

**Accord du 16 mai 2024**  
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2450650M

IDCC : 1431

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

**FNOF ;**

**ROF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

**Préambule**

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui s'inscrit dans la démarche de responsabilité sociale et environnementale 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 la recommandation réaffirmée par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur 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 mettre en place facilement un dispositif d'intéressement par simple adhésion.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux ont souhaité permettre à toutes les entreprises de la branche de l'optique-lunetterie de détail n'ayant pas de dispositif d'intéressement et en particulier aux plus petites d'entre-elles, d'accéder à un tel dispositif dans des conditions simplifiées soit par la négociation pour les entreprises qui ont des représentants du personnel ou par décision unilatérale de l'employeur.

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 les options de calcul de l'intéressement choisie dans l'acte de décision unilatérale.

Les partenaires sociaux souhaitent également que cet accord puisse servir de base 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. S'ils sont présents dans l'entreprise, la négociation avec les délégués syndicaux ou le CSE sera privilégiée.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, les partenaires sociaux rappellent que le principe de l'intéressement 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 d'intéressement) 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<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de la convention collective nationale de la branche de l'optique-lunetterie de détail (IDCC 1431).

## **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, comme le permet le présent accord pour les entreprises de moins de 50 salariés s'agissant d'un dispositif « clé en main ».

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.

## **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 la période de calcul retenue 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.

Il est précisé qu'un accord d'intéressement peut être conclu dans toute entreprise quelle que soit sa taille (au moins un salarié n'ayant pas également la qualité de dirigeant).

Conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail, le présent accord peut également s'appliquer aux chefs d'entreprise et dirigeants de sociétés de un à moins de 250 salariés (notamment le président, le directeur général, le gérant non-salarié au sens du droit du travail, ainsi que le conjoint ou partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé). Ces modalités d'application pourront être choisies par chaque entreprise.

## **Article 5 | Périodicité de calcul de l'intéressement**

Les signataires de l'accord ont privilégié la simplicité en proposant une périodicité de calcul annuelle pour l'intéressement.

Les entreprises qui le souhaitent, néanmoins pourront conclure un accord d'intéressement différent, de périodicité trimestrielle ou semestrielle.

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

## **Article 6 | Formule de calcul de l'enveloppe d'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 de seuils de déclenchement si le chiffre d'affaires de la période est en progression par rapport à la période précédente.

■ Seuils retenus :

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intéressement
Moins de 2 %	Pas d'intéressement
De 2 % à < 3 %	0,5 % de la masse salariale période
De 3 % à < 4 %	1 % de la masse salariale période
De 4 % à < 5 %	1,5 % de la masse salariale période
De 5 % à < 7 %	2 % de la masse salariale période
À partir de 7 %	3 % de la masse salariale période

On entend par CA HT de l'établissement le CA HT hors rétrocession.

La masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales) versées sur la période. Elle correspond à la base de cotisations de sécurité sociale. Les rémunérations correspondent aux salaires et primes (hors intéressement et participation) des salariés au cours de la période.

## Article 7 | *Clause de sauvegarde*

En tout état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne pourra pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de fermeture de l'établissement au public de plus d'un mois sur une année (pandémies, sinistres, travaux...), le CA HT de l'année sera, avant calcul du taux de croissance, pondéré par le ratio : nombre total de jours d'ouverture année précédente sur nombre total de jours d'ouverture année en cours.

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 | *Modalités de répartition de l'enveloppe d'intéressement*

Les partenaires sociaux, considérant que la collaboration de chaque salarié est nécessaire à la réussite de l'entreprise, encouragent les entreprises de la branche de l'optique-lunetterie de détail 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 :

- 100 % proportionnelle à la durée de présence sur la période ; ou
- 100 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période ; ou
- 50 % proportionnelle à la durée de présence sur la période et 50 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période.

■ Détermination des périodes de présence :

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 de l'optique-lunetterie de détail applicable.

#### ■ Détermination de la rémunération :

Par rémunérations perçues par le personnel, il faut entendre le montant du salaire brut de la période, primes salariales incluses, hors primes d'intéressement et de participation, hors indemnités de départ, hors prime de précarité, en respect des dispositions légales en vigueur et rétabli des absences pour lesquelles des règles de maintien sont prévues par la législation : les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les congés de deuil pour un enfant de moins de 25 ans, les périodes de mise en quarantaine ainsi que celles résultantes d'une mesure de chômage partiel donneront lieu à reconstitution du salaire total correspondant à ces périodes pour calculer le montant de l'intéressement revenant aux salariés concernés au titre de la période de calcul.

Pour les personnes mentionnées à l'article L. 3312-3 du code du travail, lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le 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.

## Article 9 | *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 10 | *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 entreprise ou sur un plan d'épargne retraite mis en place dans l'entreprise.

## **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, si l'accord d'intéressement a donné lieu à un versement.

La décision unilatérale instituant ce supplément pourrait être complétée par un accord spécifique sur la répartition de ce supplément pour le cas où sa répartition différerait de l'accord d'intéressement originel.

## **Article 12 | 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 13 | Création d'un compte-épargne de branche**

Afin de permettre aux salariés de pouvoir choisir d'épargner et aux entreprises de disposer d'une solution de branche, les partenaires sociaux s'engagent à négocier la mise en place d'un ou des comptes d'épargne collectifs de branche.

## **Article 14 | 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 à l'adresse suivante : cppniol@gmail.com.

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.

Une commission de suivi se réunira dans le mois précédant les 2 ans du présent accord. À cette occasion, le secrétariat de la CPPNI fournira un bilan chiffré de l'application de l'accord établi sur la base des accords et décisions transmis par les entreprises en application de l'alinéa précédent. Ce bilan indiquera le nombre d'entreprises de moins de 50 salariés, de 50 à 300 salariés et de plus de 300 salariés ayant mis en place un accord d'intéressement depuis l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Article 15 | 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.

Dans ce cadre, l'annexe 2 présente un formulaire de décision unilatérale d'adhésion au régime d'intéressement facultatif, afin d'en faciliter la mise en place pour les petites entreprises.

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, restent cependant encouragées à négocier avec leurs éventuels représentants du personnel dans le cadre de la mise en place d'un accord.

## **Article 16 | 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 16 mai 2024.*

(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 dispositif 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 16 mai 2024 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 partage de valeur, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire.

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 de la prime d'intéressement une formule en fonction de la progression du chiffre d'affaires.

Ces modalités de calcul apparaissent comme étant les mieux à même de mesurer l'évolution de la performance globale de l'entreprise.

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

- attribuer aux salarié(e)s une prime selon l'évolution du chiffre d'affaires ;
- être relativement simples dans leur application et compréhensibles par tou(te)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 obligations en matière de représentant du personnel avant la 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<sup>er</sup> | 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 d'un an correspondant à l'exercice comptable de la société.

Le point de départ de cette période d'application est fixé au début de 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<sup>e</sup> mois dudit exercice. Les dates de prises d'effet et de fin du dispositif, ainsi que la périodicité de calcul sont renseignées dans la décision unilatérale d'adhésion annexée à la présente.

La périodicité de calcul de l'intéressement est annuelle.

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

## **Article 3 | Salariés bénéficiaires. Condition d'ancienneté**

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de branche du 16 mai 2024 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.

Il est précisé qu'un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif serait limité à un seul salarié, si ce salarié a la qualité de dirigeant.

Pour l'entreprise ayant moins de 250 salariés, l'accord peut également s'appliquer au(x) :

- chef d'entreprise, président, directeur général, gérant ;
- 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 à Pôle emploi/France travail, 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.

Dans ce cadre, en cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, la prime d'intéressement est calculée au titre du 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).

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.

#### Article 5 | *Calcul de l'intéressement*

L'intéressement est calculé si le chiffre d'affaires annuel est en progression par rapport à l'année précédente et en fonction des seuils déterminés ci-dessous.

■ Seuils retenus :

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intéressement
Moins de 2 %	Pas d'intéressement
De 2 % à < 3 %	0,5 % de la masse salariale période
De 3 % à < 4 %	1 % de la masse salariale période

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intéressement
De 4 % à < 5 %	1,5 % de la masse salariale période
De 5 % à < 7 %	2 % de la masse salariale période
À partir de 7 %	3 % de la masse salariale période

On entend par CA HT de l'établissement le CA HT hors rétrocession.

## Article 6 | *Clause de sauvegarde*

En tout état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne pourra pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de fermeture de l'établissement au public de plus d'un mois sur une année (pandémies, sinistres, travaux...), le CA HT de l'année sera, avant calcul du taux de croissance, pondéré par le ratio : nombre total de jours d'ouverture année précédente sur nombre total de jours d'ouverture année en cours.

## Article 7 | *Répartition entre les bénéficiaires*

Trois options de répartition sont possibles :

- option 1 : 100 % proportionnelle à la durée de présence sur la période ;
- option 2 : 100 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période ;
- option 3 : 50 % proportionnelle à la durée de présence sur la période et 50 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période.

### ■ Détermination des périodes de présence :

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 de l'optique-lunetterie de détail applicable.

À noter que les périodes non travaillées dans le cadre d'un travail à temps partiel thérapeutique consécutif à un accident du travail doivent être assimilées, sans limitation de durée, à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement.

S'agissant des bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence.

#### ■ Détermination de la rémunération :

Par rémunérations perçues par le personnel, il faut entendre le montant du salaire brut de la période, hors indemnités de départ, hors prime de précarité, en respect des dispositions légales en vigueur et rétabli des absences pour lesquelles des règles de maintien sont prévues par la législation : les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les congés de deuil pour un enfant de moins de 25 ans, les périodes de mise en quarantaine ainsi que celles résultantes d'une mesure de chômage partiel donneront lieu à reconstitution du salaire total correspondant à ces périodes pour calculer le montant de l'intéressement revenant aux salariés concernés au titre de la période de calcul.

Pour les personnes mentionnées à l'article L. 3312-3 du code du travail, lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le 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.

## Article 8 | *Plafonnement des droits*

### 8.1. Plafonnement individuel

Conformément à l'article 9 de l'accord de branche du 16 mai 2024 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.

### 8.2. 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 9 | *Versement de l'intéressement*

### 9.1. 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.

## 9.2. 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 entreprise ou un plan d'épargne retraite.

Chaque salarié bénéficiaire aura à faire connaître son choix à l'aide du bulletin d'option qui lui sera envoyé, dans les quinze jours suivants sa réception.

À défaut de réponse dans les délais impartis, les sommes seront placées intégralement dans le PEE, s'il a été mis en place dans l'entreprise sur le fonds par défaut déterminé dans le règlement du PEE.

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

## 9.3. 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 :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- 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.

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 10 | *Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise*

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.

### 11.1. 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.

### 11.2. 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 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 ou par accord 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 » : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords d'intéressement qui retiennent une période de calcul annuelle ou infra-annuelle, 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<sup>er</sup> janvier, devront avoir conclu un accord avant le 1<sup>er</sup> juillet. Pour une période de calcul semestrielle, l'accord devra être conclu avant le 1<sup>er</sup> 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.

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 à l'adresse suivante : [cppniol@gmail.com](mailto:cppniol@gmail.com).

## 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 de l'optique-lunetterie de détail (IDCC 1431).

Ce régime est issu de l'accord de branche instituant un intéressement dans la branche de l'optique-lunetterie de détail en date du 16 mai 2024.

L'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement.

### Entreprise

Dénomination de l'entreprise :

Adresse du siège social :

Établissement(s) concerné(s) :

### Date de l'accord

Cette adhésion est valable pour une durée de 1 an.

Elle couvre l'exercice :

L'accord prendra effet, à compter de l'exercice ouvert le :

La date d'effet de la décision unilatérale de l'employeur correspond au début de la période de calcul de l'intéressement (par exemple, début de l'exercice de référence).

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, la décision unilatérale de l'employeur instituant l'intéressement doit avoir été conclue avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

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 la présente décision unilatérale de l'employeur.

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 16 mai 2024 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.

### Bénéficiaires de l'intéressement

Le chef d'entreprise et dirigeant de la société, personne physique, non salarié et son conjoint ou Pacs (le cas échéant) :

- ☐ Bénéficie de l'intéressement
- ☐ Ne bénéficie pas de l'intéressement

### Calcul de l'intéressement

En conformité avec l'accord de branche, l'intéressement sera calculé comme suit : l'intéressement est calculé si le chiffre d'affaires annuel est en progression par rapport à l'année précédente et en fonction des seuils déterminés ci-dessous.

■ Seuils retenus :

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intéressement
Moins de 2 %	Pas d'intéressement
De 2 % à < 3 %	0,5 % de la masse salariale période
De 3 % à < 4 %	1 % de la masse salariale période
De 4 % à < 5 %	1,5 % de la masse salariale période
De 5 % à < 7 %	2 % de la masse salariale période
À partir de 7 %	3 % de la masse salariale période

On entend par CA HT de l'établissement le CA HT hors rétrocession.

En tout état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne pourra pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de fermeture de l'établissement au public de plus d'un mois sur une année (pandémies, sinistres, travaux...), le CA HT de l'année sera, avant calcul du taux de croissance, pondéré par le ratio : nombre total de jours d'ouverture année précédente sur nombre total de jours d'ouverture année en cours.

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.

■ Modalités de répartition de l'enveloppe :

- ☐ 100 % proportionnelle à la durée de présence sur la période
- ☐ 100 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période
- ☐ 50 % proportionnelle à la durée de présence sur la période et 50 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période

### Dispositions finales

Cette présente décision fait l'objet d'une mesure de publicité auprès de la DDETS par dépôt sur le site « TéléAccords » : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

[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 :

- ☐ Affichage de la note d'information
- ☐ Affichage de la décision unilatérale

Une copie de la décision est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle à l'adresse suivante : [cppniol@gmail.com](mailto:cppniol@gmail.com).

Fait à :

Le :

Nom et prénom du signataire :

Qualité :

Signature :