

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

**Accord du 8 décembre 2023  
relatif à l'intéressement**

*Entre les soussignés,*

*L'Association Française des Sociétés Financières (ASF),  
d'une part,*

*la Fédération CFDT des Banques et Assurances (CFDT),  
la Fédération CFTC Banques (CFTC),  
la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT),  
la Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO),  
le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC),  
l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA),  
d'autre part,*

*il a été convenu ce qui suit :*

**PREAMBULE**

Soucieux de faciliter l'accès des salariés de la branche à un dispositif d'épargne salariale et conformément à l'exigence légale de négociation sur ce thème au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux ont engagé des travaux paritaires relatifs à l'intéressement.

L'intéressement est un dispositif de rémunération et d'épargne salariale qui permet d'associer les salariés à la performance de leur entreprise et de partager les résultats qui en sont issus. Facteur de progrès, l'intéressement est aussi un outil qui s'inscrit dans le champ de la responsabilité sociétale et environnementale des entreprises. A cet effet, des critères environnementaux clés peuvent être utilisés comme la consommation énergétique, les matières entrantes (papier, consommables informatiques...) ou les déplacements domicile-travail et professionnels pour adapter les modes de consommation et de production en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de participer au développement durable.

La volonté commune des partenaires sociaux est de permettre l'appropriation et l'application de ce dispositif notamment par les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés, qui constituent une partie importante des entreprises de la branche.

Il est rappelé que la mise en œuvre de ce dispositif est facultative et que les entreprises de la branche conservent toute latitude pour négocier et conclure des accords adaptés à leurs spécificités.

## **Article 1 : champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des sociétés financières en application de son article 1<sup>er</sup>.

## **Article 2 : transposition de l'annexe I de l'accord de branche au sein des entreprises**

Les entreprises de la branche peuvent transposer l'accord prévu en annexe selon les modalités suivantes (article L.3312-5 du Code du travail) :

- soit par accord collectif conclu avec les délégués syndicaux. Sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles. A défaut, un accord peut être conclu avec des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages s'il est validé par référendum (article L.2232-12 du Code du travail).
- soit en l'absence de délégué syndical, par accord collectif entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (article L.3312-5 du Code du travail). Ce type d'accord peut être signé par des salariés qui ne sont pas des délégués syndicaux mais qui détiennent le pouvoir de négocier en vertu d'un mandat spécifique délivré par une organisation syndicale représentative. Le représentant mandaté pour négocier et conclure doit appartenir au personnel de l'entreprise.
- soit par accord collectif conclu au sein du comité social et économique (CSE). L'accord est conclu entre l'employeur et la délégation du personnel (article L.3312-5 du Code du travail).
- soit par ratification par référendum à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur (article L.3312-5 du Code du travail).
- soit par décision unilatérale de l'employeur pour les seules entreprises de moins de 50 salariés, en l'absence d'accord de branche agréé, dans les deux cas suivants :
  - Absence de délégué syndical et de CSE. L'employeur informe les salariés par tous moyens.
  - Quand au terme d'une négociation engagée sur le fondement de l'article L.3312-5 1°(accord collectif ) et 3° (accord au sein du CSE) du I du Code du travail, aucun accord n'a été conclu. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord est établi et consigne en leur dernier état les propositions respectives des parties. Le CSE est consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative(article L.3312-5 II du Code du travail).

*Les dispositions relatives à la mise en place de l'intéressement par décision unilatérale sont issues de la loi du 16/08/2022.*

Ce dispositif d'intéressement mis en place unilatéralement vaut accord d'intéressement au sens de l'article L3312-5 I du Code du travail et du 18° bis de l'article 81 du Code général des impôts. Les dispositions sur l'intéressement sont applicables à ce régime, à l'exception des articles L. 3312-6 et L. 3314-7 du présent Code.

Les conditions et les modalités de mise en place du dispositif d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur s'appliquent également en cas de modification de ce dispositif par décision unilatérale (disposition issue du décret du 26 décembre 2022).

Il est rappelé que les accords d'intéressement sont conclus pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans (article L.3312-5 du Code du travail modifié par la loi du 16/08/2022).

### **Article 3 : évolutions réglementaires/ Clause de sauvegarde**

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas d'évolution législative ou réglementaire, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans que les parties aient à le renégocier.

### **Article 4 : date d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et ne remet pas en cause les accords d'entreprise déjà conclus ayant le même objet.

Fait à Paris, le 8 décembre 2023

L'Association Française des Sociétés Financières (ASF)

Signé :

La Fédération CFDT des Banques et Assurances (CFDT)

Signé :

La Fédération CFTC Banques (CFTC)

Signé :

La Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)

Signé :

La Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO)

Signé :

Le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC)

Signé :

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)

Signé :

## ANNEXE I

Accord d'intéressement d'entreprise conclu pour les exercices ..., ..., ..,

### Article 1<sup>er</sup> : préambule

Le présent accord d'intéressement est mis en place au sein de la société ....

Il est destiné à permettre à la société ... de bénéficier d'un dispositif d'intéressement et d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de celle-ci.

Le choix des modalités de calcul de l'intéressement est motivé par le souci d'attribuer aux salariés une part du résultat de l'entreprise dans le cadre d'objectifs collectifs réalisés pour développer l'activité et/ou améliorer l'organisation du travail.

### Article 2 : caractéristiques de l'intéressement

Eu égard à son caractère aléatoire, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant, être nul. Aussi, 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. En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

### Article 3 : bénéficiaires

#### a) Les salariés de l'entreprise

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, peuvent bénéficier de l'intéressement s'ils justifient d'une ancienneté de X mois dans l'entreprise (*à déterminer* 3 mois maximum selon l'article L.3342-1 du Code du travail).

Pour la détermination de l'ancienneté requise, tous les contrats de travail (qu'ils soient à durée indéterminée ou déterminée, à temps complet ou partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté (guide épargne salariale de la DGT de juillet 2014).

Les stagiaires au sens de l'article L.124-1 et suivants du Code de l'éducation, non titulaires d'un contrat de travail, sont exclus du bénéfice de l'intéressement.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté ainsi que pour le bénéfice du dispositif d'intéressement (article L.1221-24 du Code du travail). Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiant(e)s. Elle ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les alternants bénéficient de l'intéressement.

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

### **b) Les dirigeants de l'entreprise**

Les dirigeants (chef d'entreprise, président, directeur général, membres du directoire ou gérant ...) peuvent également bénéficier de l'intéressement, si les conditions suivantes sont remplies, qu'ils soient titulaires ou non d'un contrat de travail :

- avoir une ancienneté de X mois (*à déterminer : 3 mois maximum*) au cours de l'exercice social dans les conditions identiques à celles prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 3 a) du présent accord ;
- être le dirigeant d'une entreprise ayant un effectif de 1 salarié (en dehors du dirigeant lui-même s'il est également titulaire d'un contrat de travail) à 250 salariés.

Dans une entreprise employant entre 1 à 250 salariés, si le dirigeant est titulaire et d'un mandat social et d'un contrat de travail, il doit être précisé dans la convention d'entreprise à quel titre il est bénéficiaire de l'intéressement.

## **Article 4 : formules de calcul de l'intéressement**

### a) Seuil de déclenchement

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition que le résultat net<sup>1</sup> comptable de l'entreprise soit positif.

### b) Modalités de calcul du montant global d'intéressement

Le montant global de l'intéressement est calculé en tenant compte, à titre d'exemples, d'un ou de plusieurs critères adaptés aux situations des entreprises qui sont les suivants :

- **Résultat courant avant impôt (RCAI) constaté durant l'exercice de référence :**  
Par l'utilisation de ce critère, il s'agit d'associer les salariés aux résultats financiers et aux performances de l'entreprise.  
 $I = x \% \text{ de la masse salariale sur la tranche du RCAI comprise entre } x \text{ € et } x \text{ €}$   
 $I = x \% \text{ de la masse salariale sur la tranche du RCAI comprise entre } x \text{ € et } x \text{ €...}$   
I ne saurait excéder x €, ou x % des salaires bruts.
- **Qualité de la prestation :**  
Par l'utilisation de ce critère extra-financier, il s'agit d'associer les salariés au maintien d'un niveau minimum d'engagement et de service pour les clients.

Taux de satisfaction externe client/partenaire supérieur ou égal au seuil x%.

Source : enquête de satisfaction externalisée/factures clients

Taux plancher de satisfaction client = x %

$I = x \% \text{ de la masse salariale si le taux de satisfaction est compris entre } x\% \text{ et } x\%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si le taux de satisfaction est compris entre } x\% \text{ et } x\%...$

---

<sup>1</sup> Résultat net correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

- Qualité de vie et conditions de travail:  
L'employeur veille à la sécurité et à la santé mentale et physique de ses salariés. Par l'utilisation des critères visés ci-dessous, il s'agit de mesurer la qualité de vie au travail des salariés de l'entreprise afin de veiller à assurer de bonnes conditions de travail aux salariés. Il s'agit aussi de participer à une meilleure diversité dans l'entreprise en maintenant ou en améliorant le taux de travailleurs en situation de handicap.
- Maintien ou réduction du nombre d'accidents de travail au 31 décembre de l'année.  
Nombre maximum d'AT = x  
I = 0 si NbAT > x  
I = x% de la masse salariale si NbAT = x  
I = x% de la masse salariale si NbAT < à x...
- Sous réserve d'un accord d'entreprise sur le handicap, maintien ou amélioration du taux RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) au 31 décembre de l'année.  
Taux minimum de RQTH = x% (ou Taux d'attestation OETH mentionnant explicitement la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi en vue de l'insertion professionnelle).  
I = 0 si TxRQTH > x%  
I = x% de la masse salariale si TxRQTH = x%  
I = x% de la masse salariale si TxRQTH < à x% ...
- Taux de rotation (nombre de démissions par rapport à l'effectif) :  
Taux maximal de rotation = x%  
I = x% de la masse salariale si diminution de x% à x%  
I = x% de la masse salariale si diminution de x% à x%...

Source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paie), enquête de satisfaction sur la qualité de vie au travail destinée aux salariés.

- Utilisation écoresponsable des moyens de production (taux de réduction des Gaz à effet de serre) :  
Par l'utilisation des critères visés ci-dessous, il s'agit d'associer les salariés à participer au développement durable en adaptant les modes de consommation et de production.

Peuvent être pris en compte :

- Les consommations énergétiques des bâtiments (électricité, chauffage).
- Les matières entrantes (les consommables informatiques, les produits d'entretien, le papier et les fournitures de bureau).
- Et les déplacements domicile-travail et professionnels des collaborateurs adaptés aux situations locales des entreprises et aux modes de transport utilisés.

Objectifs de réduction des émissions de GES de x % par rapport à N-1

I = 0 si diminution de x% à x%

I = x% de la masse salariale si diminution de x% à x%...

Source : Bilan carbone de l'entreprise.

## **Article 5 : plafonds collectif et individuel**

L'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut dépasser :

- le plafond collectif annuel de x % 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 (maximum légal 20%), 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. Ce plafond concerne le montant total versé au titre de l'intéressement et de l'éventuel supplément d'intéressement de l'entreprise ;
- le plafond individuel par bénéficiaire de x % (à *déterminer*) du plafond annuel de la sécurité sociale (maximum légal 75%). 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 effectif de l'entreprise.

## **Article 6 : modalités de répartition du montant global de l'intéressement entre les bénéficiaires**

Le montant de l'intéressement calculé sera réparti entre les bénéficiaires selon les formules choisies suivantes :

- **Formule 1 : Répartition proportionnelle au temps de présence effective au cours de l'exercice**

L'intéressement est réparti, entre les bénéficiaires désignés à l'article 3, proportionnellement au temps de présence effective 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).

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 durée de présence, conformément aux dispositions du Code du travail.

- **Formule 2 : Répartition proportionnelle aux salaires**

L'intéressement est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 3 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, 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 sa durée de présence.

**Formule 4 : Répartition par utilisation conjointe des différents critères**

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires, désignés à l'article 3, par utilisation des critères suivants ; chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte.

Une partie de l'intéressement, égale à |\_\_|\_\_|,|\_\_|\_\_| % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme...). En outre, l'article L. 3314-5 du Code du travail assimile à une période de présence les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 et L.1226-7 du Code du travail, c'est-à-dire le congé de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle. Dans ces cas, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article R. 3314-3 du Code du travail.

**Et/ou**

Une partie de l'intéressement, égale à |\_\_|\_\_|,|\_\_|\_\_| % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Lors des 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.

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.

**Et/ou**

Une partie de l'intéressement, égale à |\_\_|\_\_|,|\_\_|\_\_| % de son montant, est répartie uniformément. Chaque bénéficiaire désigné à l'article 3 perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou son temps de présence.

## **Article 7 : modalités de versement et d'affectation des droits des bénéficiaires**

### a) Versement de la prime

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.

Toute somme versée aux salariés au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produira des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du code du travail (article L.3314-9 du Code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

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

- le montant global de l'int
- éressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires 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 du présent accord ;
- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Sauf opposition des bénéficiaires, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique dans les conditions de nature à garantir la confidentialité des données.

### b) Affectation de la prime

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

- un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement.
- et/ou pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale et/ou le plan d'épargne pour la retraite collective s'il en existe dans l'entreprise à la date de versement.

L'option choisie doit être formulée par le bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué. À ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5<sup>ème</sup> jour suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Si le bénéficiaire ne formule pas de choix dans le délai de 15 jours, les sommes lui revenant seront versées au plan d'épargne en vigueur dans l'entreprise. Les sommes affectées au plan d'épargne sont bloquées selon les conditions légales et réglementaires.

Le versement de la prime individuelle sur le plan d'épargne entraîne adhésion au règlement du plan. Les sommes ainsi affectées au plan d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond légal en vigueur. La perception immédiate de tout ou partie de la prime d'intéressement entraîne son imposition sur le revenu du bénéficiaire.

### **Article 8 : droits des bénéficiaires quittant l'entreprise**

Lorsqu'un bénéficiaire 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 et lui demande de l'informer le cas échéant de ses changements d'adresses éventuels.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être contacté à la dernière adresse indiquée par lui, et en l'absence de plans d'épargne, les sommes auxquelles il peut prétendre au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L.312-20 du Code monétaire et financier.

Dans le cas où le bénéficiaire bénéficie d'un plan d'épargne salariale, les dispositions prévues à l'avant dernier alinéa de l'article 7 b) s'appliquent.

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

### **Article 9 : supplément d'intéressement**

L'entreprise pourra, le cas échéant, pratiquer un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice social clos. La décision d'accorder ou non un supplément d'intéressement relève exclusivement de l'employeur (cf. annexe 2 du présent accord).

### **Article 10 : information**

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, sera informé chaque année 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.

Un point d'étape est effectué au minimum en cours d'exercice afin d'évaluer le niveau des différents critères retenus, et le cas échéant appeler l'attention des salariés si un ou plusieurs de ces critères étaient en risque.

Tous les salariés de l'entreprise sont informés des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte même de l'accord, par la voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel ou par tout moyen y compris électronique.

Il est remis à chaque bénéficiaire, 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. Le livret

d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel s'ils existent.

Avant tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforceront de résoudre au niveau de l'entreprise les litiges qui pourraient survenir à l'occasion de l'application du présent accord.

### **Article 11 : évolutions réglementaires / clause de sauvegarde**

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

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

### **Article 12 : date d'effet / durée accord / dépôt<sup>2</sup>/renouvellement**

Le présent accord s'applique pour une durée de ... dans l'ensemble de ses dispositions.

Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues au présent article ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale, si l'accord d'origine en prévoit la possibilité. Le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois (article L.3312-5 du Code du travail).

L'accord d'intéressement doit faire l'objet d'un dépôt sur la plate-forme « TéléAccords » dans le délai de 15 jours fixé par l'article D. 3313-1 du Code du travail. Le texte déposé doit être accompagné des documents dont la liste figure, en fonction des modalités de mise en place, aux articles D. 3345-1 et D. 3345-3 du Code du travail. Les exonérations fiscales et sociales sont conditionnées à ce dépôt.

### **Annexe II : supplément d'intéressement (facultatif)**

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.

Le conseil d'administration de l'entreprise ou son directoire ou, en l'absence de telles structures le chef d'entreprise, peuvent décider d'augmenter ponctuellement le montant des sommes versées au titre de l'intéressement et d'attribuer aux bénéficiaires un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos.

Ce supplément d'intéressement sera mis en œuvre par décision unilatérale de l'employeur et notifié à la DIRECCTE dont dépend l'entreprise.

---

<sup>2</sup>Concernant le délai et les formalités de dépôt des accords d'intéressement, se reporter au site [www.mon-interessement.urssaf.fr](http://www.mon-interessement.urssaf.fr).

L'acte matérialisant la décision unilatérale de l'employeur précisera le montant total du supplément d'intéressement attribué.

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, après signature d'une liste d'émargement.

\*

\* \*