

# MODÈLE D'ACCORD D'INTÉRESSEMENT

**L'intéressement constitue un mode de rémunération facultatif, collectif et aléatoire, déterminé en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise.**

**L'accord doit être écrit et comporter les clauses prévues par les articles L. 3313-1, L. 3313-2 et R. 3313-12 du Code du travail.**

**Plusieurs modes de mise en place sont possibles :**

- **selon le droit commun de la négociation collective, c'est-à-dire dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, de la branche ou professionnel,**
- **selon des modalités spécifiques :**
  - **soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations, syndicales, représentatives dans l'entreprise,**
  - **soit au sein du comité social et économique,**
  - **soit à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 des salariés.**

**Vous trouverez dans cette note un modèle d'accord d'intéressement qu'il conviendra d'adapter en fonction des particularités propres à votre entreprise.**

# Modèle d'accord d'intéressement

## Entre les soussignés :

..... (dénomination sociale), ..... (forme), au capital de ..... (capital) €, code NAF : ..... (Code NAF), dont le siège est situé ..... (siège social/adresse), représentée par ..... (prénom) ..... (nom), en sa qualité de ..... (qualité).

D'une part,

Et

### **\* Si l'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical :**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ..... (énumérer les organisations signataires), représentées respectivement par leur délégué syndical, ..... (prénoms et noms des délégués syndicaux).

### **\* Si l'accord est conclu avec le conseil d'entreprise :**

**Observation :** le conseil d'entreprise dispose de toutes les compétences du comité social et économique et intègre les fonctions de négociation, de conclusion et de révision des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Sa mise en place est facultative mais doit, dans tous les cas, se faire par accord collectif d'entreprise ou par accord collectif étendu.

Le conseil d'entreprise, représenté par ..... (prénom(s), nom(s) du (des) représentant(s)).

**Observation :** l'accord collectif conclu avec le conseil d'entreprise doit être signé par la majorité des membres titulaires élus de l'instance ou par un ou plusieurs de ses membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

### **\* Si l'accord est conclu par le comité social et économique :**

Le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres titulaires présents, au cours de la réunion du ..... (date) dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par ..... (prénom) ..... (nom) en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du ..... (date).

**Observation :** l'accord est constaté par le procès-verbal de la séance au cours de laquelle il a été conclu. Quand bien même le texte de l'accord est paraphé ultérieurement, c'est bien la date figurant sur le procès-verbal qui doit être considérée comme date de signature de l'accord (Cass. soc., 15 juill. 1999, n° 97-21.398).

**\* Si l'accord est ratifié par l'ensemble du personnel suite à une demande conjointe de la direction et des représentants du personnel :**

L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord. Ladite ratification intervient suite à une demande conjointe effectuée en date du ..... (date) par la direction de l'entreprise et ..... (le comité social et économique/les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise/le comité social et économique et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise/le conseil d'entreprise).

**\* Si l'accord est ratifié par l'ensemble du personnel en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale :**

**Observation :** dans cette hypothèse, il faudra joindre, lors du dépôt de l'accord, une attestation du chef d'entreprise indiquant qu'il n'a été saisi d'aucune désignation de délégué syndical ainsi, pour les entreprises assujetties, qu'un procès-verbal de carence aux élections de CSE datant de moins de 4 ans.

L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord.

**Observation :** il est aussi possible de faire signer l'accord à chacun des salariés, s'ils ne sont pas trop nombreux. Mieux vaut alors faire figurer en dernière page le nom de tous les salariés, y compris les non-signataires, pour mettre en évidence l'existence d'une majorité qualifiée.

Il a été conclu le présent accord d'intéressement aux résultats et aux performances de l'entreprise.

**Préambule :**

**Observation :** le préambule doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix de modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits. Ce préambule doit permettre une plus grande transparence des conditions de conclusion des accords et être un moyen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du respect des intentions initiales des parties.

Si les signataires de l'accord le souhaitent, ce préambule peut se décliner au fur et à mesure de l'exposition de l'accord : un préambule général présente les motifs de l'accord (besoins, intentions...), les raisons du choix des modalités de calcul et des critères de répartition étant exposées en tête des paragraphes traitant des modalités de calcul et de répartition.

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'intéressement des salariés à l'entreprise.

Il traduit la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel, les gains qui peuvent être réalisés du fait d'une meilleure efficacité du personnel et d'une meilleure organisation de l'entreprise.

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

- attribuer aux salariés une part non négligeable du résultat d'exploitation, sans compromettre pour autant la part de ce résultat nécessaire à l'entreprise pour assurer son développement ;
- être relativement simples dans leur application et compréhensibles par tous.

**\* Si le critère de répartition choisi est le critère égalitaire :**

La prime globale de l'intéressement sera répartie de manière égalitaire entre tous les bénéficiaires. Le choix de ce critère de répartition favorise les salariés les moins rémunérés.

**\* Si le critère de répartition choisi est proportionnel à la durée de présence :**

La prime globale de l'intéressement sera répartie proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence, permettant ainsi de récompenser la présence au travail des bénéficiaires.

**\* Si le critère de répartition choisi est proportionnel au salaire :**

La prime globale de l'intéressement sera répartie entre les bénéficiaires au prorata du salaire brut perçu par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence. Le choix de ce critère de répartition est motivé par la volonté de respecter la contribution de chacun dans le cadre de l'effort apporté à augmenter la productivité et à améliorer l'organisation du travail.

**\* Si les critères de répartition retenus sont égalitaires et proportionnels à la durée de présence :**

Les critères de répartition ont été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement proportionnelle à sa durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence et une partie égalitaire entre tous les salariés. Ce choix récompense la présence au travail et favorise les salariés les moins rémunérés.

**\* Si les critères de répartition retenus sont égalitaires et proportionnels au salaire :**

La prime globale de l'intéressement sera répartie entre bénéficiaires pour partie proportionnellement au salaire brut perçu par le bénéficiaire au cours de l'exercice de référence et pour partie de manière égalitaire. Le choix de la proportionnalité au salaire permet de respecter la contribution de chacun dans le cadre de l'effort apporté à augmenter la productivité et à améliorer l'organisation du travail. Il est pondéré par le critère égalitaire qui favorise les salariés les moins rémunérés.

**\* Si les critères de répartition retenus sont proportionnels à la durée de présence et au salaire :**

La prime globale de l'intéressement sera répartie entre bénéficiaires proportionnellement au salaire brut perçu par le bénéficiaire et à sa durée de présence au cours de l'exercice de référence. Ce choix permet de respecter la contribution de chacun dans le cadre de l'effort apporté à augmenter la productivité et à améliorer l'organisation du travail, et récompense la présence au travail.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord. Étant basé sur le résultat de l'entreprise, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

## **Article 1 - Objet**

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le cadre d'application, la durée de l'accord ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- l'époque des versements ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
- les modalités d'affectation par défaut des sommes liées à l'intéressement ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés.

En cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations de partage, de profit, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces avantages ne se cumuleront pas avec l'accord et seules les dispositions plus favorables seraient retenues.

## **Article 2. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans (*à titre exceptionnel, cette durée peut être abaissée à 1 an pour tout accord conclu jusqu'au 30 juin 2020*), correspondant à 3 exercices comptables de la société .....

**\* Si l'accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction :**

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue de la période d'application de l'accord, les parties se réuniront afin de juger de l'opportunité de son renouvellement.

**\* Si l'accord est renouvelable par tacite reconduction :**

Le présent accord pourra être renouvelé par tacite reconduction si aucune des parties ne demande sa renégociation dans un délai de 3 mois précédant sa date d'échéance.

Le présent accord répond à l'obligation d'être conclu avant le dernier jour du 6<sup>e</sup> mois suivant sa prise d'effet.

### **Article 3. Bénéficiaires**

**\*Si tous les salariés bénéficient de l'accord sans condition d'ancienneté :**

Tous les salariés de l'entreprise, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel, bénéficient des droits nés du présent accord, sans condition d'ancienneté.

**\* Si seuls les salariés qui remplissent une condition d'ancienneté bénéficient de l'accord :**

Peuvent seuls bénéficier des droits du présent accord les salariés de l'entreprise, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel, comptant une ancienneté dans l'entreprise de ..... (*durée qui ne peut pas excéder 3 mois*).

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont prises en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

**\*Si l'entreprise compte entre 1 et moins de 250 salariés, ajouter :**

Le(s) chef(s) d'entreprise ou les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail de la société et, le cas échéant, leur conjoint ou partenaire de Pacs s'il a le statut de collaborateur ou de conjoint associé, comptent également parmi les bénéficiaires de l'intéressement, l'entreprise comptant un nombre de salariés inférieur ou égal au maximum légal.

Aucun salarié ne peut renoncer à percevoir la part qui lui revient. Quel que soit son motif, la résiliation du contrat de travail, notamment le licenciement, ne peut priver le salarié de ses droits à intéressement dès lors qu'il remplit la condition d'ancienneté requise.

### **Article 4. Caractéristiques de l'intéressement**

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord :

- n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale et ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération,
- n'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

**Depuis l'adoption du projet de loi de financement de la Sécurité social, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 250 salariés.**

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR) sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne (*s'il existe*).

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

## Article 5. Calcul de la prime globale d'intéressement

**Observation :** *cette clause est spécifique à chaque accord. La finalité d'un accord d'intéressement étant d'intéresser les salariés à leur travail, on veillera à choisir des critères facilement compréhensibles et mesurables, proches de l'activité des salariés et répondant à la stratégie de l'entreprise.*

### **\* En cas de prime au titre d'une participation collective aux résultats de la société :**

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre d'une participation collective aux résultats de la société est calculée selon la formule suivante : ..... (à compléter).

**Observation :** *on peut attribuer un pourcentage du résultat d'exploitation, un pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation, un pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire.*

*Par exemple, pour verser un tiers de l'amélioration de la marge «  $P = CA_{HT} \times (Txn - Txr) \times 33\%$  » où  $P$  représente la prime globale à répartir,  $CA_{HT}$  le chiffre d'affaires de l'exercice,  $Txn$  le taux de marge bénéficiaire de l'exercice,  $Txr$  le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédant la mise en oeuvre de l'accord. Dans cet exemple, si l'entreprise réalise un CA de 12 M € et si son taux de marge bénéficiaire est passé de 6 % l'année de référence à 10 % pour l'exercice en cours, la prime globale s'établira ainsi :  $12\text{ M €} \times 4\% \times 33\% = 158\,400\text{ €}$ .*

### **\* En cas de prime au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise :**

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise est calculée selon la formule suivante : ..... (à compléter).

**Observation :** on peut attribuer un pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la productivité.

Par exemple une entreprise de services à forte valeur ajoutée où le CA par collaborateur permet de mesurer la productivité ; elle a réalisé au cours de l'exercice qui précède la signature de l'accord un CA de 10 M € avec 25 collaborateurs à temps plein, soit un CA par collaborateur de 0,4 M €, qui constitue l'indice de productivité de référence  $I_r = 100$  ; elle réalise 2 ans plus tard un CA de 12 M € avec 24 collaborateurs, soit un CA par collaborateur de 0,5 M €, qui constitue l'indice de productivité de l'exercice  $I = 125$ . La prime globale à répartir pourrait être ainsi calculée : «  $P = M \times (dl \times 10 \%) / 100$  » où  $M$  correspond à la masse des salaires bruts et  $dl$  correspond au nombre de points d'indice supérieurs à 100. Dans cet exemple, la prime à répartir s'établit à 2,5 % des salaires bruts annuels.

**\* En cas de prime au titre de l'intéressement aux performances de l'entreprise :**

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement aux performances de l'entreprise est calculée par référence à l'atteinte d'objectifs, selon la formule suivante : ..... (à compléter).

**Observation :** l'amélioration de la qualité, de la satisfaction des clients, le respect des délais, etc. peuvent constituer des objectifs, à condition de déterminer une méthode d'évaluation objective et vérifiable.

Par exemple, une entreprise peut faire réaliser par un prestataire indépendant une enquête annuelle de satisfaction auprès de ses clients et attribuer un pourcentage de la masse salariale brute calculée à partir de l'évolution de l'indice de satisfaction de ses clients.

**\* En cas de prime d'intéressement lié aux résultats de l'entreprise et à ses performances :**

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est à la fois liée aux résultats de la société et ..... (à l'amélioration de sa productivité/aux performances de l'entreprise). Elle est calculée selon la formule suivante : ..... (à compléter).

**Observation :** il est possible de combiner intéressement aux résultats et intéressement aux objectifs. Par exemple, le montant de la prime d'intéressement calculé par référence aux résultats de l'entreprise peut être minoré ou majoré en fonction de l'atteinte d'objectifs ou de l'évolution de la productivité.

## **Article 6. Périodes de calcul**

La période de calcul retenue par l'accord d'intéressement peut être une année, et correspondre par exemple à l'exercice comptable de l'entreprise, ou être d'une durée inférieure, à condition que cette période ne soit pas inférieure au trimestre.

La période de calcul de l'intéressement peut donc être égale à une année ou à 4 ou encore 6 mois.

## Article 7. Plafonds de l'intéressement

### 7.1 Plafond collectif

Au cas où le calcul ci-dessus conduirait à un dépassement par rapport au plafond autorisé par l'article L. 3314-8 du Code du travail, le montant global de la prime serait réduit afin de ne pas dépasser sur l'exercice considéré 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de la société

### 7.2 Plafonnement individuel

La prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut excéder les trois quarts du plafond annuel moyen de la sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli une année entière de présence au sein de l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

**\* Si les parties ne souhaitent pas redistribuer l'excédent en cas de dépassement du plafond individuel :**

Si le jeu du calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du salarié sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres salariés ou dans le temps.

**\* Si les parties souhaitent redistribuer l'excédent aux autres salariés en cas de dépassement du plafond individuel :**

***Observation : la loi PACTE du 22 mai 2019 prévoit désormais la possibilité de redistribuer le reliquat à d'autres salariés en cas de dépassement du plafond individuel.***

Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du salarié sera automatiquement ramené au plafond avec possibilité de report de l'excédent sur les autres salariés qui ne dépassent pas ce plafond.

Dans ce cas, le reliquat éventuel sera redistribué comme suit : ..... (à compléter).

***Observation : cet excédent est redistribué selon les mêmes critères que la répartition originelle.***

## Article 8. Répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires

**\* En cas de répartition proportionnelle aux salaires :**

La répartition du montant global de la prime d'intéressement est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré sachant que pour les périodes

d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

**\* Si l'intéressement est également distribué aux dirigeants d'entreprise et à leur conjoint ou partenaire de Pacs, collaborateur ou associé :**

Pour les dirigeants bénéficiaires et leur conjoint ou partenaire de Pacs, collaborateur ou associé on entend par rémunération la rémunération brute ou le revenu professionnel imposé 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.

**OU**

Pour les dirigeants bénéficiaires et leur conjoint ou partenaire de Pacs, collaborateur ou associé, on entend par rémunération la rémunération brute ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond ne pouvant excéder le 1/4 du plafond annuel de sécurité sociale.

**\* En cas de répartition égalitaire :**

- **En cas de répartition égalitaire pure :**

La répartition du montant global de la prime d'intéressement est effectuée de manière uniforme entre tous les salariés.

- **En cas de répartition égalitaire tenant compte des entrées/sorties et du temps partiel :**

La répartition du montant global de la prime d'intéressement est effectuée de manière uniforme entre tous les salariés, étant précisé :

- que les salariés qui ont été embauchés ou qui ont quitté l'entreprise en cours d'année seront pris en compte proportionnellement au nombre de mois complets de présence au cours de l'exercice (nombre de mois complet(s)/12) ;
- que les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel seront pris en compte proportionnellement à leur horaire hebdomadaire contractuel (horaire hebdomadaire contractuel/35 heures).

**\* En cas de répartition proportionnelle à la durée de présence :**

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

Droit individuel = prime globale × total des heures de travail effectif ou assimilé du salarié / total des heures de travail effectif ou assimilé de l'entreprise.

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles assimilées à du temps de travail effectif et correspondant aux :

- congés payés ;
- congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- congés légaux de maternité et d'adoption ;
- périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

**\* En cas de répartition combinée :**

**Observation** : il est également de panacher les différents types de répartition. Par exemple, l'intéressement peut être réparti pour moitié de façon uniforme entre tous les salariés et pour moitié proportionnellement au salaire.

La répartition du montant global de l'intéressement sera effectuée pour ..... % de son montant ..... (de manière uniforme/proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire/au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence) et ..... % de son montant ..... (de manière uniforme/proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire/au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence).

**Article 9. Date de versement**

**\* En cas de calcul de l'intéressement sur une période annuelle :**

Le calcul du montant exact de l'intéressement ne peut intervenir qu'après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale. Le versement de la prime a donc lieu au plus tard le dernier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice. Tout versement au-delà de cette date produit des intérêts égaux à 1,33 fois le TMOP (taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées, publié par le Ministre chargé de l'Économie).

**Observation** : si l'exercice de calcul coïncide avec l'année civile, préciser éventuellement : « c'est-à-dire au plus tard le 31 mai » (C. trav., art. L. 3314).

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du Code du travail et ne sont pas soumis à la CSG ni à la CRDS.

**\* En cas de calcul de l'intéressement sur une période infra-annuelle :**

L'intéressement calculé comme ci-dessus est versé à chaque salarié, le ..... (à compléter) mois suivant la période à laquelle il se rapporte.

**Article 10. Affectation de la prime (optionnel : si l'entreprise dispose d'un ou de plusieurs plans d'épargne salariale)**

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

- un règlement partiel ou total de sa prime : les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie traitements et salaires ;
- un versement partiel ou total sur le(s) plan(s) d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise à la date de versement : dans ce cas, le versement doit avoir lieu dans un délai maximal de 15 jours à compter de la date à laquelle les sommes ont été perçues ; les sommes ainsi affectées au (x) plan(s) sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Il est rappelé qu'à la date de signature du présent accord, les salariés ont accès à ..... (un PEE/PEI/PEE et un PERCO/PEI et un PERCO-I/etc.).

Le salarié devra formuler son choix d'investissement dans les 15 jours à compter de la date de réception de l'information du montant de sa prime, étant précisé que cette date est fixée au ..... (à préciser).

**Observation :** en principe, l'accord doit préciser la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé. À défaut de précisions, le salarié doit formuler son choix dans les 15 jours à compter de la réception, par tout moyen permettant de rapporter la preuve de celle-ci, du document l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander le versement.

À défaut de choix dans le délai imparti, la prime d'intéressement lui étant attribuée sera affectée par défaut au ..... (PEE/PEG/PEI), sur le fonds d'épargne suivant : ..... (à préciser).

**Observation :** en principe, l'accord d'intéressement définit le fonds d'épargne salariale sur lequel est investie la prime. À défaut, la prime sera affectée par défaut à la SICAV ou au FCPE présentant le profil le moins risqué dans le PEE, le PEG ou le PEI.

Le salarié sera informé sur cette affectation par défaut selon les modalités suivantes : ..... (à préciser).

**Article 11. Information individuelle du personnel**

L'entreprise qui propose un dispositif d'épargne salariale doit remettre au salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel.

Conformément à l'article D. 3313-8 du Code du travail, une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Cette notice, reprenant le texte même de l'accord, est remise à tous les salariés inscrits à l'effectif au jour de la conclusion ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ;
- le délai imparti au salarié pour exprimer sa demande de versement direct ou d'affectation de ces sommes, le cas échéant ;
- les conditions d'affectation de cet intéressement par défaut sur le plan d'épargne en cas de silence du salarié à l'échéance du délai imparti ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne, 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 du délai.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Tout salarié quittant l'entreprise recevra, avec sa dernière paie, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'il ne peut être atteint à sa dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.

#### **Article 12. Suivi de l'application de l'accord (si l'entreprise est pourvue d'IRP)**

L'application du présent accord sera suivie par ..... (le comité social et économique, commission spécialisée créée par le comité social et économique ou commission ad hoc élue par l'ensemble du personnel).

..... (le comité social et économique/la commission) sera informé chaque ..... (déterminer la fréquence) des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

#### **Article 13. Procédure de règlement des différends**

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants se régleront si possible à l'amiable entre les parties signataires.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuivra conformément aux règles énoncées.

À défaut d'accord, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

## Article 14. Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé par avenant dans la même forme que sa conclusion. Pour être applicable à l'exercice en cours, l'avenant devra avoir été signé au cours des 6 premiers mois de l'exercice en cours, exception faite des avenants dits de conformité émanant de la DIRECCTE.

Le présent accord ne peut être dénoncé que dans la même forme que sa conclusion. La dénonciation devra être notifiée à la DIRECCTE et intervenir au cours des 6 premiers mois de l'exercice en cours.

## Article 15. Dépôt et publicité

**\* Si l'accord est un accord collectif d'entreprise signé avec un délégué syndical ou le conseil d'entreprise :**

Le présent accord sera déposé par voie électronique, via la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève le siège social de la société. Un exemplaire devra également être déposé au greffe du conseil de prud'hommes de ..... (*celui du lieu de conclusion de l'accord à compléter*), dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

**\* Dans les autres cas :**

Le présent accord sera déposé par voie électronique, via la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève le siège social de la société, dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

L'accord s'applique à compter de sa date de prise d'effet, mais les exonérations sociales et fiscales liées à l'intéressement ne peuvent produire effet en l'absence de dépôt.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication du personnel.

Fait à ..... (*lieu*), le ..... (*date*)

En ..... (*nombre*) exemplaires originaux

Pour la société ..... (*prénom*) ..... (*nom*) ..... (*qualité*)      Pour ..... (*le CSE/Conseil d'entreprise/organisations syndicales/etc.*)  
..... (*prénom*) ..... (*nom*) ..... (*qualité*)

Signature.....

Signature(s)

**Observation :** si on fait signer l'accord à chacun des salariés, il vaut mieux faire figurer le nom de tous les salariés, y compris les non-signataires, pour mettre en évidence l'existence d'une majorité qualifiée.