

Convention collective nationale

IDCC : **3251** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE (BJOH)**

Accord du 25 février 2026

relatif au partage de la valeur

NOR : ASET2650484M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

Fédération métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

« Les dispositifs de partage de la valeur bénéficient de manière hétérogène aux salariés en fonction de la taille de l'entreprise. La couverture des entreprises et de leurs salariés par un ou plusieurs dispositifs de partage de la valeur apparaît encore insuffisante au regard de l'intérêt que présentent les dispositifs existants en termes de fidélisation, d'encouragement, de gratification et d'alignement des intérêts au sein de l'entreprise. C'est le cas en particulier des petites entreprises. En outre, ces outils permettent aux salariés de se constituer une épargne, caractérisée par l'investissement de long terme dans l'économie productive, notamment au service de la transition environnementale.

Les organisations syndicales et patronales signataires sont ainsi convaincues des vertus des dispositifs de partage de la valeur pour une croissance responsable, dynamique et à laquelle sont associés l'ensemble des acteurs de l'entreprise, dès lors que les sommes versées au titre de ces outils complètent la rémunération salariale et ne s'y substituent pas. » (ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur).

C'est en vue de prolonger les orientations définies dans cet accord interprofessionnel qu'il a été conclu le présent accord à l'effet de rendre plus accessible ces dispositifs aux entreprises et à leurs salariés, s'agissant des entreprises de moins de 50 salariés.

Il comporte, en conséquence, un chapitre relatif à la participation aux résultats ainsi qu'un chapitre relatif à l'intéressement. Sur ces deux thématiques, il intègre, pour ces entreprises de moins de 50 salariés, des accords types de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Le présent accord met en œuvre les préconisations de l'ANI du 10 février 2023 et de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de cet accord interprofessionnel. Il s'inscrit dans la volonté de bâtir un projet plus global relatif à la responsabilité sociale et environnementale à destination des entreprises et des salariés de la branche.

Toutefois, cet accord ne saurait être complet s'il ne comportait pas une disposition d'épargne à moyen ou à long terme, notamment en permettant de réduire les inégalités entre les salariés des petites entreprises et ceux des grandes entreprises dans l'accès à ces dispositifs d'épargne et de faciliter le déploiement de l'épargne salariale et retraite avec des dispositifs clé en main pour les entreprises.

Dès lors et dans cette perspective sera engagée une négociation destinée à renouer l'accord antérieur du 4 juillet 2005, relatif à la mise en place d'un PEI comportant notamment des offres de placement composées de fonds labellisés.

Enfin, les parties signataires entendent rappeler, en outre, que ces dispositifs ne sauraient être exclusifs des négociations salariales de branche et d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ou de la participation ne sauraient se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par les articles L. 3325-1 du code du travail pour la participation et L. 3312-4 du même code pour l'intéressement.

Enfin, le présent accord constitue la première brique de l'accord de responsabilité sociale et environnementale dans la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et horlogerie.

Titre 1^{er} La participation aux résultats de l'entreprise

Le présent accord constitue, pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui décident de l'appliquer, un accord-type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les dispositions qui suivent définissent les conditions générales de mise en œuvre de la participation aux résultats de l'entreprise, ainsi que les dispositions spécifiques concernant les options de cet accord-type.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Entreprises concernées

Seules sont concernées par le présent accord, les entreprises de moins de 50 salariés dans le champ d'application de la convention collective du 3 octobre 2023. Toutefois, pour ces entreprises, il demeure facultatif. Celles-ci pourront également décider dans les conditions légales de mettre en place un dispositif différent des stipulations contenues dans le présent accord.

Article 2 | Formule de calcul (option 1)

Les droits attribués au titre de la participation à l'ensemble du personnel concerné, seront calculés en référence à la formule légale.

La participation ou réserve spéciale de participation (RSP) se calcule par référence au bénéfice de l'entreprise selon une formule définie à l'article L. 3324-1 du code du travail.

$$RSP = 1 / 2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Cette formule de calcul constitue l'option 1.

Article 3 | Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise justifiant de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la participation. Les mandataires sociaux bénéficieront de la participation s'ils cumulent mandat social et contrat de travail pour la seule partie de rémunération correspondant à l'activité salariée.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précède.

Les périodes de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit (congrés maternité, congé d'adoption, accident du travail, par exemple), ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Article 4 | Répartition de la réserve spéciale de la participation (option1)

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires selon la formule mixant pour la moitié de la RSP, répartition proportionnelle au temps de présence et répartition proportionnelle au salaire.

La RSP est répartie entre deux masses égalitaires ainsi qu'il suit :

$$\text{Montant individuel masse 1} = \frac{\text{RSP} / 2 \times \text{salaire brut annuel individuel}}{\text{masse salariale annuelle brute de l'entreprise}}$$

$$\text{Montant individuel masse 2} = \frac{\text{RSP} / 2 \times \text{durée annuelle individuelle de travail}}{\text{masse des durées individuelles annuelles de travail des salariés}}$$

Par salaire annuel brut, on entend, conformément à l'article D. 3324-10 du code du travail, la totalité des revenus d'activité du salarié, tels qu'ils ont pris en compte pour le calcul de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçus par le bénéficiaire dans la limite de trois fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Par masse salariale annuelle brute de l'entreprise, il s'agit de l'addition des montants individuels tels que définis ci-avant.

La part individuelle de RSP résulte de l'addition des masses 1 et 2.

Pour l'appréciation du calcul des deux masses ci-dessus, sont assimilées à des périodes de présence pour l'appréciation du temps de travail ou des salaires à prendre en considération, les périodes de travail effectif dans l'entreprise auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens de ce dispositif. En cas d'activité partielle, le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le salarié, s'il n'était pas en activité partielle.

Il est aussi rappelé que les périodes d'absence au titre du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail ou

maladie professionnelle ainsi que celle au titre du congé de deuil, ou encore les absences au titre des périodes de mise en quarantaine (code du travail, article L. 3324-6), sont assimilées à des périodes de présence. Il en est de même des périodes de temps partiel thérapeutique.

En cas d'activité partielle, la totalité des heures chômées est également prise en compte.

S'agissant de l'appréciation de la durée du travail pour les salariés en forfait en jours, le forfait de 214 jours prévu par l'accord de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail équivaut au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ces plafonds visés aux alinéas précédents doivent être calculés *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribués à un salarié, sont redistribués aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond. Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la RSP pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Cette forme de répartition constitue l'option 1 dans l'accord-type.

Article 5 | Supplément de participation

Un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail.

Article 6 | Modalités de gestion

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comportera obligatoirement un fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord.

Lorsque le salarié ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'ils ne décident pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus au premier alinéa du présent article, sa quote-part de réserve spéciale de participation est affectée, pour moitié dans un plan d'épargne retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, et pour moitié, dans un plan d'épargne sur le fond présentant le profil d'investissement le moins risqué d'un plan d'épargne.

Toutefois, lorsque les sommes attribuées au titre d'un exercice n'excèdent pas un montant fixé par arrêté ministériel (80 € à la date de conclusion du présent accord), elles peuvent être directement versées aux salariés.

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par option sur demande expresse du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10 du code du travail. Pour cela, l'employeur doit remettre, dès connaissance des droits à participation, un bulletin d'option à chaque salarié pour qu'il opère son choix. Ce bulletin indique le montant qui lui est attribué et le montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Dès remise de ce document contre récépissé, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour solliciter le versement anticipé ou tout ou partie des droits lui revenant.

Lorsqu'un salarié demande le versement de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du code du travail, verse les sommes correspondantes au droit à participation avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont nés.

Passé ce délai, ces versements seront majorés d'un intérêt de retard calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du code du travail.

Article 7 | Déblocage des sommes

Hormis lorsque le salarié a opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du code du travail, à l'exception des sommes affectées à un plan d'épargne retraite, indisponibles jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire.

Par exception, les droits peuvent être débloqués de manière anticipée dans les conditions définies par l'article R. 3324-22 du code du travail. Les modalités de déblocage anticipé font l'objet de la fiche d'information prévue par l'article 9 du présent accord.

Les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 dans les cas 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 2 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 ;
- 4° « 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 où le juge d'instruction a une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive. » ;
- 5° 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 reconnu 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 ;
- 6° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'information sera faite par l'employeur aux ayants droit ;
- 7° 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 ;
- 8° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- 8° *bis* L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés à l'article D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habilitation ;

9° 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.

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 de l'article R. 311-1 du code de la route.

12 ° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 8 | Information collective et individuelle

Article 8.1 | Information collective

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice préalable au versement de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du personnel compétente, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve. En l'absence d'une telle instance, ce rapport est adressé dans les mêmes délais à chaque salarié.

Article 8.2 | Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, avant la fin du 5^e mois qui suit la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande et le choix d'affectation ;

- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ses droits ;
- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

Article 8.3 | Départ du salarié

Un état récapitulatif doit être remis aux salariés à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci n'ait eu connaissance du montant de la participation qui lui revient au titre de l'exercice en cours, dès que l'entreprise en aura connaissance, une information sera faite aux salariés à l'adresse indiquée par celui-ci lors de son départ de l'entreprise.

Si le salarié ne demande pas le déblocage des sommes lui revenant, les sommes sont affectées soit à un PEE soit à un plan d'épargne retraite et il est fait application de l'article D. 3324-38 qui prévoit que la conservation des parts de fonds communs de placement et des actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) acquises en application du 1° de l'article L. 3323-2 continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 9 | Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation dans le cadre du présent accord sont tenus de notifier à la direction régionale de l'économie de l'emploi du travail et de solidarité (DREETS) dont elles relèvent :

- l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord ;
- ses modalités d'application notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans leur entreprise

Cette notification sera faite au moyen du document de mise en place prévu par l'article 11.4 du présent accord.

L'entrée en vigueur d'un accord de participation mis en place au niveau de l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322- 6 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application générale du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer chacune des organisations signataires du présent accord de branche et le notifier à la DREETS.

Article 10 | *Différends. Règlements des litiges*

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concerné ou à défaut à la commission spécialisée créée par l'employeur en vue de trouver une solution. À défaut d'accord le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétences prévues par le code de procédure civile.

Chapitre II Dispositions complémentaires spécifiques

Les dispositions qui suivent définissent les options de l'accord-type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 | *Choix laissés à l'entreprise*

Indépendamment des dispositions générales contenues dans le présent accord, l'entreprise, dans le cadre du document unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra faire les choix suivants.

Article 11.1 | *Choix des bénéficiaires*

Outre les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord, pourront également bénéficier de la RSP, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail :

Les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;

Le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise, s'il a un statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé et qu'il exerce de manière régulière une activité professionnelle mentionnée à l'article L. 121-4 du code du commerce.

Le document défini à l'article 11.4, précisera l'identification des bénéficiaires potentiels, listés ci-dessus.

Article 11.2 | *Formule de participation*

Outre la formule prévue par l'article 2 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter pour les formules suivantes (option 2 et option 3) :

■ Option 2 :

$$RSP = 1 / 3 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

■ Option 3 :

$$RSP = 2 / 3 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que les options 2 et 3 ne sauraient s'appliquer au-delà de l'exercice clos au plus tard au 29 novembre 2028. En outre, dans l'une et l'autre formule, la RSP n'excèdera pas le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres.

Enfin, pour le calcul des différents paramètres des formules dérogatoires ci-dessus, ceux-ci sont calculés strictement en conformité avec ceux de la formule légale.

Article 11.3 | Répartition entre les bénéficiaires

Outre la formule prévue à l'article 5 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :

- Pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle aux salaires (option 2) :

$$\text{RSP individuelle} = \text{RSP} \times \text{salaire individuel annuel brut} / \text{masse salariale annuelle brute de l'entreprise.}$$

Pour l'application aux bénéficiaires définis à l'article 11.1, le revenu à prendre en considération est celui défini par l'article L. 3324-5 du code du travail, c'est-à-dire la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle applicables aux salariés.

- Pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle au temps de présence (option 3) :

$$\text{Montant individuel} = (\text{RSP} / \text{masse des durées individuelles annuelles de travail}) \times \text{durée annuelle individuelle de travail.}$$

- Pour une répartition en totalité uniforme (option 4) :

$$\text{RSP individuelle} = \text{RSP} / \text{nombre de bénéficiaires.}$$

Sauf s'agissant de l'option 4, pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la participation, il sera fait application des dispositions définies à l'article 4 ci-avant.

Article 11.4 | Modalités de mise en place

Le document unilatéral de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- les catégories de bénéficiaires éligibles ;
- la durée de la participation (étant précisé qu'en tout état de cause, le dernier exercice d'application pour les options 2 et 3 (art. 11.2) ne peut excéder l'exercice clos au plus tard le 29 novembre 2028) ;
- l'option retenue pour la détermination de la formule de participation (option 1, 2 ou 3) ;
- l'option retenue pour la répartition individuelle de la participation (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en place du dispositif de participation ainsi que des options retenues. Les salariés seront informés par tous moyens, notamment par affichage du document précité.

Ce document élaboré avant la fin de l'exercice suivant sa date d'effet, sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 3323-1 du code du travail (plateforme de téléprocédure).

En cas de renouvellement du document unilatéral pour une autre durée d'application, le formalisme prévu ci-dessus devra être respecté.

Un modèle de ce document est annexé au présent accord (annexe 1).

Titre II L'intéressement des salariés

Article 12 | *Préalable*

Les partenaires sociaux ayant participé à la négociation du présent accord souhaitent rappeler que si elles souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement conclu au niveau de la branche, au profit des salariés, c'est d'une part en considération d'un dispositif suffisamment lisible pour ses bénéficiaires et d'autre part, générateur d'une prime d'intéressement significative.

Ils entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs, et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ne sauront se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par l'article L. 3312-4 du code du travail.

Enfin, ils entendent aussi faciliter la mise en œuvre de ce dispositif pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour répondre aux obligations, et dans les conditions de l'article 5 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur.

Le présent accord constitue, pour les entreprises de moins de 50 salariés qui décident de l'appliquer, un accord-type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les dispositions qui suivent définissent les conditions générales de mise en œuvre de l'intéressement et les dispositions spécifiques concernant les options de cet accord-type.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 13 | *Entreprises concernées*

Seules sont concernées par le présent accord, les entreprises de moins de 50 salariés dans le champ d'application de la convention collective du 3 octobre 2023. Toutefois, pour ces entreprises, il demeure facultatif. Celles-ci pourront également décider dans les conditions légales de mettre en place un dispositif différent des stipulations contenues dans le présent accord.

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, à compter du premier exercice sur lequel il s'appliquera.

Article 14 | *Calcul de la prime d'intéressement (option 1)*

Le présent accord met en œuvre un dispositif d'intéressement aux résultats de l'entreprise selon la formule d'intéressement ci-après.

La prime globale d'intéressement annuelle (PGI) définie au présent accord est calculée selon le résultat net après impôt (RNAI) tel que figurant au compte de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mais avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement se calcule selon la formule suivante :

$$\text{PGI} = 5 \% \times \text{RNAI}$$

Cette formule constitue l'option 1.

Article 15 | *Bénéficiaires de l'intéressement*

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté de 3 mois dans la période de référence choisie :

- les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent) ;
- les mandataires sociaux, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail pour la seule partie rémunération correspondant à l'activité salariée ;
- si l'entreprise emploie au moins un salarié, les bénéficiaires, eu égard à la taille des entreprises concernées, peuvent, en outre, être conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail :
 - les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
 - le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé et qu'il exerce de manière régulière une activité professionnelle mentionnée à l'article 121-4 du code du commerce.

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail (chef d'entreprise, président, directeurs généraux...) imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 16 | *Répartition entre les bénéficiaires (option 1)*

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 14 est répartie entre les bénéficiaires pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière proportionnelle au temps de présence, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux montants de répartition ci-après.

$$\text{Montant individuel masse 1} = \frac{\text{PGI} / 2 \times \text{salaire brut individuel annuel}}{\text{masse salariale brute annuelle de l'entreprise}}$$

$$\text{Montant individuel masse 2} = \frac{\text{PGI} / 2 \times \text{durée annuelle individuelle de travail}}{\text{masse des durées individuelles annuelles de travail des salariés de l'entreprise}}$$

Le montant individuel de l'intéressement résulte de l'addition des montants individuels masse 1 et masse 2.

Pour l'appréciation du calcul des deux masses ci-dessus, sont assimilées à des périodes de présence pour l'appréciation du temps de travail ou des salaires à prendre en considération, les périodes de travail effectif dans l'entreprise auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens de ce dispositif.

Il est aussi rappelé que les périodes d'absence au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle ainsi que celle au titre du congé de deuil, ou encore les absences au titre des périodes de mise en quarantaine (code du travail, article L. 3314-5), sont assimilées à des périodes de présence. Il en est de même des périodes de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas d'activité partielle, la totalité des heures chômées est également prise en compte.

Les salaires pris en compte pour le calcul de la masse I s'entendent comme ceux effectivement versés aux salariés durant l'exercice de référence et ceux reconstitués comme s'ils avaient été travaillés pendant les périodes d'absence assimilées, telles prévues ci-dessus.

S'agissant de l'appréciation de la durée du travail pour les salariés en forfait en jours, le forfait de 214 jours prévu par l'accord de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail équivaut au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ces plafonds visés aux alinéas précédents doivent être calculés *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribués à un salarié, sont redistribués aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond.

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint ou partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise prévus à l'article 15, 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.

Cette forme de répartition constitue l'option 1 de l'accord-type.

Article 17 | Supplément d'intéressement

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions de l'article L. 3314-10 du code du travail et obéit, sauf accord d'entreprise, aux mêmes règles de répartition.

Article 18 | Versement de la prime

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à défaut à une commission spécialisée créée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime sera versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Article 19 | Options des versements de la prime d'intéressement

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle, prévue à l'article 20.2 ci-après, relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu par l'article L. 3315-2 du code du travail ;
- à défaut d'option, le versement sera affecté au fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué du PEE s'il existe. À défaut de PEE, il sera procédé au versement de la prime d'intéressement.

Article 20.1 | Information collective

L'existence de l'accord ou selon le cas de la décision unilatérale, devra être affichée dans les locaux de l'entreprise, ou diffusé sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 23 « suivi de l'accord ».

Article 20.2 | Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, une fiche distincte du bulletin de paye est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant l'ensemble des informations prévues par l'article D. 3313-9 du code du travail, soit notamment :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au PEE des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

Une annexe rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition de l'intéressement.

Enfin, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 21 | Départ d'un salarié

Si un salarié venait à quitter l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Les salariés peuvent, s'ils le souhaitent, verser la prime d'intéressement dans le PEE de l'entreprise, s'il existe, dans les mêmes conditions que celles des salariés présents au jour du versement.

En l'absence de PEE, si le salarié ne pouvait être joint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 18 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le

montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

S'il existe un PEE, la prime d'intéressement est affectée par défaut au PEE et la prescription est alors celle du PEE.

Article 22 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, les représentants du personnel concernés seront informés et consultés sur le fonctionnement de l'accord d'intéressement lors de la consultation sur la situation économique et financière. Ils vérifient notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une commission *ad hoc* comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Article 23 | Différends. Règlement des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ou de la commission *ad hoc*, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Chapitre II Dispositions complémentaires spécifiques

Les dispositions qui suivent définissent les options de l'accord-type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 24 | Choix laissés à l'entreprise

Indépendamment des dispositions générales contenues dans le présent accord, l'entreprise, dans le cadre du document unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra faire les choix suivants.

Article 24.1 | Formule d'intéressement

Outre la formule prévue par l'article 14 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter pour les formules suivantes :

- PGI = 5 % du résultat brut d'exploitation (option 2) ;
- PGI = 2 % du RNAI (option 3) ;
- PGI = 2 % du résultat brut d'exploitation (option 4).

Article 24.2 | Répartition entre les bénéficiaires

Outre la formule prévue à l'article 16 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :

■ Pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle aux salaires (option 2) :

Prime individuelle = PGI selon l'option retenue / masse salariale brute annuelle × salaire brut individuel annuel ;

■ Pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle au temps de présence (option 3) :

Prime individuelle = PGI selon l'option retenue / masse des durées annuelles individuelles de travail des salariés de l'entreprise × durée annuelle individuelle de travail ;

■ Pour une répartition en totalité uniforme soit selon la formule (option 4) :

Prime individuelle = PGI selon l'option retenue / nombre de bénéficiaires.

Sauf pour l'option 4, pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la prime d'intéressement, il sera fait application des dispositions définies à l'article 16 ci-avant.

Article 24.3 | Modalités de mise en place

Le document de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- la durée de l'intéressement (entre 1 et 5 ans) ;
- l'option retenue pour la détermination de la prime globale d'intéressement (option 1, 2, 3 ou 4) ;
- l'option retenue pour la répartition individuelle de l'intéressement (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en place du dispositif d'intéressement ainsi que des options retenues. Les salariés seront informés par tous moyens, notamment par affichage du document précité.

Ce document élaboré avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant sa date d'effet, sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-1 du code du travail (plateforme de téléprocédure).

En cas de renouvellement du document unilatéral pour une autre période d'application, le formalisme prévu ci-dessus devra être respecté.

Le modèle de ce document est annexé au présent accord (annexe 2).

Titre III Dispositions finales

Article 25 | Dispositions concernant les entreprises de moins de 50 salariés

Hormis les dispositions spécifiques concernant ces entreprises, contenues dans le présent accord, il n'y a pas d'autres particularités pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 26 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 27 | Dépôt. Date d'effet

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur dès son agrément pour les entreprises adhérentes à la confédération nationale HBJO et dès le premier jour du mois suivant son extension pour les non-adhérentes.

Article 28 | Agrément

Le présent accord sera soumis à agrément dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail, et sera déposé à la DGT.

Article 29 | Suivi

Au plus tard, au 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Fait à Paris, le 25 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Document de mise en place de la participation au bénéfice

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du Il est destiné à la mise en place de la participation au bénéfice et détermine les options relatives aux bénéficiaires, à la définition de la formule de participation, ainsi qu'aux modalités de répartition de la RSP entre les bénéficiaires.

Article 1^{er} | Bénéficiaires

- ☐ Option 1 : la participation est réservée aux seuls salariés ;
- ☐ Option 2 : outre les salariés, la participation concerne également l'ensemble des bénéficiaires définis à l'article 11-1 de l'accord de branche.

Article 2 | Durée du dispositif de participation

La participation est mise en place pour une durée déterminée d'un an à compter de l'exercice ouvert le

ou

la participation est mise en place pour une durée indéterminée à effet de l'exercice ouvert le

S'il s'agit d'une formule dérogatoire (option 2 ou 3), la participation ne pourra s'appliquer au-delà de l'exercice clos après le 29 novembre 2028.

Article 3 | Formule de participation

La formule de participation correspond à l'option (1, 2 ou 3) de l'accord de branche soit la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

☐ Option 1

$$RSP = 1 / 2 (B - 5 \% C) \times (S / VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

☐ Option 2

$$RSP = 1 / 3 (B - 5 \% C) \times (S / VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

☐ Option 3

$$RSP = 2 / 3 (B - 5 \% C) \times (S / VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

Pour les options 2 et 3, la RSP ne pourra excéder le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres.

Cocher la case correspondant à la formule choisie.

S'agissant des options 2 et 3, le document de mise en place devra être déposé dans les 6 premiers mois du 1^{er} exercice d'application.

Article 4 | Répartition de la RSP

La RSP sera répartie entre les bénéficiaires de l'entreprise selon les modalités définies dans l'option (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit selon la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

☐ Option 1

$$\text{Montant individuel masse 1} = \frac{RSP / 2 \times \text{salaire brut annuel individuel}}{\text{masse salariale annuelle brute de l'entreprise}}$$

$$\text{Montant individuel masse 2} = \frac{RSP / 2 \times \text{durée annuelle individuelle de travail}}{\text{masse des durées individuelles annuelles de travail des salariés}}$$

☐ Option 2

RSP individuelle = RSP × salaire individuel annuel brut / masse salariale annuelle brute de l'entreprise.

☐ Option 3

Montant individuel = (RSP / masse des durées individuelles annuelles de travail) × durée annuelle individuelle de travail.

☐ Option 4

RSP individuelle = RSP / nombre de bénéficiaires.

Cocher la case correspondant à la formule choisie.

Article 5 | Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du et du présent document dans sa séance du

Article 6 | Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du ... régissant le dispositif de participation s'appliquent intégralement.

Article 7 | Dépôt

Le présent document a été déposé sur la plateforme de téléprocédure.

Fait à ..., le ...

La direction.

Annexe 2 Document de mise en place d'un dispositif d'intéressement

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du Il est destiné à la mise en place de l'intéressement et détermine les options relatives aux bénéficiaires, à la définition de la formule d'intéressement, ainsi qu'aux modalités de répartition de l'intéressement entre les salariés.

Article 1^{er} | Durée du dispositif d'intéressement

L'intéressement est mis en place pour une durée de exercices (à définir entre 1 et 5 ans).
Il s'applique à compter de l'exercice ouvert le et jusqu'au (fonction de la durée définie).

Article 2 | Formule d'intéressement

La formule d'intéressement correspond à l'option (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

☐ Option 1

Selon la formule de l'article 14 du présent accord : $PGI = 5 \% \times RNAI$.

☐ Option 2

Selon l'une des formules de l'article 24.1 du présent accord : $PGI = 5 \% \times \text{résultat brut d'exploitation}$.

☐ Option 3

Selon l'une des formules de l'article 24.1 du présent accord : $PGI = 2 \% \text{ du RNAI}$.

☐ Option 4

Selon l'une des formules de l'article 24.1 du présent accord : $PGI = 2 \% \text{ du résultat brut d'exploitation}$.

Cocher la case correspondant à la formule choisie.

Article 3 | Répartition de l'intéressement

L'intéressement sera réparti entre les bénéficiaires de l'entreprise selon les modalités définies dans l'option (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit selon la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

☐ Option 1

$$\text{Montant individuel masse 1} = \frac{PGI / 2 \times \text{salaire brut individuel annuel}}{\text{masse salariale brute annuelle de l'entreprise}}$$

$$\text{Montant individuel masse 2} = \frac{PGI / 2 \times \text{durée annuelle individuelle de travail}}{\text{masse des durées individuelles annuelles de travail des salariés de l'entreprise}}$$

Montant individuel : addition des montants individuels masse 1 et masse 2.

☐ Option 2

Prime individuelle = PGI / masse salariale brute annuelle × salaire brut individuel annuel.

☐ Option 3

Prime individuelle = PGI / masse des durées annuelles individuelles de travail des salariés de l'entreprise × durées annuelles individuelles.

☐ Option 4

Prime individuelle = PGI / nombre de bénéficiaires.

Cocher la case correspondant à la formule choisie.

Article 4 | Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du et du présent document dans sa séance du

Article 5 | Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du ... régissant le dispositif d'intéressement s'appliquent intégralement.

Article 6 | Dépôt

Le présent document a été déposé sur la plateforme de téléprocédure.

Fait à ..., le ...

La direction.