syndicales représentatives, les représentants de la direction d'AREMA et de l'UEM, etc.) se sont rendues sur place afin d'étudier les conditions d'exploitation de cette « Zone terre-plein supplémentaire ».

Au terme de cette étude les partenaires sociaux sont convenues de la mise en exploitation immédiate de la « Zone terre-plein supplémentaire » dès le 11 décembre 2021 dans les conditions définies ci-après.

Enfin, compte tenu de la mise en place particulièrement rapide de ce chantier imposée par la situation exceptionnelle, les parties sont convenues d'accorder une attention particulière aux conditions d'exploitation de ce dernier. À ce titre, une commission du suivi sera mise en place lors des premières semaines d'exploitation.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champs d'application**

Le présent accord s'appliquera :

- au chantier de transfert des conteneurs entre les zones amodiées du terminal de Jarry et la zone terre-plein supplémentaire (ci-après chantier « transfert ») afin de permettre le décongestionnement rapide du terminal de Jarry dans les meilleures conditions ;
- au chantier de retour des conteneurs vides par les transporteurs directement au sien de la zone terre-plein supplémentaire (ci-après chantier « retour vides ») afin de limiter l'engorgement du terminal de Jarry.

## **Article 2 | Composition d'équipe**

La composition de l'équipe affectée au chantier « Transfert » est la suivante :

Pointeur	1
Cariste 3	2

Considérant la nécessité d'emprunter des voies publiques de circulation (interdites aux engins de manutention utilisés sur le terminal), il est convenu que le transfert des conteneurs s'effectue au titre de cette expérimentation avec le concours d'un ou plusieurs transporteurs.

Lorsque le volume de conteneurs à traiter sur un shift du matin excédera 120 conteneurs sur le shift, une relève des caristes sera organisée à 10 heures. Cette relève sera organisée directement sur sites, et sans temps mort (à l'exception du nettoyage de la cabine durant la période Covid).

La composition de l'équipe affectée au chantier « retour vides » est la suivante :

Docker	1
Pointeur	1
Cariste 3	1

Ce chantier « retour vides » intervient en complément du chantier « vide » réalisé habituellement sur les zones amodiées du terminal de Jarry et ne saurait se substituer à celui-ci.

## **Article 3 | Horaires de travail**

Les horaires de travail applicables à ces chantiers sont les horaires applicables au titre des conventions et accords collectifs applicables. À savoir :

- shift du matin : 6 h 30 – 13 h 30 ;
- shift de l'après-midi : 13 heures – 20 heures.

#### **Article 4 | Suivi de la mise en place du chantier**

Considérant la relative rapidité dans laquelle ce chantier est mis en place, les parties sont convenues de la nécessité d'assurer un suivi régulier des conditions d'exécution de ces chantiers de manière à adapter, le cas échéant, les conditions de sa réalisation. À ce titre, une commission du suivi est mise en place et proposera toute mesure d'adaptation.

La commission de suivi est composée comme suit :

- le président de l'UEM ;
- la direction d'AREMA ;
- un maximum de 3 représentants par organisation syndicale représentative ;
- chaque manutentionnaire ou son représentant.

Seront invités à participer à la commission du suivi les personnes suivantes :

- le secrétaire du CSE ;
- les membres de la CSSCT ;
- les REX ;
- le représentant du GPMG ;
- les coordonnateurs SSE ;
- le directeur des ressources humaines ;
- le directeur de Technika ;
- le service QHSSE.

Le président de l'UEM convoquera les réunions de suivi.

#### **Article 5 | Suites de l'expérimentation**

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'expérimentation visant à répondre à une situation exceptionnelle et urgente. Néanmoins les parties affirment leur volonté de travailler à la mise en place d'un espace de stockage supplémentaire de manière pérenne en neutralisant la nécessité d'utiliser les voies de circulation publique de manière à permettre notamment offrir des capacités de stockage et de transbordement supplémentaires au sein du terminal de Jarry. Une étude sera lancée à cet effet, en lien avec le GPMG et l'ensemble des parties prenantes au terme de la présente période initiale d'expérimentation.

#### **Article 6 | Formalités**

À l'issue de la période de signature du présent accord, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

L'accord sera communiqué dans les conditions légales en vigueur et fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties, dont, un exemplaire, destiné au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Ces formalités seront effectuées par l'UEM.

#### **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée initiale de 3 mois et entrera en application le lendemain de son dépôt.

#### **Dénonciation. Révision**

Le présent accord étant conclu pour une durée déterminée, il ne saurait faire l'objet d'une dénonciation.

La procédure de révision du présent accord pourra être engagée par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de l’accord et signataires ou adhérentes de l’accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs signataires ou adhérentes ; si l’accord est étendu, ces organisations doivent en outre être représentatives dans le champ d’application de l’accord.

La demande d’engagement de la procédure de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à chacune des organisations signataires. Une réunion de négociation sera alors convoquée dans les quinze jours suivants la dernière réception de la notification de la demande de révision. L’auteur de la demande de révision devra motiver sa demande et proposer un nouveau projet en annexe de sa demande. À défaut de conclusion valable d’un avenant de révision entre les parties, le présent accord continuera à s’appliquer.

*Fait à Jarry, le 20 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE  
DU SECTEUR TERTIAIRE**

**Accord du 13 décembre 2021**  
relatif au formulaire de saisine de la CPPNI

NOR : ASET2250113M

IDCC : 2098

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

**FIGEC ;**  
**SIST ;**  
**SNPA ;**  
**SORAP ;**  
**SP2C ;**  
**SYNAPHE ;**  
**SAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**  
**CFTC CSFV ;**  
**FEC-FO ;**  
**F3C CFDT ;**  
**SUD Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent formulaire est adressé au secrétariat technique de la branche :

– par voie numérique :  
secretariat@blanc-avocat.com ;

ou

– par voie postale :  
secrétariat technique P2ST,  
c/o Cabinet Blanc Avocat,  
Le dix, 10, rue du Château-d'eau, 75010 Paris.

## 1. Avis de saisine

Identification de l'organisation ou de la juridiction		
Identification des parties	Employeur	
	Salarié(s)	

## 2. Dispositions conventionnelles concernées

Identification de la convention, de l'accord ou de l'avenant concerné(e)	
Article(s) concerné(s)	

## 3. Observations à l'origine de la saisine

Exposé des motifs de la saisine	
---------------------------------	--

## 4. Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)

Annuaire des organisations représentatives <sup>[1]</sup>	
Organisations patronales	Organisations syndicales
Sar 9, rue Huysmans, 75006 Paris	Cfdt-f3c 47, avenue Simón-Bolívar, 75019 Paris
FIGEC 60, avenue Charles-de-Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine	CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy, 75010 Paris
SIST 75, avenue Parmentier, 75011 Paris	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire, 75019 Paris
SNPA 144, boulevard Pereire, 75017 Paris	CGT-FSE 263, rue de Paris, Case 421, 93514 Montreuil
SORAP 191-195, avenue Charles de Gaulle – Bâtiment B1, 92200 Neuilly-sur-Seine	FEC-FO 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris
SP2C 33, rue Galilée, 75116 Paris	SUD-Solidaires 25-27, rue des Envierges, 75020 Paris
SYNAPHE 75, avenue Parmentier, 75011 Paris	
<small>[1] <i>Nota bene</i> : les règles de fonctionnement de la commission peuvent être consultées ici : <a href="https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005752417/?idConteneur=KALICONT000005635550">https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005752417/?idConteneur=KALICONT000005635550</a></small>	

*Fait à Paris, le 13 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE  
DU SECTEUR TERTIAIRE**

**Accord du 13 décembre 2021**

relatif au formulaire de transmission d'un accord à la CPPNI

NOR : ASET2250114M

IDCC : 2098

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

**FIGEC ;**  
**SIST ;**  
**SNPA ;**  
**SORAP ;**  
**SP2C ;**  
**SYNAPHE ;**  
**SAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**  
**CFTC CSFV ;**  
**FEC-FO ;**  
**F3C CFDT ;**  
**SUD Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent formulaire est adressé au secrétariat technique de la branche :

– par voie numérique :

secretariat@blanc-avocat.com,

ou,

– par voie postale :

secrétariat technique P2ST,

c/o cabinet blanc avocat,

le dix, 10, rue du Château-d'eau, 75010 Paris.



## 1. Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement

N° SIRET	
Raison sociale	
Correspondant	
Téléphone	
Courriel	
Adresse	
Code postal	
Commune	
E-mail	

## 2. Informations sur l'entreprise ou l'établissement

Code APE	
Effectifs (en équivalent temps plein – ETP)	

## 3. Informations sur le texte déposé

Périmètre de l'accord	
<i>Cocher la case correspondante</i>	
Établissement(s)	
Entreprise	
Groupe	
UES	
Groupement inter-entreprises	

Négociateurs de l'accord	
<i>Cocher la case correspondante</i>	
Délégué syndical	
Représentant du personnel mandaté <sup>[1] [2]</sup>	
Représentant du personnel non mandaté <sup>[1]</sup>	
Salarié mandaté <sup>[1] [2]</sup>	
Ratification par référendum <sup>[3]</sup>	
<b>[1] Transmettre la copie du courrier recommandé d'information aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.</b>	
<b>[2] Transmettre le PV de consultation du personnel attestant de la majorité des suffrages exprimés.</b>	
<b>[3] Transmettre le PV d'approbation de l'accord par référendum.</b>	

Date de signature de l'accord	
Thème(s) de l'accord	

#### 4. Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)
1	
2	
3	
4	

*Fait à Paris, le 13 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 69 du 17 juin 2021**

relatif au titre I<sup>er</sup> de la CCN concernant les règles générales de la CCN  
et plus précisément le champ d'application

NOR : ASET2250121M

IDCC : 2190

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

**UNML,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNPOS CGT ;**

**SYNAMI CFTD,**

d'autre part,

ont convenu de ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité de faire évoluer le champ d'application de la convention collective afin qu'il puisse s'appliquer pleinement à Mayotte.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures quel que soit l'effectif de l'association.

**Article 2 | Modification de l'article I-1. Champ d'application de la CCN**

La présente convention collective couvre le territoire national, y compris les DOM dont Mayotte, et règle les rapports entre :

- d'une part, les employeurs des missions locales et PAIO et de leurs groupements dont l'activité principale est le suivi, l'insertion sociale et professionnelle, l'accompagnement des jeunes et la construction des réponses adaptées à leur situation, relevant de l'ordonnance 82.273 du

26 mars 1982 et la loi 89.905 du 19 décembre 1989, notamment classifiés sous les codes NAF 853 K et 913 E ;

– d'autre part, les salariés des missions locales et PAIO, et de leurs groupements.

### **Article 3 | *Date d'application***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la signature de l'avenant.

### **Article 4 | *Dépôt***

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

### **Article 5 | *Révision, dénonciation***

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 17 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 70 du 9 décembre 2021**  
à l'avenant n° 67 du 28 septembre 2020  
relatif au régime de complémentaire santé (titre XI de la convention)

NOR : ASET2250120M

IDCC : 2190

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

**UNML,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SYNAMI CFTD,**

d'autre part,

### Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des missions locales et PAIO ont décidé de revoir les orientations prioritaires en matière de solidarité.

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'aider les salariés apprentis ou en contrat de professionnalisation, et ce, sans limitation de durée.

Il est rappelé que le règlement du fonds de solidarité de la convention collective nationale des missions locales et PAIO définit les actions, à titre collectif et individuel, financées par le fonds de solidarité et décrit les conditions de mise œuvre de ces actions.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures quel que soit l'effectif de l'association.

## Article 2 | *Degré élevé de solidarité*

Les dispositions de l'article XI-9 convention collective des missions locales et PAIO intitulées « Degré élevé de solidarité » sont modifiées comme suit de :

### « Article XI- 9 | *Degré élevé de solidarité*

Par le présent accord les partenaires sociaux ont la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif responsable et solidaire. La commission paritaire nationale de prévoyance et santé a décidé de constituer un fonds d'actions sociales spécifiquement dédié à la branche et géré par l'organisme d'assurance recommandé. Son financement annuel est assuré par une part égale à 2 % des cotisations versées au titre de l'année. Il permet de subventionner la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement répondant à des exigences sociales, solidaires et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fonctionnement et aux modalités d'attribution définies par la commission paritaire nationale de prévoyance et de santé dans la limite du montant disponible du fonds d'actions sociales. La commission paritaire nationale de prévoyance et de santé en assure annuellement le contrôle dans le cadre du rapport annuel sur les comptes des régimes de branche et vérifie que la mise en œuvre par l'organisme d'assurance auprès duquel le fonds a été placé en gestion est conforme aux orientations et aux modalités qu'elle a définies.

Conformément à ce que prévoit l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche des missions locales et PAIO souhaite que soient mises en place des prestations de solidarité :

- prise en charge, totale ou partielle, des cotisations de certains salariés, tels que définis dans le règlement du fonds de solidarité de la branche ;
- financement d'actions de prévention de santé publique ou de risques professionnels ;
- prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel et/ou à titre collectif. »

## Article 3 | *Date d'application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

## Article 4 | *Dépôt*

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

## Article 5 | *Révision, dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 9 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609 | **ETAM**

**Accord du 6 décembre 2021**

relatif au barème des salaires mensuels minimaux  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Seine-et-Marne)

NOR : ASET2250073M

IDCC : 2609

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

**FFB Île-de-France Est ;**

**CAPEB Île-de-France ;**

**FFIE Île-de-France Est ;**

**SCOP Île-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO,**

**CFTC,**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne.

**Article 1<sup>er</sup>**

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

Le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

Niveau A	1 630 €
Niveau B	1 705 €
Niveau C	1 818 €
Niveau D	2 015 €
Niveau E	2 196 €
Niveau F	2 602 €
Niveau G	2 865 €
Niveau H	3 087 €

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Dammarie-les-Lys, le 6 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3362 | Convention collective

IDCC : 2755 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Belfort-Montbéliard)**

**Avenant du 17 décembre 2021**

à l'accord du 5 juillet 2021  
relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives  
et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2250124M

IDCC : 2755

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

**UIMM Belfort ;**

**UIMM Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales annuelles effectives**

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2021, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de 2021.

Ces modifications font l'objet du tableau 1 du présent avenant ».

**Article 2 | Autres dispositions**

Les autres dispositions de l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

### **Article 3 | Publicité et dépôt**

Le présent avenant conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Exincourt, le 17 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Tableau 1

### Barème des rémunérations minimales annuelles effectives

À compter de l'année 2021.

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

(En euros.)

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classification du 21 juillet 1975 modifiée			Rémunérations annuelles
	Niveau	Échelon	Coefficient	Base 35 heures normales / semaine
16	V	3	395	32 780
15	V	3	365	29 700
14	V	2	335	27 170
13	V	1	305	24 930
12	IV	3	285	23 420
11	IV	2	270	22 330
10	IV	1	255	21 480
9	III	3	240	20 720
8	III	2	225	19 990
7	III	1	215	19 520
6	II	3	190	19 160
5	II	2	180	19 010
4	II	1	170	18 910
3	I	3	155	18 850
2	I	2	145	18 840
1	I	1	140	18 820

Convention collective

IDCC : 3053 | **MÉTALLURGIE**

**(Haute-Saône)**

**(26 septembre 2011)**

(Étendue par arrêté du 26 décembre 2012,

Journal officiel du 3 janvier 2013)

### **Avenant du 17 décembre 2021**

à l'accord du 5 juillet 2021

relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives  
et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2250138M

IDCC : 3053

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

**UIMM Haute-Saône ;**

**UIMM Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales annuelles effectives**

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2021, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de 2021.

Ces modifications font l'objet du tableau 1 du présent avenant ».

## **Article 2 | Autres dispositions**

Les autres dispositions de l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

## **Article 3 | Publicité et dépôt**

Le présent avenant conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Vesoul, le 17 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Tableau 1

### Barème des rémunérations minimales annuelles effectives

À compter de l'année 2021.

Hors prime de vacances conventionnelle.

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

(En euros.)

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classification du 21 juillet 1975 modifiée			Rémunérations annuelles
	Niveau	Échelon	Coefficient	Base 35 heures normales / semaine
16	V	3	395	32 430
15	V	3	365	29 400
14	V	2	335	26 940
13	V	1	305	24 460
12	IV	3	285	23 260
11	IV	2	270	22 200
10	IV	1	255	21 380
9	III	3	240	20 610
8	III	2	225	19 670
7	III	1	215	19 420
6	II	3	190	19 140
5	II	2	180	19 010
4	II	1	170	18 910
3	I	3	155	18 850
2	I	2	145	18 840
1	I	1	140	18 820

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**  
(2 avril 2012)

**Avenant n° 8 du 24 novembre 2021**

à l'accord du 13 février 2015  
relatif aux orientations suite à la réforme de la formation professionnelle

NOR : ASET2250126M

IDCC : 3105

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

**SERQ**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAS FO ;**

**FNPOS CGT ;**

**PSE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le taux de collecte au titre de la contribution conventionnelle complémentaire est reconduit pour l'année 2022 : 0,6 % versés par les régies de plus de 10 ETP.

La branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire :

■ 0,4 % : développement de la formation professionnelle continue destinée aux plans de développement des compétences des régies

Les fonds issus de la collecte du 0,4 % destinés aux plans de formation des régies sont dédiés à la mise en place des budgets par structure pour financer leurs plans de formation avec un principe de solidarité entre les régies. Ainsi celles qui ne contribuent pas (les – de 10 ETP) ou qui contribuent très faiblement disposent également de budgets plans de formation. 25 % de la collecte serait ainsi destinés à la mutualisation permettant de redistribuer vers les plus petits contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1 500 € selon le niveau de contribution :

- budget RQ = [(0,4 % X MSB) – (frais de gestion Uniformation)] X 75 % ;
- budget minimum de 1 500 €.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du budget plan de formation :

- envoi d’une demande de remboursement par les régies à l’issue de la formation (pas de nécessité d’un accord préalable) ;
- application des taux de prise en charge d’Uniformation pour les remboursements ;
- possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d’Uniformation ;
- effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### ■ 0,1 % : actions collectives prioritaires

Ce fonds est destiné à des actions collectives prioritaires regroupant au minimum 2 salariés.

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l’acquisition de tout ou partie d’une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l’acquisition de tout ou partie d’une certification de branche ;
- actions permettant l’acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l’utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l’utilisation des techniques usuelles de l’information et de la communication numérique, l’aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d’un travail en équipe, l’aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d’apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- actions visant l’acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d’acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l’acquisition de techniques et compétences permettant d’évoluer professionnellement ;
- actions de formation visant l’acquisition de techniques et de compétences indispensables à l’exercice de l’emploi occupé ;
- actions de formation visant l’acquisition des connaissances et des compétences indispensables pour la validation du code de la route et du permis B.

Les priorités s’appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d’équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les actions collectives prioritaires :

- envoi d’une demande de financement préalable à Uniformation ;
- prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50 € HT/heure/personne maximum dans le respect d’un plafond de 1 400 € HT par an et par régie (pour les moins de 50 ETP) ; pour les régies de plus de 50 ETP, il est prévu un plafond de 2 500 HT par an et par régie.
- dans la limite de ce plafond, la régie peut faire plusieurs demandes ;
- les engagements seront suivis au fil de l’eau par Uniformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion Uniformation ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- ce fonds peut être mobilisé en co-financement des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie.



## ■ 0,1 % : parcours individuels de professionnalisation

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d'un parcours individuel de professionnalisation d'un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de branche ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- actions visant l'acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences indispensables à l'exercice de l'emploi occupé ;
- permis B indispensable pour l'exercice de l'emploi occupé ;
- complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d'une VAE ;
- actions de formation visant à la création d'entreprise ou la reprise d'entreprise ;
- BAFA/BAFD ;
- formation d'éducateur canin ;
- titre ETAI (encadrement technique des activités de l'insertion par l'activité économique et le titre ETI (encadrant technique d'insertion).

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d'équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les parcours individuels de professionnalisation :

- envoi d'une demande de financement préalable à Unifformation ;
- prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50 € HT/heure/personne maximum dans le respect d'un plafond de 1 400 € HT par an et par régie ;
- dans la limite de ce plafond, la régie peut faire plusieurs demandes ;
- les engagements seront suivis au fil de l'eau par Unifformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion Unifformation ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- ce fonds peut être mobilisé en co-financement des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie.

## Article 2

Le dépôt du présent accord sera effectué en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail.

*Fait à Paris, le 24 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 11 octobre 2021**  
relatif au travail de nuit et présences de nuit équivalence

NOR : ASET2250128M

IDCC : 3127

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

**SYNERPA ;**

**FESP ;**

**FEDESAP ;**

**FFEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC Santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objectif d'encadrer les conditions de recours et de mise en œuvre du travail de nuit au sein des entreprises de SAP afin d'assurer la continuité de service requise par certaines activités. De plus, en considération des spécificités de leurs activités et plus spécialement pour les services délivrés auprès des personnes fragiles, les parties ont estimé que des dispositions particulières s'imposaient pour tous les salariés appelés à séjourner au domicile des bénéficiaires des prestations considérées et à intervenir dans certaines conditions sur des horaires dits de nuit.

En ce sens le j du I de la section 2 du chapitre II de la partie 2 est remplacé comme suit :

« j) Travail de nuit. Présences de nuit équivalence »

Titre 1<sup>er</sup> Le travail de nuit

Article 1<sup>er</sup> | *Modalités de recours au travail de nuit*

Le recours au travail de nuit est possible dans les situations d'emplois où la continuité de l'activité s'impose auprès de certains bénéficiaires.

En effet le recours au travail de nuit est nécessaire pour la prise en charge continue des clients bénéficiaires des services suivants :

- garde d'enfants à domicile ou garde collective d'enfant tel que prévu par le champ d'application de la présente convention collective ;
- aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées en dehors de toute prescription médicale ;
- encadrement des prestations ci-dessus afin uniquement de pallier aux situations d'urgence.

Le salarié qui ne souhaite pas être amené à travailler sur une plage horaire considérée comme des heures de nuits doit l'indiquer sur ses plages d'indisponibilités contractuelles.

## **Article 2 | Définition de la plage horaire du travail de nuit, des durées de travail et du temps de pause**

Est considéré comme travail de nuit, la période de travail effectif qui s'étend de 22 heures à 7 heures.

Toutefois, il est possible par accord d'entreprise de lui substituer une période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 6 heures.

Au regard des spécificités liées à la continuité de service auprès de publics fragiles notamment dans le cadre du travail de nuit, la durée de travail maximale quotidienne du travailleur de nuit est portée à 12 heures.

Si le salarié est amené à travailler effectivement au-delà du seuil des 8 heures défini à l'article L. 3122-6 du code du travail, il bénéficiera d'un repos d'une durée équivalente au dépassement de ce seuil. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

La durée hebdomadaire de travail sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra dépasser 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur une même semaine.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures. Lorsque le salarié est dans l'impossibilité de prendre son temps de pause compte tenu de son activité, qu'il doit se tenir à la disposition de son employeur et qu'il n'est pas autorisé à quitter le lieu de travail même temporairement, le temps de pause est rémunéré en sus comme du temps de travail effectif.

Il ne pourra être dérogé au temps de repos et de pause que dans les limites et conditions définies par la loi.

## **Article 3 | Définition du travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage « horaire de nuit » définie à l'article 2 ;
- ou celui effectuant au moins 270 heures dans cette plage au cours de douze mois consécutifs.

L'employeur doit respecter les durées légales de travail prévues pour les salariés travailleurs de nuit.

#### **Article 4 | *Protection de la santé et conditions de travail***

La liste des salariés visés par le présent titre est transmise par l'employeur au médecin du travail.

Le médecin du travail doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Les salariés concernés par le présent titre bénéficient d'un suivi régulier de leur état de santé dans les conditions prévues aux articles L. 4624-1, L. 3122-11, R. 3122-11 et suivants du code du travail.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée.

Lorsqu'il est en œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité social et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16 du code du travail.

Préalablement à tout travail de nuit, l'employeur vérifie au domicile du client la salubrité et la sécurité pour le salarié.

Enfin, l'employeur s'assurera que son organisation puisse permettre au travailleur de nuit de pouvoir joindre à tout moment un référent.

#### **Article 5 | *Vie familiale et sociale et conditions de travail***

Le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que ce refus puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

Tout travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour en raison d'obligations familiales impérieuses.

Dans ce cas, il sera prioritaire dès qu'un poste équivalent sera à pourvoir au sein de l'entreprise de son employeur. L'employeur devra apporter une réponse dans un délai maximum d'un mois à toute demande de changement d'affectation d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Afin de faciliter le transport des travailleurs de nuit, les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés non-détenteurs ou ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir emprunter les transports en commun.

À titre exceptionnel, et seulement après autorisation de l'employeur, un taxi dont le coût sera pris en charge par l'employeur peut être sollicité par un salarié qui ne disposerait plus de moyens de transport pour regagner son domicile.

#### **Article 6 | *Contreparties à la sujétion de travail de nuit***

Les travailleurs de nuit visés à l'article 3 ci-dessus bénéficient d'une contrepartie en repos compensateur. Chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 5 %.

La prise de repos se fera par 7 heures pour un salarié à temps plein et par au moins 4 heures pour un salarié à temps partiel et dans un délai de 12 mois sur la plage des horaires habituels du salarié. Les repos compensateurs non pris en fin de période de référence car inférieur à l'équivalent d'une journée de repos sont reportés sur le semestre suivant. Les demandes de repos compensateurs sont déposées 1 mois à l'avance auprès de l'employeur.

Un relevé de suivi des repos compensateurs sera communiqué mensuellement aux salariés par tout moyen permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Ce compteur est tenu pour chaque salarié et fait apparaître pour chaque mois de travail les temps de repos acquis et les temps de repos pris.

Les travailleurs de nuit ont également droit à une majoration de 5 % de leur taux horaire pour chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit.

Pour les travailleurs effectuant des heures de nuit qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 3, le taux horaire des heures de nuits est majoré de 5 %. Les heures de nuit concernées sont celles effectivement travaillées entre 22 heures et 7 heures ou, par accord d'entreprise, celles effectivement travaillées entre 21 heures et 6 heures.

Ces majorations de taux horaires pour les heures de nuit ne sont pas cumulables avec celle prévue au titre du travail des dimanches. Dès lors les heures travaillées les nuits d'un dimanche ouvrent droit exclusivement à la majoration financière la plus avantageuse pour le salarié. C'est-à-dire soit celle résultante d'un travail le dimanche, soit celle résultante d'un travail de nuit. La majoration des heures de nuit se cumule avec la majoration du taux horaire pour un travail d'un jour férié.

### **Article 7 | *Égalité entre les femmes et les hommes et l'accès à la formation***

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Compte tenu des spécificités du travail de nuit, l'employeur doit veiller à adapter les conditions d'accès à la formation ainsi qu'à son organisation afin de permettre aux travailleurs de nuit de pouvoir bénéficier d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur peut proposer des modifications d'horaires temporaires au salarié.

### **Article 8 | *Maternité et travail de nuit***

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quel que soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

## **Article 9 | *Sortie du travail de nuit***

Le salarié souhaitant reprendre ou occuper un poste de jour est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou emploi équivalent dans l'entreprise.

Pour cela, le salarié doit en informer la direction par écrit. L'entreprise s'engage à étudier et répondre à sa demande dans un délai de 30 jours.

Si la demande est acceptée, le salarié n'est alors plus considéré comme travailleur de nuit et ne bénéficiera plus des avantages prévus par le présent accord.

## **Titre 2 Présence de nuit/équivalence**

### **Article 10 | *Définition de la présence de nuit et adoption d'un régime d'équivalence***

#### **Article 10.1 | *Présence de nuit***

Certaines prestations ne nécessitent pas un travail continu ou de veille active de la part du salarié auprès de la personne prise en charge. Un régime d'équivalence est mis en place intitulée « présence de nuit ».

Un salarié assure une présence de nuit au sens des présentes lorsqu'il est conduit à demeurer au domicile du bénéficiaire d'un service, de nuit, et est susceptible d'intervenir dans certaines conditions pour des tâches relevant des emplois repères d'assistante de vie ou de garde d'enfant.

La garde collective d'enfant de nuit en dehors du domicile du bénéficiaire est exclue du dispositif prévu par le présent titre II.

Ce salarié bénéficie alors, pour cette présence de nuit, d'un régime d'équivalence.

Deux conditions doivent être remplies pour qu'il puisse être question d'une présence de nuit effective et de l'application d'un régime d'équivalence :

- la nécessité pour le salarié de dormir au domicile du bénéficiaire du service (dans une pièce séparée et correctement aménagée) ;
- un partage réel de son temps à cette occasion entre des temps d'inaction (sans intervention) et des temps d'action (avec intervention), sachant que ce partage sera précisément mesuré en tenant compte des critères définis à l'article 10.2 du présent accord.

Il importe de préciser qu'en tout état de cause, notamment au regard du respect des temps de repos, toute présence de nuit doit être compatible avec un emploi exercé de jour afin de permettre au salarié de tendre vers un temps plein.

Le régime d'équivalence ne s'oppose pas à la reconnaissance du travailleur en travailleur de nuit.

Sauf avec l'accord express du salarié, toute modification de planning sur la plage horaire de travail de nuit doit respecter un délai de prévenance de 7 jours. À ce titre, le refus d'une modification des horaires de travail de nuit, même en cas d'urgence, ne peut constituer un comportement fautif ni être considéré comme une absence.

#### **Article 10.2 | *Heures d'équivalence***

Lors d'une présence de nuit sont distinguées des périodes d'action ou des périodes d'inaction.

Seuls les emplois listés à l'article 1<sup>er</sup> et relevant de l'intervention au domicile des bénéficiaires sont concernés par le régime d'équivalence.

Un dispositif d'heures d'équivalence doit donc être institué à ce titre.

Pour une juste mesure de ces heures d'équivalence, en distinguant précisément les périodes d'action des périodes d'inaction et afin de mesurer la possibilité de mettre en place un tel régime. Les parties signataires du présent accord ont établi deux grilles d'évaluation suivant le type de bénéficiaire. La grille d'évaluation doit être remplie systématiquement avant la mise en place des présences de nuit. Le résultat de l'évaluation doit être impérativement communiqué au salarié avant le début de l'intervention.

- Pour une intervention de nuit auprès de personnes âgées (de plus de 60 ans) ou en situation de handicap<sup>[1]</sup> :

	Oui	Non	Points correspondants
Le bénéficiaire se lève, se couche, s'assoit seul			Oui = 3 Non = 0
Le bénéficiaire s'alimente et s'hydrate seul			Oui = 3 Non = 0
Le bénéficiaire assume l'hygiène de l'élimination urinaire et fécale			Oui = 3 Non = 0
Une maladie mentale ou chronique entraînant des troubles du sommeil nécessitant des interventions est-elle connue.			Oui = -3 Non = 0
Des gestes techniques (comprenant la prise des médicaments) doivent être dispensés pendant la phase de sommeil			Oui = -3 Non = 1
Total			
Échelle :	Correspondance		
6 à 9 points	Présence de nuit avec un temps d'équivalence de 50 pour cent (50 % de temps de travail et 50 % de temps d'inaction)		
1 à 5 points	Présence de nuit avec un temps d'équivalence de 66 pour cent (66 % de temps de travail et 34 % de temps d'inaction)		
0 ou score négatif	Travail de nuit (régime d'équivalence impossible)		

- Pour une intervention de nuit auprès d'enfants :

Le régime d'équivalence dépend d'une part de l'âge de l'enfant selon trois niveaux décrits ci-dessous et d'autre part d'éléments cumulatifs, à savoir :

- niveau 1 : interventions auprès des enfants de plus de 3 ans : un temps d'équivalence de 50 pour cent (50 % de temps de travail et 50 % de temps d'inaction,) ;
- niveau 2 : interventions auprès des enfants de 6 mois à 3 ans : un temps d'équivalence de 66 pour cent (66 % de temps de travail et 44 % de temps d'inaction) ;
- niveau 3 : obligatoirement du travail de nuit, un régime d'équivalence impossible.

Il convient de prendre en compte les éléments suivants lors de l'évaluation des besoins :

- en cas de maladie chronique d'un enfant qui entraînerait un trouble du sommeil, l'intervention basculerait alors sur le niveau supérieur. Ex : une intervention de nuit

[1] La grille d'évaluation présente des situations ou des questions auxquelles l'évaluateur répond par oui ou par non. À chaque réponse correspond un nombre de points dont le total cumulé donne le type de présence de nuit auquel l'intervention correspond. Si le résultat de l'évaluation conclue à une impossibilité de présence de nuit, (résultat négatif ou égal à 0) le salarié affecté à cette intervention sera en travail de nuit. Attention les deux derniers items donnent des scores négatifs.



auprès d'un enfant de 4 ans relève du niveau 1 et celle auprès d'un enfant de 4 ans qui aurait une maladie chronique qui entraînerait un trouble du sommeil relève du niveau 2. Une intervention auprès d'un enfant de 2 ans ayant une maladie chronique telle que celle précédemment citée relève du niveau 3 ;

- en cas d'intervention auprès de plus de 2 enfants :
  - les interventions auprès de plus de deux enfants de plus de 3 ans entraînent une majoration du temps de présence de 10 % ;
  - les interventions auprès de plus de deux enfants de moins de 3 ans entraînent une majoration du temps de présence de 15 %.

### **Article 10.3 | Limites**

La présence de nuit d'un salarié tel que défini à l'article précédent ne peut être inférieure à 10 heures en continu.

La présence de nuit d'un salarié ne peut être de plus de cinq nuits sur une période de sept jours calendaires.

Si la présence de nuit d'un salarié nécessite une vigilance continue et permanente de sa part, les temps d'action et les temps d'inaction ne peuvent pas être distingués, il ne peut donc être question d'un décompte d'heures d'équivalence. Toutes les heures de présence se déroulant dans ces conditions sont assimilées à du temps de travail effectif, avec les exigences d'un travail de nuit.

### **Article 11 | Décompte et rémunération des heures d'équivalence**

Les heures d'équivalence effectuées par un salarié lors de sa présence de nuit sont décomptées et rémunérées de deux manières différentes :

- lorsque les temps d'action et d'inaction se partageront pour moitié à égalité (soit à 50 / 50), les décomptes effectués et le paiement des heures d'équivalence se feront aussi à parts égales à 50/50, ainsi à titre d'exemples :
  - seront décomptées 5 heures d'équivalence et 5 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit.

Ainsi seront rémunérées 5 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;

- lorsque ses temps d'action et d'inaction se partageront entre 66 % de temps d'action et 44 % de temps d'inaction, la même logique de décompte et de paiement sera déclinée, à 66 % contre 44 %, ainsi à titre d'exemples :
  - seront décomptées 6,66 heures d'équivalence et 3,4 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit.

Ainsi seront rémunérées 6,66 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;

Le régime appliqué au salarié, avec cette logique de correspondance sous forme de pourcentage(s), est déterminé en fonction du public auprès duquel il intervient ainsi que de sa situation dans le respect des grilles d'évaluations décrites à l'article 10-2.

Les parties rappellent que les heures rémunérées sont majorées et donnent droit au repos compensateur indiqué dans l'article 6 du titre I<sup>er</sup>.

### **Article 12 | Précisions générales concernant le régime des heures d'équivalence**

Le présent régime d'équivalences doit s'inscrire dans le respect de la législation sociale applicable en matière de temps de travail tel qu'énoncé ci-après.

Il est rappelé que l'application des dispositions du présent accord ne peut en aucune façon justifier qu'il soit dérogé aux dispositions légales ou réglementaires concernant :

- le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les temps de repos ;
- les durées maximales de travail ;
- l'amplitude des horaires de travail.

### **Article 13 | Décomptes du temps de travail**

Tout salarié appelé à effectuer des heures d'équivalence doit bénéficier d'un suivi renforcé de son temps de travail permettant :

- avant l'intervention de savoir quels sont ses horaires de travail et son temps de travail, en prenant soin de distinguer les temps d'action et les temps d'inaction, en respectant les critères d'évaluation visés à l'article 3 ;
- après l'intervention de s'assurer qu'il n'y a eu aucun écart qui justifierait une révision des décomptes effectués et une révision aussi du salaire dû en conséquence.

En cas de circonstances particulières qui amènent le salarié à constater que la répartition entre les temps d'actions et les temps d'inactions n'est pas celle qui a été évaluée initialement, ce dernier en informe son employeur au plus tôt pour que le régime d'équivalence soit réévalué.

Ce double décompte (avant et après) doit être effectué de manière hebdomadaire et systématiquement porté à la connaissance du salarié, par tout moyen.

### **Article 14 | Suivi et révision des horaires de travail à la demande du salarié. Devoir de vigilance**

#### **Article 14.1 | Suivi des interventions par l'employeur**

L'employeur doit vérifier l'évolution des interventions de présence de nuit en prenant contact au moins une fois par mois avec le ou les salariés concernés et visiter le client au moins une fois par trimestre.

L'employeur doit s'assurer mensuellement notamment :

- de la charge réelle de travail et d'adapter l'intervention dans le cas d'une augmentation dans les plus brefs délais pour le bien du client et celui du salarié ;
- des contraintes imposées par le ou les bénéficiaires des prestations qui n'auraient pu être identifiées au moment de la fixation initiale de ses horaires de travail.

#### **Article 14.2 | Suivi des interventions par le salarié. Révision des horaires de travail à la demande du salarié**

Les salariés intervenants en présence de nuit sont amenés, comme tous les salariés qui interviennent auprès de publics fragiles, de jour comme de nuit, à prévenir leur employeur dès qu'ils constatent une évolution dans les situations des clients, leur employeur devant prendre les dispositions qui s'imposent pour adapter l'intervention en conséquence.

De plus, tout salarié conduit à assurer une présence de nuit et à accomplir des heures d'équivalence peut solliciter un entretien, dès qu'il le juge nécessaire, pour une adaptation de ses horaires de travail en fonction des souhaits que le salarié peut exprimer pour un meilleur équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

L'employeur, dans les limites de son activité et de ces capacités d'emplois, doit, dans un délai de 30 jours maximum, proposer une révision ou une adaptation des horaires de travail au regard du souhait du salarié de modifier ses horaires ou de ne plus réaliser de présence de nuit.

Tout salarié qui ne souhaite plus accomplir de présence de nuit doit en informer son employeur et demander à modifier ses plages d'indisponibilités.

#### **Article 15 | *Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés***

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la CCN des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 16 | *Suivi de l'accord et clause de revoyure***

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) effectuera chaque année le suivi du présent avenant et de sa bonne application notamment par une section dédiée au rapport de branche annuel.

Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai de deux ans à compter de la date d'arrêté d'extension du présent avenant pour s'assurer de la correcte application de l'accord et de son opportunité de procéder à sa révision.

#### **Article 17 | *Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

#### **Article 18 | *Révision de l'accord***

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

#### **Article 19 | *Dénonciation de l'accord***

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

*Fait à Paris, le 11 octobre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3209 | **INDUSTRIES MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES  
ET CONNEXES**

**(Doubs)**

**(27 avril 2015)**

(Étendue par arrêté du 27 décembre 2016,

*Journal officiel* du 28 janvier 2017)

**Avenant du 17 décembre 2021**

à l'accord du 5 juillet 2021

relatif aux rémunérations annuelles garanties  
et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2250140M

IDCC : 3209

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

**UIMM Doubs ;**

**UIMM Franche-Comté**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales hiérarchiques**

L'article 2 de l'accord du 5 juillet 2021 relatif à la garantie annuelle de rémunération effective est ainsi modifié :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2021, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunération annuelles effectives à compter de 2021.

Ainsi le barème annuel de rémunération effective est le suivant :

Coef. 140	18 820 €
Coef. 145	18 840 €
Coef. 155	18 850 €
Coef. 170	18 910 €
Coef. 180	19 010 €
Coef. 190	19 160 €
Coef. 215	19 520 €
Coef. 225	19 990 €
Coef. 240	20 720 €
Coef. 255	21 480 €
Coef. 270	22 330 €
Coef. 285	23 420 €
Coef. 305	24 930 €
Coef. 335	27 170 €
Coef. 365	29 700 €
Coef. 395	32 780 €

## **Article 2 | Autres dispositions**

Les autres dispositions de l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

## **Article 3 | Publicité et dépôt**

Le présent avenant conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Besançon, le 17 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **3231** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, SIMILAIRES ET CONNEXES**

**(Jura)**

**(11 janvier 2019)**

**Avenant du 17 décembre 2021**

à l'accord du 28 juin 2021

relatif aux rémunérations effectives garanties  
et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2250129M

IDCC : 3231

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

**UIMM Jura ;**

**UIMM Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC,**

d'autre part,

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'accord du 28 juin 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales hiérarchiques**

L'article 2 de l'accord du 28 juin 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties et est ainsi modifié :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2021, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunération annuelles effectives à compter de 2021.

Ainsi le barème annuel de rémunération effective est le suivant :

Coef. 140	18 820 €
Coef. 145	18 840 €
Coef. 155	18 850 €
Coef. 170	18 910 €

Coef. 180	19 010 €
Coef. 190	19 140 €
Coef. 215	19 420 €
Coef. 225	19 670 €
Coef. 240	20 610 €
Coef. 255	21 380 €
Coef. 270	22 200 €
Coef. 285	23 260 €
Coef. 305	24 460 €
Coef. 335	26 940 €
Coef. 365	29 400 €
Coef. 395	32 430 €

## **Article 2 | Autres dispositions**

Les autres dispositions de l'accord du 28 juin 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

## **Article 3 | Publicité et dépôt**

Le présent avenant conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Dole, le 17 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**CARRIÈRES MATÉRIAUX CONSTRUCTION CHAUX**

**Accord professionnel du 10 novembre 2021**  
relatif au fonctionnement dématérialisé des réunions paritaires

NOR : ASET2250111M

Entre les organisations d'employeurs :

**UNICEM ;**

**FIB ;**

**UPC,**

d'une part, et

**BATI MAT TP CFTC ;**

**CFDT FNCB ;**

**CFE-CGC BTP SICMA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors des réunions de la CPPNI du 23 septembre 2021 et celle du 10 novembre 2021, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion sur les solutions permettant d'actualiser le dispositif conventionnel relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme. En effet les règles de participation aux réunions paritaires ont été définies par un accord du 6 décembre 2012, modifié par un avenant du 11 juillet 2019. Ces dispositions, reprises et précisées dans l'accord du 20 novembre 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI à la suite de l'accord de fusion de champs avec le secteur de la chaux, ont vocation à être intégrées dans la nouvelle convention collective fusionnée qui sera applicable au personnel ouvrier, ETAM et cadre.

Ces dispositions, qui ont pour objectif de faire intégralement partie de la future convention collective unique, s'appliquent à l'ensemble des réunions paritaires, tant nationales que régionales.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que la tenue de réunions en présentiel constitue la règle générale, mais soulignent toutefois que la tenue de réunions partiellement ou en totalité en distanciel peut favoriser, dans certaines circonstances, le dialogue social :

- en cas de restrictions réglementaires à la tenue de réunions en présentiel ou de restrictions des déplacements, comme nous avons pu le constater dans le cadre de la crise sanitaire récente ;
- si un représentant devant participer aux réunions ne peut y assister en présentiel compte tenu de ses contraintes personnelles.



En effet, malgré les restrictions de déplacement et de réunion en lien avec la crise sanitaire nationale « Covid-19 », les accords et avenants conclus entre 2019 et 2021 ont permis la tenue des réunions paritaires, et de ne pas interrompre pendant une longue période le dialogue social de notre branche.

Même si les réunions en présentiel doivent rester la règle générale, il a été matériellement possible de tenir des réunions paritaires à distance, grâce notamment au développement des outils informatiques et des logiciels mis à disposition. Dans ce cadre, le présent accord expérimental, conclu pour une durée déterminée s'achevant le 1<sup>er</sup> juillet 2023, précise le déroulement des réunions paritaires lorsque les membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale décident de suivre à distance et de façon dématérialisée lesdites réunions.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Les dispositions conventionnelles du présent accord sont applicables de plein droit, aux réunions paritaires tant nationales que régionales, organisées dans le cadre de la CPPNI, de la CPNEFP, aux réunions de jurys CQP, jury TMPCI, conseil de perfectionnement de la formation, aux réunions du groupe technique paritaire, placé sous l'égide de la CPNEFP, mais aussi et enfin aux réunions organisées dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens pour l'emploi et la formation, pouvant être conclues avec les régions.

Au vu de son objet, les partenaires sociaux n'ont pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, dont l'activité relève de la liste visée en annexe 1, quel que soit leur effectif.

## **Article 2 | Participation aux réunions paritaires en distanciel**

Les personnes appelées à siéger au sein d'une réunion paritaire dans les conditions fixées au présent accord peuvent, si elles le souhaitent, décider d'y participer de façon dématérialisée.

Dans le cas où une personne déciderait de participer à une réunion paritaire en distanciel, l'employeur ou son représentant sera tenu de lui accorder une autorisation d'absence, sur la base d'une journée de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié appelé à participer à une réunion paritaire de manière dématérialisée ne disposerait pas du matériel nécessaire pour établir une connexion avec un débit suffisant, il devra en informer son entreprise.

L'entreprise mettra en œuvre avec l'intéressé les solutions permettant la participation aux réunions, dans la mesure du possible.

L'employeur devra répondre par tout moyen à la demande du salarié sous un délai maximum de 48 heures. Dans l'hypothèse où un local de l'entreprise ne pourrait pas être mis à disposition du représentant, ou à défaut d'employeur, un local à proximité, le cas échéant syndical, du lieu du domicile ou du lieu de l'entreprise sera recherché. Les frais éventuels de déplacement seront remboursés selon les règles en vigueur définies par l'organisateur de la réunion.

## **Article 3 | Durée et suivi de l'accord**

L'accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue d'un délai de 12 mois à compter de son entrée en vigueur, les partenaires sociaux se réservant la possibilité de reconduire ou non le dispositif au-delà du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

#### **Article 4 | Adhésion. Révision**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'un mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

#### **Article 5 | Dépôt et publicité**

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec AR, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

#### **Article 6 | Notification et demande d'extension de l'accord**

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 10 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### **Dans la classe 14 Minéraux divers**

- Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 Matériaux de construction**

- Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions.
- Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier.
- Le groupe 15.03 Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).
- Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).
- Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi.
- Le groupe 15.08 Produits en béton.
- Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 Services divers (marchands)**

- Le groupe 87.05 Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 23.52 Z Fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

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 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 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.

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'Ariel 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]**



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

auprès 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 ...	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)...

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)



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 :

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

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 % □

■ 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>
<small>[1] Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation.</small>	

■ 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)

$$P = ((IF_n - IF_{n-1}) / IF_{n-1}) \times 100$$

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 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





### **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.]

[illegible]

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

Adresse du siège social |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

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 :

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

- P : représente la prime globale à répartir ;
- CA HT : représente le chiffre d'affaires de l'exercice ;
- Tx<sub>n</sub> : représente le taux de marge bénéficiaire de l'exercice ;
- Tx<sub>r</sub> : représente le taux de marge de référence.

Année retenue pour le taux de marge de référence (Tx<sub>r</sub>) : ../.../....

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 (IF<sub>n</sub>) des accidents de travail et accidents de trajet de l'année n par rapport à l'année n-1 (IF<sub>n-1</sub>)

$$P = ((IF_n - IF_{n-1}) / IF_{n-1}) \times 100$$

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 (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 :

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

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 ;



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

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, 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 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

50 salariés. Cet accord-type est adapté aux spécificités des entreprises des secteurs professionnels concernés employant moins de 50 salariés.

Certaines clauses doivent faire l'objet d'un choix en cochant les cases prévues à cet effet.

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

Entre d'une part,

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 | | | | | | | |[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'organism e syndicale repré sentative ... (selon mandat ci-joint)

M. / Mme ... 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.

Bénéficient 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)...



## 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

☐ M. ☐ 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.



[Si le plan est mis en place par voie d'accord :]

Entre d'une part

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 | | | | | | | | | |[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.

#### Article 14 | *Prise d'effet. Durée. Dénonciation. Modification du règlement*

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.

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.

## Adhésion volontaire à l'accord-type de plan d'épargne interentreprises

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 :

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.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220040-000222

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---