

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**
(19 avril 2022)

Accord du 25 avril 2023
relatif au dispositif d'intéressement

NOR : ASET2350559M

IDCC : 3245

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

Entreprise Voyage ;
SETO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui s'inscrit dans la démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) de la branche en ce qu'il consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Conformément à l'obligation réaffirmée par la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, dite « ASAP » d'instituer et de négocier un dispositif d'épargne salariale au niveau de la branche, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue de négocier la mise en place du dispositif d'intéressement.

Le présent accord, issu des négociations ouvertes dans le respect des dispositions de l'article L. 3312-8 du code du travail, a pour but en premier lieu de permettre à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de pouvoir mettre en place facilement un dispositif d'intéressement par simple adhésion.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux plus petites entreprises de la branche des opérateurs de voyages et des guides n'ayant pas de dispositif d'intéressement d'accéder à un tel dispositif dans des conditions simplifiées.

Conformément à la loi, le présent accord prévoit un dispositif d'accès par décision unilatérale pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein. Ce dispositif d'intéressement « clé en main » qui se veut générique et facilement transposable, est le fruit de la négociation et des choix faits par les partenaires sociaux de la branche pour être très facilement décliné au sein des petites entreprises grâce à une adhésion aux modalités très simplifiées. Il prévoit les clauses minimales obligatoirement contenues dans un accord d'intéressement pour un dispositif simple et transparent et pour lequel il suffit aux entreprises de cocher l'option de calcul de l'intéressement choisie dans l'acte de décision unilatérale.

Soucieux de négocier un accord également transposable dans le plus grand nombre des entreprises, les partenaires sociaux ont ainsi prévu un régime d'intéressement simple à mettre en œuvre après appropriation de la formule de calcul adaptée à la structure et aux projets de l'entreprise parmi les options proposées.

Les partenaires sociaux souhaitent également que cet accord puisse servir d'exemple aux entreprises souhaitant mettre en place l'intéressement indépendamment du présent accord et réitèrent à cet égard leur attachement à favoriser la négociation d'entreprise permettant de négocier son propre accord d'intéressement en ajoutant des clauses facultatives en affinant la formule de calcul et les critères de répartition pour rendre l'accord le plus adapté à leurs spécificités et à l'activité de la société.

À cet égard, les partenaires sociaux rappellent que le code du travail met à disposition des entreprises une pluralité de modes de mise en place du dispositif d'intéressement, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Ainsi même dans les entreprises ayant moins de 50 salariés et dépourvues de CSE, l'intéressement peut être mis en place par accord élaboré au plus près de l'activité et proposé par l'employeur aux salariés, comportant des clauses modifiées et la mise en place d'un intéressement avec mode et base de calcul adaptés aux spécificités et souhaits de la société et des salariés.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord est également accessible mais à la condition de conclure préalablement un accord d'entreprise selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail (mise en place du dispositif de participation) et à la condition préalable de respecter ses obligations en matière de représentation du personnel.

Le dispositif d'intéressement mis en place par le présent accord est facultatif et ne remet pas en cause les accords d'entreprise déjà conclus ayant le même objet.

Le versement d'un intéressement ne peut avoir d'effet sur la politique salariale et le déroulement de carrières des salariés.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} « Dispositions générales » de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

Article 2 | *Objet du présent accord*

Le présent accord de branche permet à l'employeur qui le souhaite de mettre en place l'accord d'intéressement annexé (annexe 1) dans les conditions détaillées à l'article 3 ci-après.

Les formules de calcul qu'il propose ouvrent droit aux exonérations légales de cotisations sociales.

Article 3 | *Mise en œuvre de l'accord d'intéressement*

■ Soit par décision unilatérale car :

Le présent accord permet, du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre. S'agissant d'un dispositif « clé en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale (annexe 2).

■ Soit par accord collectif dans toutes les entreprises :

À partir de 50 salariés, un accord collectif d'entreprise est nécessaire, il peut reprendre les options retenues dans l'accord de branche mais il est rappelé que l'intéressement ne peut pas être mis en place par décision unilatérale mais uniquement par accord collectif.

Article 4 | *Bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail, ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Aucune période de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit ne peut être déduite pour le calcul de cette ancienneté minimale requise de 3 mois pour droit à intéressement.

Il est précisé que pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail, le présent accord étant applicable aux entreprises ayant moins de 50 salariés, il s'applique également aux chefs d'entreprise et dirigeants de sociétés de un à moins de 50 salariés (notamment le président, le directeur général, le gérant ou les membres du directoire) non-salariés au sens du droit du travail, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Article 5 | Formule de calcul de l'intéressement

Le présent accord fixe des règles de calcul d'intéressement facilement transposables au sein des entreprises, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'intéressement est un régime collectif qui a pour objet d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Par nature aléatoire, il est variable et peut être nul. Ses spécificités et les motivations des choix opérés par les partenaires sociaux sont déclinées ci-après.

Soucieux de négocier un accord transposable dans le plus grand nombre d'entreprises, les partenaires sociaux ont élaboré un régime d'intéressement dont la mise en œuvre est facilitée. Ils ont ainsi choisi de retenir l'existence d'un seuil de déclenchement par :

- l'atteinte d'un résultat courant avant impôts positif, pour les entreprises ayant choisi de calculer la prime globale d'intéressement brute en fonction de l'évolution du résultat courant avant impôts de l'entreprise ;
- l'atteinte d'un résultat d'exploitation positif, pour les entreprises ayant choisi de calculer la prime globale d'intéressement brute en fonction de l'évolution du résultat d'exploitation de l'entreprise.

Le résultat d'exploitation est entendu comme le solde intermédiaire de gestion qui détaille les produits et les charges d'exploitation de l'entreprise au titre de l'exercice comptable considéré.

Le résultat courant avant impôts est obtenu en ajoutant au résultat d'exploitation les opérations financières réalisées.

Considérant que le calcul de l'intéressement sur la base du résultat courant avant impôts est pertinent dans un contexte « post-covid », les partenaires sociaux ont décidé de limiter l'utilisation de cette formule de calcul pour les seules décisions unilatérales et accords d'entreprise dont la durée d'application est comprise entre les exercices 2023 et 2026 inclus.

Ainsi, il est expressément prévu que le résultat courant avant impôts ne pourra plus être utilisé comme base de calcul pour les décisions unilatérales dont la durée de validité s'étend au-delà du 31 décembre 2026, et ce, même sans avenant de révision au présent accord de branche.

Article 6 | Critères de répartition

Les partenaires sociaux, considérant que la collaboration de chaque salarié est nécessaire à la réussite de l'entreprise, encouragent les opérateurs de voyages et les guides à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble de leurs salariés.

Par conséquent, la branche a retenu les options de répartition suivantes :

- répartition uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail) ; l'enveloppe est divisée entre tous les salariés à part égale ;
- répartition proportionnellement au temps de présence effective : il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) comprenant les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif rémunérées comme telles, soit :
 - les absences pour congés payés (au titre des congés légaux) ;
 - les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
 - les absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, à l'exception des accidents de trajet ;
 - les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
 - les heures de délégation ;
 - les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
 - les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
 - le congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;

- les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code du travail ;
- toutes absences considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées dans la loi et dans la CCN des opérateurs de voyages et des guides applicable.

Article 7 | Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Article 8 | Affectation des droits

Les modalités d'affectation des droits spécifiques au régime d'intéressement figurent au sein de l'accord type annexé au présent accord.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement peut opter pour :

- un règlement partiel ou total de sa prime individuelle ; les sommes reçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ;
- un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise ;
- un versement partiel ou total sur le compte épargne temps, sous réserve qu'il existe un accord collectif permettant sa mise en place au niveau de l'entreprise.

Article 9 | Information des salariés

Les modalités d'information des salariés et de suivi de l'application de l'accord au sein de l'entreprise figurent au sein de l'accord type annexé au présent accord.

Article 10 | Dispositions de suivi

Les parties signataires conviennent que les employeurs qui feront une application de cet accord d'intéressement par décision unilatérale ou par accord d'entreprise devront transmettre une copie de la décision ou de l'accord au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (cppni@entreprisesduvoyage.org).

Un bilan des décisions unilatérales et des accords d'entreprise conclus sur la base du présent accord de branche sera effectué une fois par an en CPPNI. Ceci permettra aux partenaires sociaux de suivre la mise en œuvre de cet accord dans la branche et de formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Article 11 | Dispositions particulières pour les TPE de moins de 50 salariés

Les parties signataires du présent accord conviennent que cet accord est principalement destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 12 | Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, durée, notification, dépôt et révision

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet le lendemain de son agrément par les services compétents.

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

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

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

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 25 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Accord type de mise en place d'un régime d'intéressement

Préambule

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi par :

- les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- les stipulations de l'accord de branche du qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

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, d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel et d'apporter une reconnaissance à l'effort collectif par le partage des gains réalisés.

Il traduit en conséquence la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire, une partie du résultat.

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, de tenter constamment d'améliorer sa performance.

Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul :

- le résultat d'exploitation ;

ou

- le résultat courant avant impôts pour une mise en œuvre jusqu'en 2026 inclus uniquement (cette base de calcul ne pouvant être utilisée au-delà, même en l'absence d'avenant de révision de l'accord de branche).

Ces modalités de calcul apparaissent comme étant les mieux à même de mesurer l'évolution de la performance globale de l'entreprise. Elles traduisent en conséquence la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire, une partie des excédents du résultat net comptable.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à deux objectifs :

- attribuer aux salarié(e)s une part non négligeable du résultat courant avant impôts ou du résultat d'exploitation, sans compromettre pour autant la part de ce résultat nécessaire à l'entreprise pour assurer son développement ;
- être relativement simples dans leur application et compréhensibles par tou(te)s.

Les critères de répartition ont été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement équitable entre les bénéficiaires, ce qui favorise les salarié(e)s les moins rémunéré(e)s.

En application de l'article L. 3312-8 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement, « clés en main » avec la condition préalable pour les entreprises d'être à jour de leurs élections en matière de représentant du personnel avant de mise en place du dispositif d'adhésion par décision unilatérale.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Cela étant exposé, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord a pour objet de déterminer :

- la période pour laquelle il est conclu ;
- son champ d'application ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- la période des versements ;
- les conditions dans lesquelles le comité social et économique et le personnel disposent des moyens d'information et de vérification des modalités d'exécution de l'accord ;
- les modalités d'information individuelles et collectives du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés.

En cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations de partage, de profit, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces avantages ne se cumuleront pas avec l'accord et seules les dispositions plus favorables seraient retenues, si les dispositions légales novatrices le permettent.

Article 2 | Période d'application. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée correspondant à trois (3) exercices comptables de la société [compléter].

Le point de départ de cette période d'application est fixé à l'exercice comptable au cours duquel l'entreprise adhère au régime de branche relatif à l'intéressement sous réserve que cette adhésion soit effectuée au plus tard le dernier jour du 6^e mois dudit exercice. Les dates de prises d'effet et de fin du dispositif sont renseignées dans la décision unilatérale d'adhésion annexée à la présente décision unilatérale.

À l'issue de la période de trois ans d'application, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du système, sous la même forme ou sous une forme différente.

Article 3 | Salariés bénéficiaires. Condition d'ancienneté

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de branche du relatif à l'intéressement, les bénéficiaires sont les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, qui justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites pour le calcul de cette ancienneté requise minimale de 3 mois pour droit à intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

L'entreprise ayant moins de 250 salariés, l'accord s'applique également au(x) :

- chef d'entreprise ; président ; directeur général ; gérant ; membres du directoire ;
- conjoint ou partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité ayant le statut de conjoint collaborateur/conjoint associé ;
- dirigeant d'entreprise ou mandataires sociaux de l'entreprise titulaire(s) d'un contrat de travail écrit, cotisant aux Assedic, et qui exerce(nt) une fonction le(s) plaçant en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Les dirigeants devront faire un choix entre percevoir leur intéressement au titre de leur mandat social ou au titre de leur contrat de travail.

Article 4 | Caractéristiques de l'intéressement

Il est rappelé que les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord :

- n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- ne se substituent à aucun élément de rémunération ;
- n'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale mais sont néanmoins soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu, à l'exception du choix des salariés d'affecter ces sommes à un plan d'épargne lorsqu'il existe.

Pour toute entreprise ayant moins de 50 salariés, l'intéressement est exonéré du forfait social.

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu, sauf en cas d'affectation des sommes à un plan d'épargne d'entreprise s'il existe.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

5.1. Option 1 : objectif de résultat courant avant impôt positif

(Uniquement pour une décision unilatérale couvrant 3 exercices compris entre 2023 et 2026 même sans avenant de révision à l'accord de branche).

5.1.1. Seuil de déclenchement

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise atteint un résultat courant avant impôts positif pour l'exercice concerné (ligne GW de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; ligne 270 + ligne 280 – ligne 294 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

L'intéressement ne sera versé que si la société a atteint un résultat courant avant impôts positif.

5.1.2. Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement brute est déterminée en fonction de l'évolution du résultat courant avant impôts de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N – 1.

La prime globale d'intéressement brute se déclenche et est versée à partir d'une augmentation minimale de 2 % du résultat courant avant impôt de l'exercice concerné en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N – 1, dès lors que le résultat courant avant impôts est positif.

Un résultat courant avant impôts positif pour l'exercice concerné (ligne GW de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC : ligne 270 + ligne 280 – ligne 294 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

Le montant de l'intéressement à répartir sera égal à 10 % du résultat courant avant impôt ci-dessus défini.

5.2. Option 2 : objectif de résultat d'exploitation positif**5.2.1. Seuil de déclenchement**

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise a atteint un résultat d'exploitation positif pour l'exercice concerné (ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC : ligne 270 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

5.2.2. Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement brute est déterminée en fonction de l'évolution du résultat d'exploitation de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N – 1.

La prime globale d'intéressement brute se déclenche et est versée à partir d'une augmentation minimale de 2 % du résultat d'exploitation de l'exercice concerné en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N – 1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

Un résultat d'exploitation positif pour l'exercice concerné (ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC : ligne 270 de la

liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

Le montant de l'intéressement à répartir sera égal à 10 % du résultat d'exploitation ci-dessus défini.

5.3. Dispositions spécifiques à la mise en place hors dispositif « clé en main »

S'agissant de la mise en place hors dispositif « clé en main » par voie d'accord d'entreprise, il est rappelé que l'accord peut être modifié ou dénoncé dans les conditions de l'article D. 3313-5 du code du travail.

À l'exception des avenants concernant la mise en conformité réclamée par l'administration et pour préserver le caractère aléatoire de l'intéressement, la signature d'un avenant modifiant la formule de calcul ne peut intervenir au plus que les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet, ou avant l'expiration de la première moitié de la première période de calcul.

L'avenant est déposé auprès de la DREETS dépositaire de l'accord initial, selon les mêmes formalités que l'accord lui-même.

Article 6 | Répartition entre les bénéficiaires

■ Option 1 : répartition proportionnelle au temps de présence :

L'intéressement sera réparti entre les bénéficiaires, au prorata du temps de présence durant l'exercice considéré, les titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou les travailleurs à domicile ayant été, au préalable, pris en compte au prorata de l'horaire théorique.

L'horaire théorique sur l'année est calculé en fonction de la durée légale hebdomadaire en vigueur sur l'exercice considéré, exclusion étant faite des heures supplémentaires.

Sont assimilés à du temps de présence, au sens du présent accord :

- les absences pour congés payés (au titre des congés légaux) ;
- les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
- les absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, à l'exception des accidents de trajet ;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les heures de délégation ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- le congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code du travail ;
- toutes absences considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées dans la loi et dans la CCN des opérateurs de voyages et des guides applicable.

Il en résulte que toute autre période d'absence au cours de l'année visée est retranchée du temps de présence théorique pour la répartition de l'intéressement.

■ Option 2 : répartition uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail).

Article 7 | Plafonnement des droits

7.1. Plafonnement individuel

Conformément à l'article 7 de l'accord de branche du relatif à l'intéressement, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une

somme égale à 75 % du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

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

7.2. Plafonnement collectif

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 8 | Versement de l'intéressement

8.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du cinquième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs.

Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sous réserve de l'évolution de la réglementation.

8.2. Affectation de la prime

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

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement et les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale ;
- pour un versement partiel ou total sur le compte épargne temps, sous réserve qu'il existe un accord collectif permettant sa mise en place au niveau de l'entreprise.

À défaut pour les salariés d'avoir demandé dans les 15 jours le versement immédiat de tout ou partie des droits à intéressement qui leur ont été attribués, ces droits seront transférés par défaut dans le plan d'épargne d'entreprise, s'il existe.

S'il n'existe pas de plan d'épargne d'entreprise, la prime individuelle d'intéressement sera réglée directement au salarié.

8.3. Transfert sur le compte épargne temps (CET)

Les salariés peuvent décider de transférer tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le CET. Ils devront pour ce faire en informer l'entreprise dans un délai de 15 jours à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander le versement en indiquant le pourcentage des sommes qu'ils souhaitent transférer.

Il sera procédé, dans ce cas, au reversement automatique de ces sommes sur le CET, le reliquat éventuel sera soit versé au salarié s'il le demande dans les conditions fixées à l'article 8.1

du présent accord, soit affecté au plan d'épargne d'entreprise dans les conditions prévues à l'article 8.2 du présent accord.

8.4. Information des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

En application de l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :

- 1°** Le montant global de l'intéressement ;
- 2°** Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- 3°** Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- 4°** La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- 5°** Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- 6°** Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne entreprise (PEE) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail ainsi qu'au plan d'épargne retraite d'entreprise interentreprises (PERE-CO-I).

La fiche comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 9 | Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Selon l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- les dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui quitte l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès le cas échéant au titre de son nouvel emploi.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser le teneur de compte conservateur de parts.

Lorsqu'un salarié 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.

En l'absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas 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 courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, les 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 10 | Application de l'accord d'intéressement. Différends et litiges

10.1. Application de l'accord d'intéressement

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission *ad hoc* créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, constitue la commission de contrôle de l'intéressement.

Il disposera de l'ensemble des informations permettant de vérifier le calcul de l'intéressement et sa répartition et sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète avant distribution de l'intéressement.

Il se réunira à l'initiative de l'employeur à chaque calcul de l'intéressement. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision. Un procès-verbal de la réunion sera établi à cet effet.

Les résultats de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur, après avoir été communiqués à la commission de contrôle.

Ils feront ensuite l'objet, de la part de la direction et de la commission, d'un rapport commun sur le fonctionnement du système et sur le montant d'intéressement collectif attribué au personnel.

Ce rapport sera affiché aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

10.2. Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 11 | *Supplément d'intéressement*

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, ce supplément venant s'ajouter à la prime versée en application du présent accord d'intéressement.

Article 12 | *Dispositions finales*

L'entreprise indique dans un document unilatéral d'adhésion joint le calcul de l'intéressement qu'elle a retenu parmi les options proposées, après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés.

Formalités administratives

L'adhésion au présent accord type d'intéressement par document unilatéral d'adhésion donnera lieu dès sa signature à une simple notification à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) compétente, par dépôt à la diligence de l'entreprise, en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » (adresse : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/>).

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords d'intéressement qui retiennent une période de calcul annuelle, infra-annuelle ou pluriannuelle, doivent se conclure avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

Exemples : pour une période annuelle de calcul, les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile et qui désirent mettre en place un régime d'intéressement prenant effet au 1^{er} janvier, devront avoir conclu un accord avant le 1^{er} juillet. Pour une période de calcul semestrielle, l'accord devra être conclu avant le 1^{er} avril.

Dans tous les cas de figure, les accords doivent être déposés, par voie dématérialisée, au plus tard dans les quinze jours suivant la date limite autorisée pour leur conclusion (cf. articles L. 3314-4 et D. 3313-1 du code du travail).

Le calcul du délai de dépôt se fait en jours calendaires. Ce délai commence à courir au lendemain de la date limite de conclusion de l'acte. Il expire le dernier jour à vingt-quatre heures et, s'il correspond à un samedi, un dimanche ou à un jour férié, le délai sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Ce dépôt doit être effectué sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail :

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

Le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce qu'un quelconque versement puisse intervenir avant que le dépôt ait été effectué.

Le contrôle du dépôt des accords d'intéressement est assuré par les services de la DDETS compétente.

Conformément aux dispositions de l'article 8.4., le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

L'employeur transmettra une copie de la décision unilatérale au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (cppni@entreprisesduvoyage.org).

Annexe 2 Décision unilatérale d'adhésion

La présente décision unilatérale est prise en vue de faire adhérer notre entreprise au régime d'intéressement facultatif mis en place par les partenaires sociaux de la branche des opérateurs de voyages et des guides.

Ce régime est issu de l'accord de branche instituant un intéressement dans la branche des opérateurs de voyages et des guides en date du

L'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement. Cette adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Elle couvre les exercices suivants : *[l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6^e mois qui suit l'ouverture du 1^{er} exercice concerné].*

L'accord prendra effet, pour la première fois, à compter de l'exercice ouvert le *[compléter]* et cessera de plein droit au terme de l'exercice clos le *[compléter]*.

La date d'effet de l'accord correspond au début de la première période de calcul de l'intéressement (par exemple, début du premier exercice de référence...).

L'accord d'intéressement étant conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet ouvre droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, la durée d'exécution de l'accord court à partir de sa date d'effet.

Si besoin : Selon l'article L. 3313-2 du code du travail, l'accord d'intéressement est conclu au niveau de l'entreprise et concerne donc l'ensemble des établissements de la société s'il y en a plusieurs.

Les conditions pour bénéficier du régime d'intéressement, le mode de calcul et de distribution de l'intéressement ainsi que les modalités d'utilisation des droits distribués sont ceux prévus au sein de l'accord de branche du

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi par :

- les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- les stipulations de l'accord de branche du qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

La présente décision est conclue afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel et d'apporter une reconnaissance à l'effort collectif par le partage des gains réalisés.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

L'entreprise et les salariés s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Seuil de déclenchement et formule de calcul de l'intéressement

En conformité avec l'accord de branche, l'intéressement ne sera versé que si :

☐ Option 1 : la société a atteint un résultat courant avant impôts positif (uniquement pour une décision unilatérale couvrant trois exercices compris entre 2023 et 2026).

La formule de calcul retenue est l'amélioration de la performance globale de l'entreprise par un intéressement correspondant à 10 % du résultat courant avant impôts tel que défini à l'article 5.1 de l'accord type de mise en place de l'intéressement (annexe 1).

Le résultat courant avant impôts de l'exercice N – 1 est le suivant :

☐ Option 2 : la société a atteint un résultat d'exploitation positif.

La formule de calcul retenue est l'amélioration de la performance globale de l'entreprise par un intéressement correspondant à 10 % du résultat d'exploitation tel que défini à l'article 5.2 de l'accord type de mise en place de l'intéressement (annexe 1).

Le résultat d'exploitation de l'exercice N – 1 est le suivant :

[Choisir l'une des deux options.]

Répartition de l'intéressement

La répartition de la prime individuelle d'intéressement sera versée selon les critères de l'option suivante :

☐ Répartition proportionnelle au temps de présence.

☐ Répartition uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail).

[Choisir l'une des deux options.]

Plafonnement individuel

Les plafonnements légaux liés aux droits distribués seront appliqués pour permettre l'application du régime social et fiscal spécifique à l'intéressement.

Ainsi, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

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

En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.

Plafonnement collectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Dispositions finales

Cette présente décision fait l'objet d'une mesure de publicité auprès de la DREETS par dépôt sur le site « TéléAccords » (adresse : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/>).

[En cas de CSE mis en place dans l'entreprise] Le comité social et économique a été informé de la décision le

Les salariés ont été informés de la décision le

La présente décision est portée à la connaissance des salariés de l'entreprise par le biais des mesures suivantes : *[décrire les moyens d'information utilisés]*.

Une copie de la décision est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (cppni@entreprisesduvoyage.org).

Fait à, le

Madame/Monsieur

Qualité

Signature