

MODÈLE D'ACCORD D'INTÉRESSEMENT

PROJET D'ACCORD CALCULANT L'INTÉRESSEMENT *sur l'évolution du résultat d'exploitation*

Entre les soussignés :

La société _____ ayant son siège social à _____

immatriculée sous le n° _____ au RCS de _____ ,

représentée par _____ en qualité _____

d'une part,

et

les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise représentées respectivement par leur(s) délégué(s) syndical(aux),

d'autre part.

Préambule

Le présent accord a pour but de partager, entre l'entreprise et l'ensemble des salariés, les gains provenant d'une augmentation du résultat de l'entreprise.

L'accord met en place un intéressement sur le résultat d'exploitation avec une répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence :

- le mode de calcul a été retenu pour sa simplicité et son lien direct avec les résultats économiques de l'entreprise ;
- le mode de répartition permet à tous les salariés de bénéficier de l'intéressement en favorisant leur temps de présence dans l'entreprise.

Le montant de l'intéressement dépend directement des résultats dégagés par l'entreprise. Par conséquent, son montant est, par nature, variable et peut même être nul.

Article 1^{er} : parties signataires

Le présent accord est passé entre :

- la société , dont le siège social est situé , représentée par en qualité de ;
- et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise représentées respectivement par leurs délégués syndicaux.

La société déclare être en règle avec la législation sur les représentants du personnel.

Article 2 - Bénéficiaires

L'intéressement est réservé aux salariés de l'entreprise qui disposent d'un minimum de 3 mois d'ancienneté. L'ancienneté comprend non seulement les périodes de travail effectif, mais également les périodes de suspension du contrat assimilées, par la loi ou la convention collective, à du travail effectif.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

En cas de rupture du contrat de travail, la période de préavis, exécutée ou non, est assimilée à du temps d'ancienneté.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ou travaillant à temps partiel disposent de droits identiques aux salariés sous contrat à durée indéterminée.

Article 3 - Durée, dénonciation et renouvellement de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux 3 exercices allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014.

L'accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires de l'accord. La dénonciation est notifiée dans les plus brefs délais à la DIRECCTE.

La révision de l'accord peut intervenir dans les mêmes conditions et selon les mêmes formes que sa conclusion. L'avenant est alors déposé à la DIRECCTE.

L'avenant doit être conclu avant la fin du premier semestre de l'exercice en cours.

A l'issue des 3 années, un nouvel accord pourra être conclu dans les mêmes conditions que l'accord initial.

Si aucune des parties ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier sera renouvelé par tacite reconduction.

Article 4 - Calcul de la prime d'intéressement

L'intéressement est calculé à partir du ratio résultat brut d'exploitation sur chiffre d'affaires dans les conditions suivantes :

Résultat brut d'exploitation

Chiffre d'affaires

Seuil de déclenchement = **RBE inférieur ou égal 3 % : intéressement = 0**

CA

3 % < RBE / CA inférieur ou égal à 5 %	Intéressement = 0,15 RBE
5 % < RBE / CA inférieur ou égal à 7 %	Intéressement = 0,18 RBE
7 % < RBE / CA inférieur ou égal à 9 %	Intéressement = 0,21 RBE
RBE / CA > 9 %	Intéressement = 0,24 RBE

Le résultat d'exploitation est la différence entre le total des produits d'exploitation et le total des charges d'exploitation tels qu'ils apparaissent au compte de résultat de l'exercice.

Article 5 - Plafonnement global de l'intéressement

Le montant de l'intéressement est plafonné, dans tous les cas, à 10 % de la masse salariale.

Article 6 - Répartition de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement est réparti :

■ pour moitié proportionnellement à la rémunération brute habituelle perçue par le salarié au cours de l'exercice ;

Le salaire pris en compte, pour la répartition de l'intéressement, ne saurait être inférieur à 18 000 € par an.

■ pour moitié proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Sont assimilés à des périodes de présence :

- les congés légaux de maternité (article L. 3314-5 du Code du travail),
- les périodes de suspension du contrat pour accident du travail (à l'exception des accidents de trajet),
- les congés payés,
- les journées prises au titre de la réduction du temps de travail,
- les congés pour événements familiaux,
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions,
- les congés de formation spécifiques propres à chaque catégorie de représentants,
- les jours d'absence pour maladie sont déduits au-delà de 90 jours d'arrêt sur l'exercice,
- les jours d'absence suite à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Article 7 - Plafonnement individuel de l'intéressement

Le montant de la prime individuelle d'intéressement attribué à un même salarié ne peut, au titre d'un exercice, excéder la moitié du plafond annuel de Sécurité sociale en vigueur lors du paiement de l'intéressement.

Les excédents éventuels sont répartis également entre les autres salariés ne dépassant pas le plafond ci-dessus.

Article 8 - Versement de la prime d'intéressement

L'exercice social de l'entreprise correspondant avec l'année civile, le calcul de l'intéressement aura lieu dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice, soit au plus tard le 30 avril. Le montant total provisoire de l'intéressement sera communiqué au comité d'entreprise et à la commission d'intéressement avant le 15 mai. Les salariés seront informés du montant individuel de l'intéressement en mai.

Le montant global définitif de l'intéressement est déterminé après approbation des comptes de l'exercice par l'assemblée générale des actionnaires qui a lieu début juin.

L'intéressement sera versé au salarié dans la seconde quinzaine du mois de juin. Chaque bénéficiaire recevra, en même temps, une fiche individuelle indiquant le calcul de la prime.

En cas de départ du salarié, un avis lui est communiqué indiquant la date du prochain versement de l'intéressement. Le salarié doit faire connaître, au service du personnel, l'adresse où doivent lui être envoyées les sommes restant dues.

Article 9 - Régimes social et fiscal de l'intéressement

L'intéressement n'a pas le caractère de rémunération pour l'application de la législation du travail et de la législation de la Sécurité sociale. Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération (au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale) en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

L'intéressement versé aux salariés est :

- exonéré de charges sociales (Sécurité sociale, chômage, retraite complémentaire) ;
- soumis à l'impôt sur le revenu (sauf en cas de placement dans le PEE) ;
- soumis à la CSG et à la CRDS au taux de 8 %.

Article 10 - Affectation facultative au Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ou au PERCO

Les salariés, bénéficiaires de l'intéressement, peuvent verser tout ou partie de leur intéressement au PEE ou au PERCO, les sommes ainsi affectées sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de la moitié du plafond annuel de Sécurité sociale.

Le versement volontaire de l'intéressement au PEE permet de bénéficier d'un abondement de l'employeur dans les conditions définies par le règlement du PEE. Le placement de l'intéressement dans le PERCO permet de bénéficier d'un abondement dans les mêmes conditions.

Chaque bénéficiaire reçoit, en même temps que son bulletin de paie du mois de mai, une note lui indiquant le montant de l'intéressement qui lui est dû au titre de l'exercice et mentionnant la possibilité d'en verser tout ou partie au PEE ou au PERCO.

Dans la semaine suivant la réception de cette note, les salariés intéressés doivent indiquer au service du personnel la somme qu'ils souhaitent verser au PEE ou au PERCO. Cette somme est précomptée sur l'intéressement payé en juin.

Article 11 - Affectation facultative au Compte Épargne Temps (CET)

Les salariés, bénéficiaires de l'intéressement, peuvent verser tout ou partie de leur intéressement dans le compte épargne temps.

L'option du salarié pour le versement de l'intéressement dans le CET doit se faire dans le délai de 15 jours suivant la perception des sommes.

Le salarié reçoit à cet effet un questionnaire lui permettant d'opter entre les différents choix de placement.

L'intéressement est valorisé en temps en fonction du salaire horaire applicable au moment du versement de l'intéressement dans le CE ou en argent lorsque le salarié souhaite se constituer une épargne.

Le salarié perçoit lors de la prise du congé une indemnité basée sur le salaire applicable au moment de son départ en congé.

L'indemnité correspondant aux droits acquis au titre de l'intéressement est :

- soumise aux cotisations sociales ;
- exonérée d'IR ;
- exonérée de CSG/CRDS.

Article 12 - Dépôt de l'accord

Le texte de l'accord est envoyé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les 15 jours suivant sa signature.

Les avenants éventuels sont déposés, dans les mêmes conditions, à la DIRECCTE.

Article 13 - Affichage et communication

Le présent accord est affiché sur les panneaux prévus pour l'information des salariés pendant toute sa durée d'application.

Une note d'information résumant les règles de calcul et de répartition de l'intéressement est remise à tous les salariés de la société dans le mois suivant la signature de l'accord.

En cas d'embauche, le salarié reçoit cette même note d'information. Tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale existants.

Le texte intégral de l'accord d'intéressement est remis au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres de la commission de l'intéressement.

Article 14 - Information périodique sur l'application de l'accord

La commission de l'intéressement est chargée de suivre l'application des dispositions du présent accord.

Cette commission se réunit chaque année dans la première quinzaine de mai, pour prendre connaissance du montant total provisoire de l'intéressement et s'assurer du respect des modalités de fonctionnement de l'accord notamment en ce qui concerne les règles de calcul et de répartition.

La direction adresse à chaque membre de la commission les documents nécessaires à l'exercice de sa mission à savoir, notamment :

- le compte de résultat ;
- une fiche précisant le calcul du montant global d'intéressement ;
- la liste des salariés exclus de l'intéressement en raison de leur ancienneté insuffisante ;
- une fiche indiquant la masse salariale brute de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement et le nombre total de jours de travail accomplis durant ce même exercice.

Article 15 - Commission de l'intéressement

La commission est composée :

- du directeur de l'entreprise ou son représentant ;
- de 3 membres du comité d'entreprise.

La durée du mandat des membres de la commission est identique à la durée de l'accord.

Le temps passé par les membres de la commission aux réunions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 16 - Règlement des litiges

Les litiges pouvant survenir à l'occasion du présent accord sont soumis à la commission de l'intéressement en vue d'un règlement amiable.

Si, après cette tentative, le désaccord subsiste, les parties concernées peuvent saisir la juridiction compétente (tribunal d'instance ou de grande instance).

Les litiges individuels (portant sur l'appréciation ou sur le calcul des droits ou la répartition) seront réglés, si possible, à l'amiable :

- le salarié peut demander à la commission de l'intéressement de se réunir pour examiner le litige.

En cas de désaccord sur l'avis émis lors de cette réunion, le salarié concerné peut saisir la juridiction compétente (Conseil de Prud'hommes).

