

**Accord du 10 mars 2022**  
relatif à l'intéressement collectif des salariés

NOR : ASET2251149M

IDCC : 2335

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

**AGEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FBA CFTD ;**

**FA CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du personnel des agences générales d'assurance, constatant un recours de plus en plus important aux accords d'intéressement dans la branche et convaincus de l'intérêt tant pour les employeurs que pour les salariés de développer ce dispositif, ont souhaité ouvrir une négociation visant à mettre à la disposition des entreprises et de leurs salariés un modèle d'accord d'intéressement adapté aux entreprises de la branche.

Ils rappellent toutefois que l'intéressement peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de onze salariés dépourvues de représentants du personnel, qui n'ont pas été couvertes par un accord d'intéressement depuis au moins cinq ans avant la date de la décision unilatérale. Pour rédiger sa décision unilatérale, l'employeur pourra utiliser le modèle figurant en annexe du présent accord de branche.

Dans un souci de pédagogie, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler quelques règles applicables aux accords d'intéressement.

Il a été convenu ce qui suit :

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

L'intéressement est un moyen d'associer les salariés aux gains de productivité ou à l'accroissement du résultat d'une entreprise. L'intéressement constitue un élément de la politique de rétribution, dont les principales caractéristiques sont un versement aléatoire lié à la performance

de l'entreprise et un régime social et fiscal avantageux. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

## **Article 2 | Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance (IDCC 2335).

## **Article 3 | Entreprises concernées**

L'intéressement peut être mis en place dans toutes les entreprises, à partir du moment où elles emploient au moins un salarié distinct du dirigeant ou de son conjoint collaborateur ou associé, en ce compris les entreprises n'ayant qu'un seul salarié à condition que la formule de calcul ne soit pas fonction de la performance individuelle du salarié.

## **Article 4 | Bénéficiaires**

L'intéressement ayant un caractère collectif, tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement. Toutefois, une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder trois mois, peut être exigée. Il convient donc de faire entrer dans le cadre de l'accord tous les salariés de l'entreprise y compris titulaires d'un contrat à durée déterminée d'au moins trois mois (continus ou non).

Dans les entreprises de 1 à 249 salariés, et sous réserve que cela soit inscrit dans l'accord d'intéressement, les chefs d'entreprises ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent bénéficier de l'intéressement.

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. Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur doit s'enquérir de l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits. Ces droits doivent lui être sauvegardés pendant 1 an au sein de l'entreprise, puis jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier au sein de la Caisse des dépôts et consignations. Toutefois, si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, et que le salarié et le cas échéant le bénéficiaire mentionné au 1° de l'article L. 3312-3 du code monétaire et financier, ne demandent pas le versement en tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de l'intéressement, ni leur affectation au plan d'épargne, leur quote-part de l'intéressement y est affectée dans les conditions prévues par l'accord.

## **Article 5 | Choix des critères**

L'intéressement ne doit en aucun cas rémunérer le mérite individuel. Il ne peut donc se substituer aux salaires que verse l'employeur.

L'intéressement est une rémunération collective versée en fonction de critères objectifs et aléatoires fixés dans l'accord d'intéressement.

Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables. Ils ont donc établi une liste non exhaustive de formules pouvant être adaptées aux agences générales d'assurance, qui figure dans l'annexe 1 du présent accord, à l'article 4.

## **Article 6 | Conclusion, durée et modification de l'accord d'intéressement**

### **Article 6.1 | Conclusion de l'accord**

L'accord doit être conclu avant le premier jour du 7<sup>e</sup> mois, soit avant le 1<sup>er</sup> juillet de l'année pour les accords dont la période de référence est l'année civile, pour être applicable l'année en cours.

### **Article 6.2 | Durée de l'accord**

La durée de l'accord est fixée pour une période pouvant aller de 1 à 3 ans. Il peut être renouvelé par tacite reconduction lorsque cela est prévu par l'accord et si aucune demande de renégociation n'est présentée dans les trois mois précédant sa date d'échéance par l'une des parties l'ayant signé. Si la tacite reconduction n'est pas prévue, le renouvellement doit être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions et délais qu'un premier accord.

Une durée d'accord supérieure à 1 an ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre. Cette faculté permet le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Les avenants obéissent aux mêmes règles de conclusion (signataires et délais) et de dépôt que l'accord lui-même.

### **Article 6.3 | Dénonciation ou modification de l'accord**

L'accord doit être dénoncé ou modifié par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion.

### **Article 7 | Répartition de l'intéressement**

L'intéressement constitue une rémunération collective qui ne peut privilégier une catégorie de personnel.

La répartition de l'intéressement peut se faire soit de façon égalitaire entre les membres du personnel, soit de façon proportionnelle aux salaires, soit de façon proportionnelle à la durée de présence. Dans ce dernier cas, l'intéressement est versé en fonction des temps de travail effectif ou périodes assimilées, ce qui permet de tenir compte de l'absentéisme. Les retenues devront être proportionnelles aux absences.

Il est aussi possible de cumuler deux ou les trois méthodes. Il convient alors de considérer que chaque méthode doit s'appliquer à une partie de l'intéressement à répartir (exemple : 20 % répartis de manière égalitaire, 30 % répartis proportionnellement au temps de présence et 50 % répartis proportionnellement aux salaires).

Lorsque l'intéressement est réparti de façon proportionnelle aux salaires, il est utile de définir la notion de salaire retenue. Il peut s'agir soit du salaire effectivement versé soit du salaire correspondant à la rémunération habituelle du salarié.

### **Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

### **Article 9 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 10 | Révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

### **Article 11 | Dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

### **Article 12 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Il annule et remplace dans son intégralité l'accord du 26 mai 2021 relatif à l'intéressement des salariés dans la branche du personnel des agences générales d'assurance.

### **Article 13 | Publicité. Extension**

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 10 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Modèle d'accord d'intéressement

### **Accord mettant en place l'intéressement collectif des salariés au sein de l'entreprise XXX**

Entre les soussignés :

– l'agent général d'assurances M .... d'une part ;

Et d'autre part

– plus des deux tiers du personnel, selon liste d'émargement annexée à l'accord ;

ou

– représentants du personnel (à préciser) ;

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en vue de l'application au personnel de l'agence à *ajouter si besoin : ainsi qu'au chef d'entreprise* d'un accord d'intéressement des salariés, conformément aux dispositions du titre premier « Intéressement » (art. L. 3311-1 à L. 3315-5) du livre III de la troisième partie du code du travail.

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

L'accord a pour objet de définir et de poser les conditions de la mise en œuvre de l'intéressement du personnel. Il est destiné à développer le sens de la responsabilité de chacun et d'impliquer l'ensemble du personnel à la bonne marche de l'entreprise et à son développement. L'application de la formule détaillée ci-après à l'article 4 permettra, si les résultats de l'entreprise sont conformes aux prévisions, de verser un intéressement réparti au profit de tous les salariés selon les modalités fixées aux articles 5 et 6.

Le calcul et les modalités de répartition ont fait l'objet de négociations entre les soussignés et paraissent bien adaptés à la situation de l'entreprise.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

#### **Article 2 | Durée de l'accord et dénonciation**

Le présent contrat est conclu pour une durée de ... ans [*La durée de l'accord est fixée pour une période pouvant allant de 1 à 3 ans*]. Il s'applique donc aux ... [*nombre*] exercices allant du 1<sup>er</sup> janvier 2... au 31 décembre 2...

L'accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires. Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours s'il intervient avant le premier jour du septième mois. La dénonciation devra être envoyée dans les 15 jours, par lettre recommandée, à la direction du travail compétente.

#### **Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement**

Les bénéficiaires de l'intéressement seront l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. La période de référence pour la détermination des 3 mois d'ancienneté correspond à la période de calcul de l'intéressement et aux 12 mois qui la précèdent. Cette durée correspond à l'appartenance juridique et englobe les périodes de sus-

pension du contrat de travail. De plus, 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.

*À ajouter si besoin : le chef d'entreprise ainsi que son conjoint collaborateur (ou associé) [ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé] bénéficieront également de cet intéressement.*

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur lui demandera l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits et lui demandera de le prévenir de ses changements d'adresses éventuels.

Ces droits lui seront sauvegardés pendant un an au sein de l'entreprise, puis jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier au sein de la Caisse des dépôts et consignations. Toutefois, si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, et que le salarié et le cas échéant le bénéficiaire mentionné au 1° de l'article L. 3312-3 du code monétaire et financier, ne demandent pas le versement en tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de l'intéressement, ni leur affectation au plan d'épargne, leur quote-part de l'intéressement y est affectée dans les conditions prévues par l'accord.

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

*[NB : Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables.*

*Dans les agences, on peut imaginer quelques formules simples non exhaustives, applicables à la profession.*

*Ces exemples ne sont pas limitatifs. La loi n'impose aucun paramètre de calcul. Il est donc possible d'en créer d'autres, en ayant le souci de respecter l'aléatoire et le collectif qui sont les critères essentiels de l'intéressement. Avant d'être proposé, le contrat d'intéressement doit faire l'objet d'une simulation pour que son impact soit apprécié.].*

*Exemples de formules d'intéressement :*

### **1. Augmentation d'au moins X % du montant des commissions globales de l'entreprise**

### **2. Diminution des résiliations clients**

*Ex : taux de résiliation inférieur à X % (sauf résiliation compagnie).*

*Attention : préciser lors de la fixation de l'objectif la donnée n-1 pour prouver l'aléa.*

### **3. Nombre de contrats moyen par client**

*X % de clients multi équipés avec au moins Y contrats.*

*Attention : préciser lors de la fixation de l'objectif la donnée n-1 pour prouver l'aléa.*

### **4. Calcul sur la progression du chiffre d'affaires net d'annulation**

*Ce type de paramètre permet de prendre en compte les efforts réalisés tant en production qu'en fidélisation.*

### **5. Calcul sur les primes nettes d'annulation**

*Primes d'affaires nouvelles – primes d'affaires résiliées (en % d'augmentation par exemple).*

## 6. Calcul sur la progression du bénéfice de l'agence

*Bénéfice de progression = (recettes N – recettes N-1) – (charges d'exploitation N – charges d'exploitation N-1)*

*Dans les charges d'exploitation, on peut exclure les amortissements. L'intéressement peut être calculé à partir d'un pourcentage de ce bénéfice de progression. À titre d'exemple, on peut imaginer que 10 % de ce bénéfice de progression soit affecté à l'intéressement.*

## 7. CRM la plus complète possible

*Augmentation du nombre d'adresses mail, numéro de téléphone, date de naissance ou autres renseignées.*

## 8. Favoriser la mensualisation – prélèvement automatique

*Augmentation du nombre de clients mensualisés – ou en prélèvement automatique (en % d'augmentation par exemple).*

*Ou X % des contrats sont en prélèvement automatique.*

*Il est possible de cumuler plusieurs critères.*

### ■ Exemple 1 – 2 critères cumulatifs

*« Si « augmentation d'au moins 3 % du montant des commissions globales de l'entreprise est atteint » + « augmentation de 5 % du nombre d'adresses mail renseignées dans le CRM » = versement de 3 % des commissions.*

### ■ Exemple 2 – 1 critère principal, l'autre venant le majorer s'il est atteint

*« Si le critère « augmentation d'au moins 3 % du montant des commissions globales de l'entreprise est atteint » : versement de 2 % des commissions.*

*Si en plus, augmentation de 5 % du nombre d'adresses mail renseignées dans le CRM : le versement de l'intéressement est majoré et passe à 3 % des commissions ».*

## Article 5 | Répartition de l'intéressement

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires est effectuée :

– de manière égalitaire,

ou bien

– proportionnellement aux salaires [déterminer le salaire concerné (rémunération habituelle ou salaire effectivement versé). Si le salaire pris en compte est le salaire effectivement perçu, ajouter : « Les périodes de congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris en cas de temps partiel thérapeutique, les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise, les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, ainsi que les périodes de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1 du code du travail, sont prises en compte sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé ».

*Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint (collaborateur ou associé) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, le salaire à retenir s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égale au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Toutefois, pour le conjoint marié ou pacsé du chef d'entreprise collaborateur (ou associé), l'accord peut retenir un montant qui ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.*



ou bien

- proportionnellement à la durée de présence. Dans ce cas ajouter : Sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, *les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, ainsi que les périodes de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1 du code du travail*. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

ou bien

- pour ..... % de manière égalitaire et/ou pour..... % de façon proportionnelle aux salaires et/ou pour .... % de façon proportionnelle au temps de présence. Dans ce cas ajouter : Sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, *les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, ainsi que les périodes de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1 du code du travail*. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

*Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur (ou associé) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, le salaire à retenir s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Toutefois, pour le conjoint marié ou pacsé du chef d'entreprise collaborateur (ou associé), l'accord peut retenir un montant qui ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.*

Le montant global des primes distribuées aux salariés ne peut pas dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise pendant le même exercice.

*Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur (ou associé) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, le salaire à retenir dans l'assiette de ce plafond global de 20 % s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.*

La prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire ne peut pas excéder les 3/4 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale en vigueur au titre de l'exercice concerné.

## **Article 6 | Affectation de l'intéressement (article à ne laisser que si l'agence a mis en place un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou encore un PERECO)**

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

- pour tout ou partie à un paiement immédiat ;
- pour tout ou partie au plan d'épargne salariale. Les sommes investies dans le plan d'épargne salariale PEE ou PEI sont bloquées 5 ans sauf cas de déblocages anticipés prévus par des dispositions réglementaires. Les sommes investies sur un plan d'épargne retraite sont quant à elles bloquées jusqu'à la date de liquidation de la pension du bénéficiaire ou jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits à une pension de retraite précisé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

L'employeur fera parvenir à chaque bénéficiaire un formulaire précisant le montant des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et le montant dont il peut demander



en tout ou partie le versement. Le salarié devra formuler sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le salarié est présumé avoir été informé dans un délai de 7 jours après la date d'envoi du formulaire.

Si, dans le délai indiqué sur le formulaire, le salarié n'a pas fait connaître son choix de placement ou de paiement, les sommes seront par défaut affectées au plan d'épargne interentreprises ou au plan d'épargne entreprise.

Les sommes versées sur le plan d'épargne salariale ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

## **Article 7 | Versement de l'intéressement**

L'intéressement sera versé au salarié *ou placé sur le plan d'épargne salariale* (si un tel dispositif a été mis en place dans l'agence) en une seule fois au plus tard le dernier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice. Au-delà, l'intéressement produira un intérêt de retard égal à 1,33 le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

ou

L'intéressement est versé au salarié *ou placé sur le plan d'épargne salariale* (si un tel dispositif a été mis en place dans l'agence) en .....versement(s) effectué(s) en dehors des échéances normales de rémunération du travail et au plus tard le dernier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice. Si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des avances versées en cours d'année, les sommes versées en trop seront intégralement reversées par les salariés.

Chaque versement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paye, rappelant les règles essentielles de répartition, le résultat global de l'intéressement, la prime moyenne versée dans l'entreprise et la part revenant à chacun des salariés bénéficiaires du présent accord.

## **Article 8 | Contrôle de l'accord**

L'application du présent contrat sera suivie par une commission élue parmi les salariés. Elle se réunira lors du calcul de la prime d'intéressement. Elle prendra connaissance des documents ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ces documents seront tenus à sa disposition par la direction au moins huit jours avant la date prévue pour la réunion. Elle pourra également demander à la direction toutes explications complémentaires sur l'application du contrat, formuler tous avis et présenter toutes suggestions à ce sujet.

## **Article 9 | Information du personnel**

### ■ Information collective

L'accord d'intéressement fera l'objet d'une note d'information qui sera remise à tous les salariés de l'entreprise et à tout nouvel embauché.

*Rajouter éventuellement :* Le texte du présent accord fera l'objet d'un affichage sur les panneaux prévus à cet effet.

### ■ Information personnelle

Chaque bénéficiaire recevra, à l'occasion de toute répartition faite entre les membres du personnel, une fiche distincte du bulletin de paie indiquant le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé ainsi que le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS, en cas de mise en place d'un plan d'épargne

salariale ajouter : le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles lorsque l'intéressement est investi sur le Plan d'épargne salariale, les cas dans lesquels les sommes investies sur le Plan d'épargne salariale peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ainsi que les modalités d'affectation par défaut au Plan d'épargne salariale des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

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

### **Article 9 | Règlement des litiges**

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent contrat se régleront si possible à l'amiable après entente des parties et avis de l'organisme de contrôle qui pourra s'adjoindre tout expert de son choix. À défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

### **Article 10 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par entente entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, toute modification devra faire l'objet d'un avenant déposé auprès de la direction départementale du travail.

### **Article 11 | Reconduction de l'accord**

Le présent accord sera renouvelé par tacite reconduction si aucune demande de renégociation n'est présentée dans les trois mois précédant sa date d'échéance par l'une des parties l'ayant signé.

ou

À l'issue de la période d'application du présent accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement ou non dudit accord.

### **Article 12 | Dispositions finales**

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels seront déposés sur la plateforme de téléprocédure [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), dans les 15 jours suivants sa signature.

Fait à ....., le .....

Signature de l'agent et des salariés.