

Accord du 17 mars 2026

relatif à l'intéressement

NOR : ASET2650468M

IDCC : 303

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

FHCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO ;

SECI,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord annule et remplace l'accord du 2 juin 2025 ayant le même objet.

Le présent accord est destiné à permettre aux entreprises de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode n'ayant pas de dispositif d'intéressement à leurs résultats et à leurs performances d'accéder dans un premier temps, et dans des conditions facilitées, à un tel dispositif d'intéressement et, dans un second temps, à les inciter à mettre en place éventuellement leur propre dispositif en prenant en compte leurs spécificités.

En effet, conformément à :

- l'obligation réaffirmée par la loi du 7 décembre 2020 dite « ASAP », d'instituer et de négocier un dispositif d'épargne salariale au niveau de la branche ;
- l'engagement pris dans l'accord de branche du 21 novembre 2022 relatif à l'agenda social, ainsi qu'à l'article 51 de la nouvelle convention collective désormais étendue, de négocier au niveau de la branche l'épargne salariale ;
- la récente loi du 29 novembre 2023 qui a expressément posé l'obligation dans chaque branche professionnelle de l'ouverture, avant le 30 juin 2024, d'une négociation visant à

mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif dérogatoire de participation facultatif ;

- l’obligation, à compter du 1^{er} janvier 2025, pour les entreprises employant entre 11 et moins de 50 salariés d’appliquer une modalité de partage, si elles réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d’affaires pendant les 3 exercices consécutifs précédents et de choisir parmi des dispositifs dont l’intéressement.

Des négociations ont été ouvertes afin de permettre aux entreprises de la branche d’accéder à un tel dispositif dans des conditions très simplifiées.

Conformément à la loi, le présent accord prévoit ainsi un dispositif d’accès facilité par décision unilatérale (DU) pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein.

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

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que si les entreprises souscrivent à la mise en place d’un accord d’intéressement au profit des salariés, c’est en considération d’un dispositif suffisamment lisible par ses bénéficiaires et que, conformément à l’article L. 3312-4 du code du travail, la prime d’intéressement versée ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l’accord.

De même, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l’employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Titre 1^{er} Le cadre applicable aux accords. Accord type d’intéressement

Article 1^{er} | *Objet et modalités de mise en place de l’accord d’intéressement*

1.1. Objet de l’accord

L’objet du présent accord est de définir les stipulations portant sur l’intéressement des salariés aux résultats et aux performances de l’entreprise.

1.2. Modalités de mise en place de l’intéressement

Les conditions d’application de la présente annexe varient en fonction de l’effectif de l’entreprise :

■ Dans les entreprises de moins de 50 salariés, chaque employeur peut décider d’appliquer le présent accord type au moyen d’un document unilatéral d’adhésion établi conformément au document annexé.

L’employeur doit indiquer les choix retenus parmi ceux proposés, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s’il en existe un dans l’entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

Il est précisé que pour bénéficier d’un accord sécurisé par l’agrément délivré au présent accord type, l’entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif d’intéressement sur la base du présent accord type devra choisir une des options, et sous-option le cas échéant, chaque fois qu’elle sera proposée.

À défaut, si les entreprises choisissent d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, leurs accords ne seront pas sécurisés par l'agrément et donneront lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3313-3, L. 3345-2 et D. 3345-5 du code du travail.

■ Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Dans une entreprise à établissements multiples, l'accord d'intéressement doit être mis en place au niveau de l'entreprise (en précisant les établissements concernés) et peut ensuite être éventuellement décliné en accords d'établissements faisant varier les modalités de calcul ou de répartition de l'intéressement selon les établissements et les unités de travail.

L'accord d'intéressement peut également être instauré au sein d'une unité économique et sociale (UES) ou d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord d'UES ou de groupe qui doit préciser son périmètre d'application.

■ Quelle que soit la taille de la société : bien que l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCOL) ne soit pas imposé en cas de mise en place de l'intéressement, cette question, du fait des avantages sociaux et fiscaux associés à ces dispositifs, doit être posée lors de la négociation de l'accord d'intéressement.

En effet, depuis le 1^{er} janvier 2016, un dispositif d'affectation par défaut de l'intéressement à un PEE s'applique aux droits attribués à compter de cette date, s'il existe un plan d'épargne au sein de l'entreprise. En d'autres termes, si le salarié bénéficiaire de l'intéressement ne demande pas le versement de ses droits en tout ou partie, la prime d'intéressement est versée à défaut sur le PEE.

La branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode a négocié et conclu un accord PEI permettant facilement sa mise en place dans les entreprises adhérentes.

Article 2 | Caractéristiques de l'intéressement

Les parties sont conscientes que l'intéressement constitue un levier de motivation pour les salariés de l'entreprise.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer, même partiellement, à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise sous peine de perdre le droit aux exonérations liées au régime social de faveur.

Eu égard à son caractère nécessairement aléatoire par nature, l'intéressement est variable et peut être nul. Il convient donc d'exclure les formules de calcul qui garantiraient le versement d'une prime d'intéressement aux salariés.

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

Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté de 3 mois et selon l'option choisie dans l'accord ou le DU parmi les suivantes :

- ☐ tous les salariés de l'entreprise ;
- ☐ les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés ;

- ❑ le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- ❑ les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent à Pôle emploi devenu France Travail, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte. Ces dirigeants devront faire un choix entre percevoir leur intéressement au titre de leur mandat social ou au titre de leur contrat de travail. Ce choix devra être défini par l'accord ou l'adhésion et vaudra pour toute la durée de son application.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant d'une condition d'ancienneté dans l'entreprise et non d'une condition d'ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pourra être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de l'intéressement et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, conformément aux règles légales ou conventionnelles en vigueur.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

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

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

Article 4 | Formules de calcul de l'intéressement

La formule de calcul est obligatoire. Elle doit être claire et comporter des éléments objectivement mesurables et donc vérifiables. Il s'agit soit de critères quantitatifs financiers, soit de critères qualitatifs.

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que l'accord d'intéressement vise à rémunérer les résultats et la performance et qu'il convient donc de fixer des objectifs ambitieux pour d'une part, assurer le caractère aléatoire de l'intéressement et d'autre part, en faire un véritable outil de motivation des salariés.

L'intéressement implique de déterminer :

- un seuil de déclenchement ;
- une formule de calcul qui s'appliquera lorsque le seuil de déclenchement est atteint.

Déduction de la participation éventuelle versée

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour lesquelles la participation est donc mise en place de manière volontaire, l'éventuelle enveloppe d'intéressement sera versée déduction faite de la réserve spéciale de participation éventuellement due/ou versée au titre de cet exercice.

4.1. Formules de calcul du montant global d'intéressement

La finalité d'un accord d'intéressement est d'être un outil de motivation en intéressant les salariés à l'importance de leur travail dans l'atteinte des résultats à obtenir. Ont donc été choisies des formules de calcul composées de critères facilement compréhensibles et au plus proche de l'activité des salariés.

■ Les entreprises de moins de 50 salariés devront opter pour l'une des options d'amélioration des résultats et/ou de la performance de l'entreprise définies ci-dessous.

■ Les entreprises de 50 salariés et plus pourront opter pour les options d'amélioration des résultats et/ou de la performance de l'entreprise retenues par la branche telles que proposées et définies ci-dessous et/ou en choisir d'autres à l'occasion de leur négociation d'entreprise.

L'intéressement est calculé sur une période de référence annuelle.

Formules de déclenchement et calcul de l'intéressement à répartir

Si le(s) seuil(s) de déclenchement visé(s) dans la formule retenue est (sont) atteint(s), les salariés percevront un intéressement.

■ La prime (globale) d'intéressement sera versée en fonction de l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : amélioration de la performance globale de l'entreprise par un intéressement calculé sur le résultat net courant avant impôt.

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

L'intéressement sera calculé en fonction du résultat courant avant impôt de l'exercice concerné.

Augmentation du RCAI par rapport au RCAI (N-1)	Enveloppe
Si augmentation du RCAI < à 2 %	I = 0
Si augmentation du RCAI ≥ de 2 % à ≤ 5 %	I = 5 % RCAI
Si augmentation du RCAI > 5 %	I = 10 % du RCAI

☐ Option 2 : amélioration de la performance globale de l'entreprise par un intéressement calculé sur le bénéfice imposable (B).

Le montant de la masse d'intéressement (I) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction du montant du bénéfice imposable (B) selon la formule de calcul suivante :

Si B < à 2 % du CA (HT)	I = 0
Si 2 % ≤ B ≤ 3 % du CA HT	I = 1,5 % de la masse salariale
Si 3 % < B ≤ 4 % du CA (HT)	I = 3,5 % de la masse salariale
Si B > 4 % du CA (HT)	I = 5,5 % de la masse salariale

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

☐ Option 3 : formule complète d'intéressement 100 % RSE, intégrant un, ou plusieurs, ou tous les objectifs suivants au choix :

☐ Réduction des émissions de CO₂ de 10 % par rapport à l'année N-1 :

(mesure : données exprimées en tonnes équivalent CO₂ (tCO₂e), issues du bilan carbone interne ou de tout outil de reporting certifiable).

☐ Augmentation du taux de recyclage des déchets de 10 % par rapport à l'année N-1 :

(mesure : ratio entre le poids total des déchets recyclés / déchets produits, exprimé en kilogrammes ou tonnes ; calcul : déchets recyclés / déchets produits × 100).

☐ Diminution de la consommation d'énergie totale de 15 % par rapport à l'année N-1 :

La performance est appréciée uniquement sur la base de la consommation physique d'énergie, exprimée en kWh (ou MWh) issue des factures fournisseurs ou des relevés normés de compteurs, sans tenir compte de la valorisation financière des variations de prix, ou de toute réduction/augmentation tarifaire indépendante de l'usage réel CAD. Que l'objectif est apprécié sur la base de la consommation réelle, non sur sa valorisation financière (prix, coût, valorisation comptable) ;

☐ Réduction de la consommation d'eau de 15 % (mesure par relevés normalisés ou factures d'exploitation) par rapport à l'année N-1 :

Mesure : volumes consommés exprimés en m³, relevés à partir des compteurs ou des factures d'exploitation. L'objectif est évalué sur la consommation réelle en m³, et non sur la dépense financière associée ou sur toute valorisation comptable.

Les critères RSE sont évalués exclusivement sur la base de données quantitatives physiques (tCO₂e, kWh, m³, tonnes, kilogrammes) établies à partir de relevés normalisés ou de factures d'exploitation, de manière à garantir leur objectivité, leur vérifiabilité et leur indiscutabilité et non sur la valorisation financière des consommations ou déchets.

Les résultats sont comparés à ceux de l'année N-1 selon les relevés normalisés ou factures d'exploitation.

Ces 4 indicateurs sont collectifs, objectifs, vérifiables, et aucun ne dépend d'un pouvoir discrétionnaire de l'employeur compatibles avec l'intéressement.

Ces objectifs doivent être SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporellement définis) pour assurer leur efficacité et leur suivi.

Seuils de déclenchement	Enveloppe
Si la réduction des émissions de CO ₂ est ≥ à 10 % par rapport à l'année N-1.	I = 0,5 % de la masse salariale.
Si l'augmentation du taux de recyclage des déchets est ≥ à 10 % par rapport à l'année N-1.	I = 0,5 % de la masse salariale.
Si la diminution de la consommation d'énergie totale est ≥ à 15 % par rapport à l'année N-1.	I = 0,5 % de la masse salariale.
Si la réduction de la consommation d'eau est ≥ à 15 % par rapport à l'année N-1.	I = 0,5 % de la masse salariale.

Rappel : quelle que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit 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 imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Si l'intéressement aux performances donne aux partenaires sociaux une grande latitude dans l'établissement de la formule de calcul, il doit refléter le mieux possible la contribution des salariés aux performances de l'entreprise.

4.2. Déduction de la participation éventuelle versée

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour lesquelles la participation est donc mise en place de manière volontaire, l'éventuelle enveloppe d'intéressement sera versée déduction faite de la réserve spéciale de participation éventuellement due/ou versée au titre de cet exercice.

Article 5 | *Plafond collectif et plafond individuel*

Quelle que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise, l'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut pas dépasser :

- le plafond collectif annuel de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente ;
- le plafond individuel par bénéficiaire de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.

Comme en matière de participation, les reliquats d'intéressement non distribués du fait de l'application des plafonds individuels seront reversés directement aux salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel. Cette répartition sera effectuée selon les mêmes modalités que pour la répartition initiale.

Article 6 | *Répartition entre les bénéficiaires*

Pour fixer la méthode de répartition du montant global de l'intéressement, l'accord collectif peut déterminer un critère unique.

La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.

☐ Formule 1 : répartition proportionnelle au temps de présence effectif au cours de l'exercice

L'intéressement est réparti, entre les bénéficiaires, proportionnellement au temps de présence effectif au cours de l'exercice social considéré.

Il s'agit des périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes assimilées à du travail effectif prévues par les dispositions légales et réglementaires. Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

Conformément à l'article L. 3324-6, sont assimilées à des périodes de présence, quel que soit le mode de répartition retenu par l'accord :

1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35, de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 et de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 ;

2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7 ;

3° Les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique, l'activité partielle (art. R. 5122-1 du code du travail : la totalité des heures

chômées est également prise en compte pour la répartition de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié) ;

4° Le mi-temps thérapeutique.

Pour les cadres dirigeants ou les salariés au forfait jours, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur temps de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

□ **Formule 2 : répartition proportionnelle aux salaires**

L'intéressement est réparti entre les salariés bénéficiaires proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les dirigeants non-salariés : la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Pour les périodes d'absences résultant de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, de congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans, les périodes de mise en quarantaine, les périodes chômées en cas d'activité partielle, le mi-temps thérapeutique et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions du code du travail.

□ **Formule 3 : répartition uniforme**

L'intéressement est réparti uniformément. Chaque bénéficiaire désigné à l'article 3 perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou son temps de présence effectif.

Article 7 | Supplément d'intéressement

Un supplément d'intéressement peut être versé postérieurement, dans les conditions prévues à l'article L. 3314-10 du code du travail, par décision unilatérale du dirigeant (ou des organes de direction) prise au titre de l'exercice clos.

À l'issue de chaque exercice, au cours de l'application de l'accord d'intéressement au sein de l'entreprise, celle-ci pourra pratiquer un supplément d'intéressement au titre de cet exercice en cas de bénéfice exceptionnel notamment, après engagement dans les entreprises visées par l'obligation de négociation en cas de bénéfice exceptionnel, selon la loi du 29 novembre 2023.

Le supplément intéressement sera réparti sur l'ensemble des bénéficiaires, selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'accord de branche.

Ce supplément d'intéressement vient obligatoirement en complément de ce qui a été attribué en intéressement au titre de l'exercice considéré.

Pour pouvoir distribuer un supplément d'intéressement, l'entreprise doit donc avoir préalablement :

- appliqué l'accord d'intéressement au titre du dernier exercice clos ;
- et attribué de l'intéressement au titre de cet exercice.

Le supplément d'intéressement :

- est attribué à tous les bénéficiaires de l'intéressement de l'exercice clos ;
- est soumis au même régime social et fiscal que les sommes versées au titre de l'intéressement ;

– doit être versé avant la fin de l'exercice suivant l'exercice clos.

La décision de verser un supplément d'intéressement fait l'objet d'une note d'information, remise à tous les bénéficiaires concernés par le supplément.

Si aucune somme n'est allouée aux salariés en application de la formule de l'accord d'intéressement, aucun supplément ne peut être attribué. En conséquence, la décision de verser un supplément ne peut intervenir qu'une fois que les sommes résultantes de la formule de calcul sont connues.

Le supplément d'intéressement est soumis au même régime fiscal et social que l'intéressement.

L'affectation par défaut au PEE s'applique également au supplément mais ce dernier peut également être versé directement au bénéficiaire.

Article 8 | Modalités de versement

L'intéressement est calculé sur une période de référence annuelle :

- les salariés bénéficient d'un compte épargne-temps le permettant peuvent recevoir l'intéressement (le CET n'étant jamais obligatoire) ;
- si l'entreprise a mis en place un plan d'épargne d'entreprise, ou est couverte par un plan d'épargne de groupe ou un plan d'épargne interentreprises (le PEI n'est jamais obligatoire), l'intéressement peut y être déposé ;
- l'entreprise peut compléter les versements de l'intéressement à un plan d'épargne.

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé. À titre d'exemple, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du code du travail et notamment de son article L. 3314-9. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Au préalable, l'entreprise a fait le nécessaire pour transmettre, en amont, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés ou à une commission spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, peut être instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime. L'accord collectif détermine les modalités de cette communication, étant précisé que la branche recommande le respect d'un délai d'un mois.

La prime est 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.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paie comportant :

- le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé et celui des droits attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;
- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord. Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d'information

distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 9 | Options des versements de l'intéressement

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire peut 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 à condition de respecter la période d'indisponibilité (au minimum 5 ans) et dans la limite de 75 % plafond annuel de la sécurité sociale ;
- à défaut d'option exprimée, le versement est affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe ;
- à défaut de PEE ou de réponse du bénéficiaire, il est procédé au versement de la prime d'intéressement.

Article 10 | Régimes fiscal et social applicables

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de l'intéressement sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 250 salariés sont également exonérées de forfait social. À l'inverse, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises au forfait social.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

De même, ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE.

Elles sont également soumises, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

Article 11 | Information sur l'intéressement

11.1. Information collective

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être accessible dans les locaux de l'entreprise par voie d'affichage ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur la vérification des modalités d'application de l'accord est également assurée auprès du CSE s'il existe.

11.2. Information individuelle

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'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.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du code du travail.

Outre la fiche individuelle, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

Cette fiche mentionne :

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

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.

Article 12 | Droit des bénéficiaires quittant l'entreprise

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits ainsi que de la prévenir de tout changement d'adresse éventuel.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier aient quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévues à l'article D. 3313-9 du code du travail sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Si le bénéficiaire ne peut être contacté à la dernière adresse indiquée avant son départ, et en l'absence d'un PEE dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. À l'issue de cette période, les sommes seront remises sur un compte ouvert au nom du salarié à la caisse des dépôts et consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier c'est-à-dire 30 ans maximum.

Lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif est 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.

La note d'information prévue à l'article 8 est remise en même temps que le solde de tout compte.

Article 13 | Modalités de suivi de l'application des accords

L'employeur doit préciser les conditions dans lesquelles le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui sont informés de l'application de l'accord. Lorsque dans l'entreprise il n'existe pas de comité social et économique, 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.

Les représentants du personnel vérifient notamment l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition de l'intéressement dans le délai prévu à l'article 6 ci-dessus.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées sous format information/consultation aux membres du comité social et économique ou à la commission *ad hoc*.

Préalablement à tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforcent de résoudre, au sein de l'entreprise, les litiges qui peuvent survenir à l'occasion de l'application de l'accord. À ce titre, le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui peuvent, si nécessaire, faire appel à un expert de leur choix.

Article 14 | Durée et dépôt des accords

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée comprise entre 1 et 3 ans. Il doit préciser sa date de conclusion, sa date d'effet et sa durée d'exécution.

14.1. Durée de l'accord

L'accord ou le DU peut être conclu à durée déterminée selon l'option choisie :

- ☐ Un exercice social.
- ☐ Deux exercices.
- ☐ Trois exercices.

14.2. Date limite de conclusion et de dépôt

L'accord doit être conclu au plus tard le dernier jour de la 1^{re} moitié de sa 1^{re} période de calcul. Il doit être déposé en ligne au plus tard dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

La nature des pièces à déposer avec l'accord dépend du mode de conclusion retenu.

En cas de carence des institutions représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles.

Un exemplaire original doit également être déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes du ressort duquel l'accord a été conclu.

Titre 2 Dispositions applicables au texte négocié par la branche

Article 15 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 2 du titre I^{er} « Champ d'application. Durée. Révision. Dénonciation » de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode – étendue par arrêté du 22 mai 2023 (JORF 3 juin 2023).

Article 16 | Évolutions législatives et réglementaires

Les termes du présent accord sur l'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

Article 17 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, les parties conviennent que les stipulations du présent accord type s'appliquent dans les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place un accord d'intéressement dès lors qu'elles y adhèrent.

En effet, comme indiqué dans le préambule du présent texte, celui-ci a été rédigé à destination des entreprises de moins de 50 salariés en priorité afin de les aider dans leur démarche de mise en place d'un accord d'intéressement.

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.

Article 18 | Durée, révision et dénonciation de l'accord de branche

18.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée prenant effet à compter du premier jour du mois suivant l'obtention de l'agrément et de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En cas de non-agrément ou de non-extension, les parties se réuniront pour examiner les suites à donner à cet accord.

Les parties s'engagent à se réunir, au minimum une fois tous les 5 ans, pour réviser, modifier ou reconduire les dispositions du présent accord.

18.2. Révision

La révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des article(s) soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utile.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivants la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

Article 19 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants, D. 2231-2 et D. 2232-3 du code du travail, par la partie la plus diligente.

Le présent accord sera publié dans une version anonymisée dans une base de données nationale accessible.

En vue de l'extension du présent accord, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 17 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Document unilatéral d'adhésion pour mise en place de l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode du 17 mars 2026 agréé par arrêté en date du et portant mise en place d'un dispositif d'intéressement de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix retenus par l'entreprise parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée du dispositif d'intéressement ;
- les bénéficiaires du dispositif d'intéressement ;
- la formule de calcul de la masse d'intéressement ;
- les modalités de répartition de la masse d'intéressement.

L'employeur doit indiquer les choix retenus parmi ceux proposés par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

Pour chacun des thèmes ci-dessous, l'entreprise coche l'option retenue.

1. Information du CSE

Si l'entreprise dispose d'un CSE : le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place par accord de branche du 17 mars 2026 agréé par arrêté en date du, a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Cette information a été faite le [date] et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

2. Information du personnel

L'information du personnel a été réalisée selon un ou plusieurs des dispositifs suivants^[1] :

- ☐ Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le [date].
- ☐ Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion.
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

[1] Cocher une ou plusieurs des options.

3. Durée d'application du dispositif d'intéressement

Le dispositif d'intéressement de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée de^[1] :

- ☐ 1 exercice.
- ☐ 2 exercices.
- ☐ 3 exercices.

Il couvre le ou les exercice(s) suivant(s)^[2] :

- ☐ Exercice du ... /... /... au ... /... /...
- ☐ Exercice du ... /... /... au ... /... /...
- ☐ Exercice du ... /... /... au ... /... /...

4. Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche :

- ☐ Tous les salariés de l'entreprise justifiant d'une ancienneté minimum de 3 mois ;
- ☐ Les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
- ☐ Le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise ;
- ☐ Les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, et exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte, devront faire un choix entre percevoir leur intéressement au titre de leur mandat social ou au titre de leur contrat de travail.

Si le dirigeant cumule un contrat de travail avec un mandat social l'intéressement sera perçu au choix et selon l'option ci-après :

- ☐ Au titre du mandat social ;
- ☐ Au titre du contrat de travail.

L'ancienneté requise de 3 mois prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

5. Formules de déclenchement et calcul de l'intéressement à répartir

Si le(s) seuil(s) de déclenchement visé(s) dans la formule retenue est (sont) atteint(s), les salariés percevront un intéressement.

La prime [globale] d'intéressement sera versée en fonction de l'une des options suivantes^[3] qui doit être cochée sans modification :

- ☐ Option 1 : amélioration de la performance globale de l'entreprise par un intéressement calculé sur le résultat net courant avant impôt.

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

[1] Cocher l'option retenue.

[2] Compléter par les dates d'ouverture et de clôture du ou des exercice(s) couvert(s) par le document unilatéral d'adhésion en fonction de la durée d'application du dispositif d'intéressement.

[3] Cocher une seule ou plusieurs des options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue pour la formule de calcul de l'intéressement.

L'intéressement sera calculé en fonction du résultat courant avant impôt de l'exercice concerné.

Augmentation du RCAI par rapport au RCAI (N-1)	Enveloppe
Si augmentation du RCAI < à 2 %	I = 0
Si augmentation du RCAI ≥ de 2 % à ≤ 5 %	I = 5 % RCAI
Si augmentation du RCAI > 5 %	I = 10 % du RCAI

☐ Option 2 :

Le montant de la masse d'intéressement (I) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction du montant du bénéfice imposable (B) selon la formule de calcul suivante :

Si B < à 2 % du CA (HT)	I = 0
Si 2 % ≤ B ≤ à 3 % du CA (HT)	I = 1,5 % de la masse salariale
Si 3 % < B ≤ à 4 % du CA (HT)	I = 3,5 % de la masse salariale
Si B > 4 % du CA (HT)	I = 5,5 % de la masse salariale

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

☐ Option 3 : formule complète d'intéressement 100 % RSE, intégrant un ou plusieurs ou tous les objectifs suivants au choix.

☐ Réduction des émissions de CO₂ de 10 % par rapport à l'année N-1 :

(mesure : données exprimées en tonnes équivalent CO₂ (tCO₂e), issues du bilan carbone interne ou de tout outil de reporting certifiable).

☐ Augmentation du taux de recyclage des déchets de 10 % par rapport à l'année N-1 :

(mesure : ratio entre le poids total des déchets recyclés / déchets produits, exprimé en kilogrammes ou tonnes ; calcul : déchets recyclés / déchets produits × 100).

☐ Diminution de la consommation d'énergie totale de 15 % par rapport à l'année N-1 :

La performance est appréciée uniquement sur la base de la consommation physique d'énergie, exprimée en kWh (ou MWh) issues des factures fournisseurs ou des relevés normés de compteurs, sans tenir compte de la valorisation financière des variations de prix, ou de toute réduction/augmentation tarifaire indépendante de l'usage réel CAD. Que l'objectif est apprécié sur la base de la consommation réelle, non sur sa valorisation financière (prix, coût, valorisation comptable).

☐ Réduction de la consommation d'eau de 15 % (mesure par relevés normalisés ou factures d'exploitation) par rapport à l'année N-1.

Mesure : volumes consommés exprimés en m³, relevés à partir des compteurs ou des factures d'exploitation. L'objectif est évalué sur la consommation réelle en m³, et non sur la dépense financière associée ou sur toute valorisation comptable.

Les critères RSE sont évalués exclusivement sur la base de données quantitatives physiques (tCO₂e, kWh, m³, tonnes, kilogrammes) établies à partir de relevés normalisés ou de factures d'exploitation, de manière à garantir leur objectivité, leur vérifiabilité et leur indiscutabilité et non sur la valorisation financière des consommations ou déchets.

Les résultats sont comparés à ceux de l'année N-1 selon les relevés normalisés ou factures d'exploitation.

Seuils de déclenchement	Enveloppe
Si la réduction des émissions de CO ₂ est ≥ à 10 % par rapport à l'année N-1.	I = 0,5 % de la masse salariale.
Si l'augmentation du taux de recyclage des déchets est ≥ à 10 % par rapport à l'année N-1.	I = 0,5 % de la masse salariale.
Si la réduction de la consommation d'énergie totale est ≥ à 15 % par rapport à l'année N-1.	I = 0,5 % de la masse salariale.
Si la réduction de la consommation d'eau est ≥ à 15 % par rapport à l'année N-1.	I = 0,5 % de la masse salariale.

Rappel : quelle que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit 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 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Si l'intéressement aux performances donne aux partenaires sociaux une grande latitude dans l'établissement de la formule de calcul, il doit refléter le mieux possible la contribution des salariés aux performances de l'entreprise.

6. Modalités de répartition de la masse d'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la masse d'intéressement de l'option^[1] :

- ☐ Option 1 : répartition proportionnelle au temps de présence effectif au cours de l'exercice ;
- ☐ Option 2 : répartition proportionnelle aux salaires ;
- ☐ Option 3 : répartition uniforme.

7. Régime juridique du dispositif d'intéressement

Pour le surplus, le dispositif d'intéressement mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du x.

8. Formalités

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion prise en application de l'accord de branche doit avoir été prise avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail, et être déposée dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt auprès de la DRIEETS du lieu du siège social de l'entreprise.

Fait, à [lieu], le [date].

Le représentant légal de la société.

[1] Cocher une seule des options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

Annexe 2 Lexique

Abondement : somme d'argent versée par l'employeur en complément des versements effectués par le salarié dans un plan d'épargne.

Bénéfice : montant des gains réalisés par l'entreprise, qui peut être redistribué aux salariés.

CET : compte épargne-temps, dispositif d'épargne salariale facultatif qui permet aux salariés d'une entreprise de placer sur un compte spécifique une partie des périodes de congés non pris ou encore diverses rémunérations.

CSG : contribution sociale généralisée, prélèvements destinés au financement de la protection sociale.

CRDS : contribution au remboursement de la dette sociale, prélèvements destinés au financement de la protection sociale.

Déblocage : conditions et modalités permettant aux salariés de retirer leur épargne, souvent limitées dans le temps ou en fonction de certains événements.

DICI : document d'information clef pour les investisseurs. Documents annexés au plan d'épargne donnant accès aux informations nécessaires à la prise de décision.

DUE : décision unilatérale de l'employeur, document écrit dans lequel l'employeur s'engage à accorder à ses salariés un avantage supplémentaire qui n'est pas mentionné dans les contrats de travail ou les accords collectifs.

Épargne salariale : système d'épargne mis en place par l'employeur permettant aux salariés de constituer une épargne à moyen ou long terme.

FCPE : fond commun de placement d'entreprise, organisme de placement collectif en valeurs mobilières réservé aux salariés des entreprises disposant d'un compte épargne salariale.

Fiscalité : ensemble des règles fiscales appliquées aux revenus générés par l'épargne salariale, qui peuvent varier selon les dispositifs.

Fonds commun de placement : structure d'investissement qui regroupe l'argent de plusieurs épargnants pour l'investir collectivement dans divers actifs financiers.

Intéressement : dispositif de partage de la valeur et d'épargne salariale qui vise à associer les salariés d'une entreprise à sa réussite et à sa bonne marche.

Masse salariale : ensemble des rémunérations brutes versées aux salariés d'une entreprise sur une période donnée.

Participation : dispositif d'épargne salariale qui permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices qu'ils ont contribué à réaliser dans l'entreprise par leur travail.

PEI : plan d'épargne intérentreprise, dispositif d'épargne salariale permettant de constituer un capital avec des avantages fiscaux et sociaux.

Plan d'épargne salariale : système d'épargne collectif mis en place au sein d'une entreprise ou d'une branche permettant aux salariés de faire des placements avec l'aide de l'entreprise et de profiter d'avantages fiscaux.

PERCOLI : plan d'épargne retraite collectif interentreprise, plan d'épargne destiné à préparer la retraite, où les salariés peuvent effectuer des versements et éventuellement percevoir des abondements de l'entreprise, commun à plusieurs entreprises.

Rente : revenu périodique d'un bien ou d'un capital.

RCAI : résultat courant avant impôt, il s'agit d'un indicateur financier dont le calcul se fait en additionnant le résultat d'exploitation et le résultat financier.

RSE : responsabilité sociétale des entreprises, aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, définie par la Commission européenne comme la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société.

Rendement : gain généré par l'épargne, exprimé en pourcentage, qui peut provenir des intérêts, des dividendes ou des plus-values.

Titre de créance : instrument financier représentant une dette contractée par l'émetteur envers l'investisseur.

Versement volontaire : montant que le salarié choisit de verser dans un plan d'épargne, en plus de ce qui est prévu par l'accord de participation ou d'intéressement.