

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

## **Accord du 20 février 2026** relatif à la mise en place de l'intéressement

NOR : ASET2650292M

IDCC : 3248

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

**UIMM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCM FO ;**

**FCMTM CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre du développement de l'épargne salariale et des dispositifs de partage de la valeur au sein des entreprises, conformément aux évolutions législatives récentes, et notamment à la loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Dans ce contexte, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'encourager la diffusion de l'intéressement, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Les partenaires sociaux partagent la conviction que l'intéressement constitue un outil privilégié d'association collective des salariés aux résultats ou aux performances de leur entreprise.

Conscients des disparités persistantes dans l'accès aux dispositifs d'épargne salariale, selon la taille de l'entreprise, les partenaires sociaux ont souhaité proposer un cadre simple, lisible et opérationnel permettant d'accompagner les plus petites entreprises dans la mise en œuvre de l'intéressement. L'accord de branche constitue ainsi une facilité offerte aux entreprises : il leur fournit un cadre prêt à l'emploi, susceptible de servir de tremplin avant l'élaboration, lorsque cela est possible et souhaitable, de leur propre accord d'intéressement, mieux adapté à leurs objectifs et à leurs spécificités. Il ne se substitue pas à la possibilité de conclure un accord d'entreprise ou de groupe, qui demeure la voie la plus pertinente pour un dispositif pleinement sur mesure.

L'intéressement dans la branche résulte d'une formule de calcul volontairement simple et lisible fondée sur deux critères économiques courants : le résultat courant avant impôt ou le résultat d'exploitation. Son montant est donc variable et peut être nul.

Les partenaires sociaux rappellent que l'intéressement ne peut en aucun cas se substituer à un élément de rémunération existant ou devenu obligatoire en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, en application de l'article L. 3312-4 du code du travail.

Dans cette perspective, les signataires entendent également renforcer l'attractivité de la branche, favoriser la fidélisation des salariés et améliorer la compréhension, par l'ensemble des collaborateurs, des contraintes économiques qui pèsent sur les entreprises.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Dispositions applicables à l'accord de branche**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord d'intéressement de la métallurgie**

#### **Article 1.1 | Champ d'application professionnel**

Peuvent adhérer au présent accord d'intéressement de branche les entreprises dont l'activité est visée à l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

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

Peuvent adhérer au présent accord d'intéressement de branche les entreprises situées en France métropolitaine.

### **Article 2 | Objet de l'accord d'intéressement de la métallurgie**

Conformément à l'article L. 3312-8 du code du travail, l'objet du présent accord est de mettre à la disposition des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et qui ne disposent pas d'un dispositif d'intéressement d'entreprise, un régime d'intéressement de branche d'accès direct par accord avec les salariés ou leurs représentants ou par décision unilatérale de l'employeur en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Il détermine notamment les modalités du régime de branche et les différentes options pouvant être retenues par les entreprises dans leur acte d'adhésion.

### **Article 3 | Modalités d'adhésion de l'entreprise**

Peuvent adhérer au présent accord d'intéressement de branche, les entreprises qui ne disposent pas d'un régime d'intéressement spécifique conclu ou adopté selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

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

Les modalités d'adhésion à l'intéressement de branche varient selon l'effectif de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 50 salariés souhaitant adhérer à l'accord de branche ont le choix entre quatre modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- ou par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
- ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité ;
- ou par adhésion au présent accord sur décision unilatérale de l'employeur.

Les entreprises de 50 salariés et plus souhaitant adhérer à l'accord de branche ont le choix entre trois modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- ou par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
- ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

L'effectif de l'entreprise pour l'adhésion à l'accord de branche est calculé au moment de sa conclusion en application de l'article L. 1111-2 du code du travail. L'adhésion unilatérale de l'entreprise n'est pas remise en cause par le franchissement du seuil de 50 salariés au cours de cette adhésion. Dans ce cas, la conclusion d'un accord d'adhésion ne sera obligatoire qu'au terme de cette période d'adhésion unilatérale si l'entreprise veut continuer à adhérer à l'accord d'intéressement de branche.

Afin de satisfaire au caractère aléatoire de l'intéressement, l'acte d'adhésion de l'entreprise est conclu au plus tard le dernier jour de la première moitié de l'exercice et fait l'objet d'un dépôt sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise. Pour être applicable à l'exercice en cours, ce dépôt est effectué dans un délai maximum de 15 jours à compter du 1<sup>er</sup> jour de la deuxième moitié de l'exercice. L'acte d'adhésion conclu sous la forme d'un accord collectif d'entreprise au sens de l'article L. 3312-5-1° du code du travail fait l'objet d'un dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

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 CSE, s'il existe, est informé de l'adhésion unilatérale de l'entreprise à l'accord de branche avant le dépôt de l'acte d'adhésion.

#### **Article 4 | Agrément**

Les entreprises ne pourront faire application du présent accord de branche qu'après la décision d'agrément par l'autorité administrative. Cette procédure est conduite à compter du dépôt de l'accord dans un délai de six mois maximum.

Il est rappelé que dès lors que l'accord de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, le cas échéant, pour les entreprises de moins de cinquante salariés et dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, par document unilatéral de l'employeur.

Les parties conviennent de demander l'agrément du présent accord dès son dépôt.

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

Le présent accord de branche entre en vigueur le lendemain de son agrément par les services compétents.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

## **Article 6 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sont notamment prévues à l'article 3 et l'annexe I du présent accord de branche.

## **Article 8 | Dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

## **Article 9 | Révision et dénonciation de l'accord de branche**

### **Article 9.1 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

### **Article 9.2 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par les parties signataires, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 10 | Suivi de l'accord de branche**

Le suivi de l'application du présent accord est confié à la commission paritaire de suivi (CPS) prévue par l'accord national de branche du 20 février 2026.

## **Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises**

## **Article 11 | Durée d'adhésion, modification et dénonciation**

### **Article 11.1 | Durée d'adhésion**

L'entreprise adhère à l'accord de branche pour une durée comprise entre un an et 5 ans maximum. Elle choisit parmi l'une des durées suivantes et peut également opter pour un renouvellement par reconduction tacite :

- option 1 : adhésion pour une durée d'un an ;
- option 2 : adhésion pour une durée de deux ans ;
- option 3 : adhésion pour une durée de trois ans ;
- option 4 : adhésion pour une durée de quatre ans ;
- option 5 : adhésion pour une durée cinq ans ;

- option renouvellement tacite : lorsque l’adhésion est issue d’un accord, et en l’absence d’une demande de renégociation de l’adhésion dans les trois mois avant la date d’échéance de celle-ci, le renouvellement de l’adhésion s’effectue par reconduction tacite pour la durée initialement prévue.

L’entreprise opère un choix parmi les options présentées par l’accord de branche au sein de son document d’adhésion.

À défaut d’option exercée par l’entreprise, l’adhésion est d’une durée d’un an sans reconduction tacite.

L’adhésion doit être déposée sur le site TélAccords, service de dépôt des accords collectifs d’entreprise dans le délai prévu à l’article D. 3313-1 du code du travail.

### **Article 11.2 | Modification**

L’entreprise peut décider de modifier son adhésion à l’accord de branche (la durée et le choix des options). Elle doit alors procéder par voie d’avenant et respecter les formalités d’adhésion prévues à l’article 3 du présent accord. Plus précisément, la modification de l’adhésion effectuée par accord nécessite l’unanimité des signataires de l’adhésion.

Pour prendre effet dès l’exercice en cours, la modification de l’adhésion portant sur les règles de calcul et la répartition de la prime globale d’intéressement ne peut être signée qu’au cours de la première moitié de l’exercice concerné. La modification doit être déposée sur le site TélAccords, service de dépôt des accords collectifs d’entreprise dans le délai prévu à l’article D. 3313-1 du code du travail.

### **Article 11.3 | Dénonciation**

L’entreprise peut décider de dénoncer son adhésion à l’accord de branche. Elle doit alors procéder par voie d’avenant et respecter les formalités d’adhésion prévues à l’article 3 du présent accord et respecter les mêmes formes que sa conclusion. Plus précisément, la dénonciation de l’adhésion effectuée par accord nécessite l’unanimité des signataires de l’adhésion.

Pour prendre effet dès l’exercice en cours, la dénonciation de l’adhésion portant sur les règles de calcul et la répartition de la prime globale d’intéressement ne peut être signée qu’au cours de la première moitié de l’exercice concerné. La dénonciation doit être déposée sur le site TélAccords, service de dépôt des accords collectifs d’entreprise dans le délai prévu à l’article D. 3313-1 du code du travail.

### **Article 11.4 | Communication à la CPS**

L’entreprise communique au secrétariat de la CPS à l’adresse électronique suivante : [cpsepargne@uimm.com](mailto:cpsepargne@uimm.com) son acte d’adhésion à l’accord de branche ainsi que toute modification ou dénonciation de celui-ci.

## **Article 12 | Salariés bénéficiaires**

L’intéressement ayant un caractère collectif, tous les salariés de l’entreprise doivent pouvoir bénéficier des produits de l’intéressement. Toutefois, une condition minimale d’ancienneté dans l’entreprise peut être exigée et ne peut excéder trois mois au dernier jour de l’exercice.

L’ancienneté est appréciée sur l’exercice retenu et les 12 mois précédant cet exercice, 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. Elle prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période précitée. Les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans l’ancienneté.

Les entreprises adhérentes à l'intéressement de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

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

### **Article 13 | Dirigeants bénéficiaires**

Dans les entreprises occupant au moins un salarié et de moins de 250 salariés au sens du I de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale, les dirigeants de l'entreprise mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail peuvent bénéficier, au titre de leur mandat social, de l'intéressement selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés. Par dérogation, le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié.

Il est rappelé qu'en cas de cumul entre un contrat de travail et un mandat social, le dirigeant bénéficie déjà de plein droit de l'intéressement au titre de son contrat de travail et n'entre pas dans les dispositions du présent article.

L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

- option 1 : bénéfice de l'intéressement pour les dirigeants ;
- option 2 : pas de bénéfice de l'intéressement pour les dirigeants.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas de l'intéressement.

### **Article 14 | Période de calcul**

L'exercice désigne la période durant laquelle l'entreprise calcule son résultat ou sa performance au titre de l'intéressement. Elle est de douze mois.

### **Article 15 | Formule de calcul d'intéressement**

#### **Article 15.1 | Modalités de calcul du montant global d'intéressement**

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente est calculée selon une des formules suivantes choisie par l'entreprise :

- option 1 : pourcentage du résultat d'exploitation (REX) ;
- option 2 : pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI) ;

Il sera appliqué à la formule choisie ci-dessus l'un des pourcentages suivants :

- option 1 : 3 % ;
- option 2 : 5 % ;
- option 3 : 7 %.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la formule d'intéressement applicable sera la suivante : 3 % du REX.

## **Article 15.2 | Seuil de déclenchement**

Si l'entreprise le souhaite et quelle que soit la formule choisie, l'intéressement ne sera calculé que si l'une ou l'autre de ces conditions choisies par l'entreprise se réalise :

- option 1 : bénéfice net fiscal de l'année  $n$  = ou  $>$  à 1 % du chiffre d'affaires de l'exercice  $n$ .  
L'année  $n$  constitue l'année de référence au titre de laquelle l'intéressement est calculé ;
- option 2 : pas d'application du seuil de déclenchement.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, le seuil de déclenchement prévu à l'option 1 du présent article sera appliqué à la formule de calcul choisie par l'entreprise.

## **Article 16 | Possibilité de verser un supplément d'intéressement**

Les entreprises qui distribuent de l'intéressement au titre d'un exercice peuvent compléter cet intéressement par un supplément dans les conditions fixées à l'article L. 3314-10 du code du travail et dans le respect des plafonds mentionnés à l'article 18 du présent accord.

## **Article 17 | Répartition**

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente est répartie, au choix de l'entreprise, selon l'un des critères suivants :

- option 1 : 100 % au prorata du temps de présence ;
- option 2 : 100 % en proportion du salaire ;
- option 3 : 50 % au prorata du temps de présence et 50 % en proportion du salaire ;
- option 4 : uniforme.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, l'intéressement est réparti selon le critère de la présence uniquement.

Pour le calcul des droits à intéressement, quels que soient les critères utilisés, en vertu de l'article L. 3314-5 du code du travail, sont assimilées à du temps de présence les périodes d'absence suivantes :

- le congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail ou d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du code du travail ;
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- le congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- une absence consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle prévue à l'article L. 1226-7 du code du travail ;
- une absence consécutive à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
- une absence consécutive à une période d'activité partielle prévue à l'article R. 5122-11 du code du travail.

Est également assimilé à du temps de présence, la période pendant laquelle un salarié, en raison de son état de santé, travaille selon un mi-temps thérapeutique.



Lorsque la répartition est proportionnelle aux salaires :

- le salaire à retenir correspond au salaire brut soumis à cotisations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, de chaque bénéficiaire au titre de l'exercice de référence ;
- pour les périodes d'absences assimilées à du temps de présence visées ci-dessus, les salaires à prendre en compte dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont ceux qu'aurait perçus le salarié concerné pendant les mêmes périodes s'il avait travaillé ;
- pour les périodes de mi-temps thérapeutique, le salaire à prendre en compte est le salaire perçu avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé ;
- pour les dirigeants et assimilés ainsi que pour le conjoint du chef d'entreprise, dans les entreprises adhérentes de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, et dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, pour le conjoint collaborateur ou associé au chef d'entreprise qui ne bénéficie pas de rémunération, la prime d'intéressement est calculée sur un montant équivalent au quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison de l'application des plafonds légaux et des règles de répartition choisies par l'entreprise font l'objet, d'une répartition immédiate, selon les mêmes règles, entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires mentionnés aux articles 12 et 13 du présent accord auxquels ont été versées des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels fixé à l'article 18. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire, effectuée selon les mêmes modalités que la répartition originale.

## **Article 18 | Plafonds de versement applicables**

Le montant global d'intéressement distribué au titre d'un exercice ne peut excéder 20 % de la masse salariale brute de l'entreprise et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

La part individuelle d'intéressement au titre d'un même exercice ne peut excéder un montant annuel égal à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale (36 045 € pour l'année 2026).

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond individuel est calculé au prorata de la durée de présence. En cas d'exercice non calendaire ou lorsque le salarié n'a appartenu à l'entreprise que pendant une partie de l'exercice, le plafond annuel de la sécurité sociale applicable est au prorata de la durée de présence.

## **Article 19 | Affectation de l'intéressement**

### **Article 19.1 | En l'absence de plan d'épargne**

En l'absence de plan d'épargne disponible pour les salariés, les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont versées directement sur le compte bancaire du bénéficiaire dans le délai fixé à l'article 22 du présent accord.

### **Article 19.2 | En présence d'un plan d'épargne**

En présence d'un plan d'épargne disponible pour les salariés, chaque salarié bénéficiaire est informé des options qui lui sont offertes pour placer l'intéressement dont il a bénéficié.



Chaque bénéficiaire est informé, par un avis d'option :

- des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement ;
- du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Les avis d'option sont transmis aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise :

- soit par l'organisme gestionnaire du plan d'épargne directement par tout moyen permettant d'en conférer date certaine ;
- soit par l'entreprise par tout moyen permettant d'en conférer date certaine (remis contre décharge, électronique ou lettre recommandée avec avis de réception).

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information. À compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires.

Le salarié dispose d'un délai maximum de 15 jours, à compter du jour où il est présumé avoir été informé du montant d'intéressement dont il bénéficie, pour exercer un choix entre le versement immédiat de l'intéressement ou son affectation à un plan d'épargne salariale.

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

- le règlement de tout ou partie de sa prime à son compte bancaire ;
- l'affectation totale ou partielle de sa prime au plan d'épargne salariale d'entreprise s'il existe ou de branche auquel l'entreprise adhère, et/ou au plan d'épargne pour la retraite collective s'il existe dans l'entreprise ou de branche auquel l'entreprise adhère.

Les droits à intéressement que les bénéficiaires n'auront pas choisis de percevoir immédiatement seront affectés par défaut, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne salariale proposé, le cas échéant, par l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place de plan d'épargne salariale ou de plan d'épargne pour la retraite (PERCO ou PERECO), elle pourra adhérer au plan d'épargne salariale interentreprise de branche et/ou au plan d'épargne retraite collectif interentreprises de branche.

Les droits investis dans le plan d'épargne salariale sont soumis à une période d'indisponibilité d'une durée de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

Les droits investis dans le plan d'épargne retraite sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire ou l'atteinte de l'âge légal sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

Les sommes versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, dans la limite annuelle des trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

## **Article 20 | Épargne par défaut**

En l'absence de réponse du salarié dans le délai de 15 jours prévu à l'article 19.2 du présent accord, la part d'intéressement dont le salarié dispose est investie dans le plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou le plan d'épargne interentreprises (PEI) éventuellement proposé au salarié.

L'intéressement épargné par défaut est placé sur le fonds désigné à cet effet dans le PEE ou PEI applicable, s'il existe. À défaut de précision, cet intéressement est placé sur le fonds présentant le niveau de risque le plus faible, conformément aux dispositions de l'article R. 3332-13-1 du code du travail.

**Article 21.1 | Les droits investis dans le plan d'épargne salariale**

En application de l'article R. 3324-22 du code du travail, les droits investis dans le plan d'épargne salariale sont soumis à une période d'indisponibilité d'une durée de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé suivants :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 3° *bis* Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire ;
  - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
  - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- 4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- 5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- 7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- 8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- 8° *bis* L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- 9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par

le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

10° L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

11° L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :

a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;

b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

## **Article 21.2 | Les droits investis dans le plan d'épargne retraite**

a) En application de l'article R. 3334-4 du code du travail, si l'entreprise dispose d'un PERCO, les droits investis dans le plan d'épargne retraite sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire sauf cas de déblocage anticipé suivants :

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

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

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

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

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

b) En application de l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, si l'entreprise dispose d'un PERECO, les droits investis dans le plan d'épargne retraite sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire sauf cas de déblocage anticipé suivants :

1° Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 3151-4 du code de la sécurité sociale ;

3° La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;

4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

5° La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du code de commerce qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;

6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ;

7° Lorsque, à la date de la demande de liquidation anticipée, le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

## **Article 22 | Délais de versement**

La période de base de calcul de l'intéressement est l'exercice de référence. La prime globale d'intéressement sera donc distribuée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée au niveau de l'entreprise adhérente.

En tout état de cause, les sommes résultant de l'intéressement sont, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, directement réglées aux bénéficiaires qui en font la demande ou investies selon les modalités de placement prévues par le présent accord, au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice considéré.

Passé cette date, elles produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées conformément aux dispositions de l'article L. 3314-9 du code du travail.

## **Article 23 | Livret d'épargne salariale**

Un livret d'épargne salariale est remis par toute entreprise adhérente à chaque salarié lors de la conclusion de son contrat de travail. Il comporte notamment un rappel des dispositifs d'épargne salariale applicables dans l'entreprise et est complété, le cas échéant :

- par une attestation indiquant la nature et le montant des éventuels droits liés à l'intéressement et à la participation ainsi que la date à laquelle seront répartis lesdits droits au titre de l'exercice en cours ;
- lorsque le salarié quitte l'entreprise, par le récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées, en distinguant les actifs disponibles de ceux qui ne le sont pas. Cet état récapitulatif indique les modalités de financement des frais de tenue de compte soit à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs, soit à la charge de l'entreprise.

Un modèle de livret d'épargne salariale présentant les outils de branche sera mis à la disposition des entreprises par les partenaires sociaux à l'issue d'un groupe de travail paritaire.

## **Article 24 | Information générale**

Une note d'information reprenant l'acte d'adhésion et le texte du présent accord, ou récapitulant leurs principales dispositions sera remise à tous les bénéficiaires de chaque entreprise adhérente.

## **Article 25 | Suivi de l'adhésion à l'accord de branche**

L'application du présent accord est suivie au niveau de chaque entreprise adhérente par le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, par une commission *ad hoc* comprenant des représentants des salariés.

Ils se réuniront au moins une fois par an pour être informés par le représentant de l'entreprise de l'évolution des divers éléments constitutifs de l'intéressement et de leur influence sur l'activité de l'entreprise.

Les documents nécessaires au calcul de l'intéressement et au respect des modalités de sa répartition seront à disposition 8 jours au moins avant la réunion.

## **Article 26 | Information individuelle**

Lors de chaque répartition de l'intéressement faite en application du présent accord, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire par l'entreprise adhérente.

Cette fiche comporte les informations suivantes conformément à l'article D. 3313-9 du code du travail :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant total 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 ;
- lorsque l'intéressement est investi dans 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 ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne salariale de l'entreprise, des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Sauf opposition 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.

Cette fiche sera également adressée au bénéficiaire qui aurait quitté l'entreprise adhérente avant que n'intervienne le calcul ou la répartition de l'intéressement.

En cas de départ du salarié, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et de l'informer de ses changements d'adresse éventuels, conformément à l'article D. 3313-10 du code du travail. Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, en l'absence de plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement prévue à l'article 21 du présent accord. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la caisse des dépôts et consignations.

## **Article 27 | 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.

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, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 20 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe n° 1 Document unilatéral d'adhésion à l'accord d'intéressement**

### **De la branche de la métallurgie (IDCC : 3248)**

#### **Entreprises de moins de 50 salariés**

##### **■ Avertissement :**

Aux termes de l'article L. 3312-8 du code du travail, les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent opter pour l'application de ce régime au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, si l'accord de branche prévoit cette possibilité et propose, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises. Ces entreprises pourront appliquer le dispositif d'intéressement de branche en déposant le document unilatéral d'adhésion comportant les dispositions suivantes.

Les entreprises adhérentes appliquent les dispositions du chapitre II relatif aux dispositions applicables aux entreprises. Pour certaines de ces dispositions, l'entreprise adhérente peut exercer des choix. Ceux-ci sont présentés dans ce document unilatéral d'adhésion.

Pour chacun des articles présentés ci-dessous, l'entreprise opère un choix conformément à la politique d'épargne salariale qu'elle souhaite mettre en place. Elle matérialise ce choix en cochant la case dédiée. À défaut d'option choisie, les solutions par défaut présentées dans l'accord de branche et rappelées ci-dessous seront appliquées.

Raison sociale : .....

N° SIRET : .....

Code NAF : .....

Effectif salariés : .....

Adresse du siège social : .....

Représentant légal : .....

Qualité : .....

Téléphone fixe : .....

E-mail : .....

Exercice : ☐ année civile ☐ autre (*préciser*) : .....

Date d'effet de l'adhésion (*début de l'exercice*) :

L'entreprise adhère à l'accord d'intéressement de la branche en choisissant les options suivantes.

#### **Article 1. Durée d'adhésion, modification et dénonciation**

L'entreprise adhère à l'accord de branche pour une durée comprise entre un an et 5 ans maximum. Elle choisit parmi l'une des durées suivantes :

☐ Option 1 : adhésion pour une durée d'un an ;

☐ Option 2 : adhésion pour une durée de deux ans ;

☐ Option 3 : adhésion pour une durée de trois ans ;



☐ Option 4 adhésion pour une durée de quatre ans ;

☐ Option 5 : adhésion pour une durée cinq ans ;

À défaut d'option exercée par l'entreprise, l'adhésion est d'une durée d'un an.

## **Article 2. Salariés bénéficiaires**

Les entreprises adhérentes à l'intéressement de branche peuvent aménager la période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;

☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;

☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;

☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

## **Article 3. Dirigeants bénéficiaires**

Dans les entreprises occupant au moins un salarié, en sus du dirigeant, et de moins de 250 salariés au sens du I de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale, les dirigeants de l'entreprise mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail peuvent bénéficier de l'intéressement selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés. Par dérogation, le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié. Il est rappelé qu'en cas de cumul entre un contrat de travail et un mandat social, le dirigeant bénéficie déjà de plein droit de l'intéressement au titre de son contrat de travail et n'entre pas dans les dispositions du présent article.

L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : bénéfice de l'intéressement pour les dirigeants ;

☐ Option 2 : pas de bénéfice de l'intéressement pour les dirigeants.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas de l'intéressement.

## **Article 4. Modalités de calcul du montant global d'intéressement**

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente est calculée selon l'une des formules suivantes :

☐ Option 1 : pourcentage du résultat d'exploitation (REX) ;

☐ Option 2 : pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI).

Il sera appliqué à la formule choisie l'un des pourcentages suivants :

☐ Option 1 : 3% ;

☐ Option 2 : 5% ;

☐ Option 3 : 7%. À défaut d'option exercée par l'entreprise, la formule d'intéressement applicable sera la suivante : 3% du REX.

## **Article 5. Seuil de déclenchement**

Si l'entreprise le souhaite et quelle que soit la formule choisie, l'intéressement ne sera calculé que si l'une ou l'autre de ces conditions choisies par l'entreprise se réalise :

☐ Option 1 : bénéfice net fiscal de l'année n = ou > à 1% du chiffre d'affaires de l'exercice n ;

☐ Option 2 : pas d'application du seuil de déclenchement.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, le seuil de déclenchement prévu à l'option 1 précitée sera appliqué à la formule de calcul choisie par l'entreprise.

#### **Article 6. Répartition**

- ☐ Option 1 : 100 % présence ;
- ☐ Option 2 : 100 % salaire ;
- ☐ Option 3 : 50 % présence et 50 % salaire ;
- ☐ Option 4 : uniforme.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, l'intéressement est réparti selon le critère de la présence uniquement.

**Lieu, date de signature :**

**Signature du représentant légal de l'entreprise.**

*(Ce document d'adhésion et l'accord de branche sont déposés sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), dans les conditions précisées à l'article 3 de l'accord et communiqué à l'adresse email suivante : [cpsepargne@uimm.com](mailto:cpsepargne@uimm.com).)*

## Annexe n° 2 Accord d'adhésion à l'accord d'intéressement

### De la branche de la métallurgie (IDCC : 3248)

#### ■ Avertissement :

Aux termes de l'article L. 3312-8 du code du travail, les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent opter pour l'application de ce régime au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, si l'accord de branche prévoit cette possibilité et propose, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises. Ces entreprises pourront appliquer le dispositif d'intéressement de branche en déposant le document unilatéral d'adhésion comportant les dispositions suivantes.

Les entreprises adhérentes appliquent les dispositions du chapitre II relatif aux dispositions applicables aux entreprises. Pour certaines de ces dispositions, l'entreprise adhérente peut exercer des choix. Ceux-ci sont présentés dans ce document unilatéral d'adhésion.

Pour chacun des articles présentés ci-dessous, l'entreprise opère un choix conformément à la politique d'épargne salariale qu'elle souhaite mettre en place. Elle matérialise ce choix en cochant la case dédiée. À défaut d'option choisie, les solutions par défaut présentées dans l'accord de branche et rappelées ci-dessous seront appliquées.

Raison sociale : .....

N° SIRET : .....

Code NAF : .....

Effectif salariés : .....

Adresse du siège social : .....

Représentant légal : .....

Qualité : .....

Téléphone fixe : .....

E-mail : .....

Exercice : ☐ année civile ☐ autre (*préciser*) : .....

Date d'effet de l'adhésion : .....

L'entreprise adhère à l'accord d'intéressement de la branche en choisissant les options suivantes.

#### Article 1. Durée d'adhésion, modification et dénonciation

L'entreprise adhère à l'accord de branche pour une durée comprise entre un an et 5 ans maximum. Elle choisit parmi l'une des durées suivantes et peut également opter pour un renouvellement par tacite reconduction :

☐ Option 1 : adhésion pour une durée d'un an ;

☐ Option 2 : adhésion pour une durée de deux ans ;

☐ Option 3 : adhésion pour une durée de trois ans ;

- ☐ Option 4 adhésion pour une durée de quatre ans ;
- ☐ Option 5 : adhésion pour une durée cinq ans ;
- ☐ Option renouvellement : lorsque l'adhésion est issue d'un accord, et en l'absence d'une demande de renégociation de l'adhésion dans les trois mois avant la date d'échéance de celle-ci, le renouvellement de l'adhésion s'effectue par reconduction tacite pour la durée initialement prévue.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, l'adhésion est d'une durée d'un an sans reconduction tacite.

## **Article 2. Salariés bénéficiaires**

Les entreprises adhérentes à l'intéressement de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- ☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- ☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- ☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

## **Article 3. Dirigeants bénéficiaires**

Dans les entreprises occupant au moins un salarié, en sus du dirigeant, et de moins de 250 salariés au sens du I de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale, les dirigeants de l'entreprise mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail peuvent bénéficier de l'intéressement selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés. Par dérogation, le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié. Il est rappelé qu'en cas de cumul entre un contrat de travail et un mandat social, le dirigeant bénéficie déjà de plein droit de l'intéressement au titre de son contrat de travail et n'entre pas dans les dispositions du présent article.

L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : bénéfice de l'intéressement pour les dirigeants ;
- ☐ Option 2 : pas de bénéfice de l'intéressement pour les dirigeants.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas de l'intéressement.

## **Article 4. Modalités de calcul du montant global d'intéressement**

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente est calculée selon l'une des formules suivantes :

- ☐ Option 1 : pourcentage du résultat d'exploitation (REX) ;
- ☐ Option 2 : pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI).

Il sera appliqué à la formule choisie l'un des pourcentages suivants :

- ☐ Option 1 : 3 % ;
- ☐ Option 2 : 5 % ;
- ☐ Option 3 : 7 %.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la formule d'intéressement applicable sera la suivante : 3 % du REX.

## Article 5. Seuil de déclenchement

Si l'entreprise le souhaite et quelle que soit la formule choisie, l'intéressement ne sera calculé que si l'une ou l'autre de ces conditions choisies par l'entreprise se réalise :

- ☐ Option 1 : bénéfice net fiscal de l'année n = ou > à 1 % du chiffre d'affaires de l'exercice n ;
- ☐ Option 2 : pas d'application du seuil de déclenchement.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, le seuil de déclenchement prévu à l'option 1 précitée sera appliqué à la formule de calcul choisie par l'entreprise.

## Article 6. Répartition

- ☐ Option 1 : 100 % présence ;
- ☐ Option 2 : 100 % salaire ;
- ☐ Option 3 : 50 % présence et 50 % salaire ;
- ☐ Option 4 : uniforme.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, l'intéressement est réparti selon le critère de la présence uniquement.

### Lieu, date de signature :

L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante :

- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux ;
- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés ;
- ☐ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE (joindre l'extrait de PV d'adhésion du CSE) ;
- ☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement avec une organisation syndicale ou le CSE (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et le PV de demande conjointe).

**Signature du représentant légal de l'entreprise.**

**Signature pour les représentants des salariés.**

*(Ce document d'adhésion et l'accord de branche sont déposés sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), dans les conditions précisées à l'article 3 de l'accord et communiqué à l'adresse e-mail suivante : [cpsepargne@uimm.com](mailto:cpsepargne@uimm.com).)*