

Accord relatif à l'intéressement dans la branche du négoce de l'ameublement

Préambule

Le constat fait par les parties signataires de l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise est que :

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

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

C'est la raison pour laquelle les parties signataires de la branche du négoce de l'ameublement ont engagé une négociation en vue de rendre plus accessible ces dispositifs aux entreprises et à leurs salariés, et en particulier s'agissant des entreprises de moins de 50 salariés.

Cet accord comporte en conséquence un dispositif d'intéressement et, pour les entreprises de moins de 50 salariés, un accord type de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Le présent accord s'inscrit, en conséquence, dans le prolongement de l'ANI du 10 février 2023 et de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de cet accord interprofessionnel.

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

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Objet

Les dispositions qui suivent visent à associer, conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise par le partage de la valeur qu'il instaure.

Les entreprises de la branche du Négoce de l'ameublement qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies ci-après. Les entreprises peuvent aussi retenir une formule de calcul différente liée à ses résultats et/ou performances et répondant toutefois aux conditions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2 – Modalités de mise en place

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

- Pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place directe des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail et de l'article L. 3312-8 du code du travail.
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application directe du présent accord, dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II du présent Titre.

Article 3 – Calcul de la prime d'intéressement

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

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

PGI = 5% x RNAI, avant imputation du montant de prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement (PGI) n'est toutefois versée que lorsque les deux critères suivants sont atteints :

- Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 %

La marge commerciale se calcule par la différence entre le chiffre d'affaires HT et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

- Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 %

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

Article 4 – Bénéficiaires de l'intéressement

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

- Les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent) ;
- Les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte ;
- Si l'entreprise emploie au moins un salarié et moins de 250 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :
 - Les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
 - Le conjoint collaborateur ou associé, ou le partenaire lié par un PACS du chef d'une entreprise qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

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

Article 5 – Répartition entre les bénéficiaires

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 3 est répartie entre les salariés/ bénéficiaires pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme et proportionnelle au temps de présence, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

a) Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement

- *Détermination du montant uniforme :*
Prime globale d'intéressement / Nombre de bénéficiaires

- *Montant individuel d'intéressement :*
Montant uniforme x Durée annuelle individuelle du travail / 1607 heures

Pour les salariés en forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré comme correspondant à 1607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7h40 centièmes.

Pour le conjoint collaborateur ou associé, chaque journée de présence équivaut à 7h40 centièmes.

Pour les salariés à temps partiel, c'est la durée contractuelle qui sera prise en compte.

Pour le calcul de la durée individuelle du travail, celle-ci sera effectuée en prenant en considération l'ensemble des absences prévues au b) ci-après, comme si le salarié avait effectivement travaillé pendant ces périodes.

b) Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

- *Intéressement individuel =*
50 % de la masse globale d'intéressement / somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence × montant annuel individuel du salaire brut

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-I du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint ou partenaire lié par un PACS du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3314-5 du code du travail, en cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou de congé de deuil, de période de mise en quarantaine, la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle. Il en est de même des absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variable (notamment commissions, gueltes, primes sur objectifs ...), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois. Il en est de

même du temps partiel thérapeutique.

Le montant de la prime d'intéressement individuel versée à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder 3/4 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Article 6 – Supplément d'intéressement

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions des articles L. 3314-10 du code du travail.

Article 7 – Versement de la prime

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

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

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

Article 8 - Option des versements de la prime d'intéressement

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise, au plan d'épargne interentreprises (PEI) ou encore au plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL-I) tels que prévus par accord de branche du 16 novembre 2023. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu par l'article L. 3315-2 du code du travail ;
- à défaut d'option, le versement sera affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il sera procédé au versement de la prime d'intéressement.

Article 9 - Information sur l'intéressement

9.1- Information collective

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

9.2- Information individuelle

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

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

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- Le cas échéant, le montant des sommes reçues au titre des avances ;
- En cas de versement d'avances, le montant des droits attribués à l'intéressé restant à percevoir ou à reverser à l'employeur ;
- les montants de la CSG et de la CRDS.
- 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.

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

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

Article 10 - Départ d'un salarié

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

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

La note d'information prévue à l'article 9 sera remise avec le solde de tout compte.

En outre et en cas d'affectation des sommes issues de l'intéressement dans un PEE, 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 d'épargne de son nouvel employeur, quand ce plan existe. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état

récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 11 – Suivi de l'intéressement

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

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

Article 12 – Différends – Règlement des litiges

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

CHAPITRE II – DISPOSITIONS SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Le présent accord, pour l'application des dispositions relatives à l'intéressement, a aussi pour finalité de constituer un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 13 – Choix laissé à l'entreprise

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

13.1– Formules d'intéressement

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

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N – 1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute

de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

13.2– Répartition entre les bénéficiaires

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

- Pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle aux salaires (option 2).
- Pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle au temps de présence (option 3).
- Pour une répartition en totalité uniforme soit selon la formule (option 4) :
 - Détermination du montant uniforme : $\text{Prime globale d'intéressement} / \text{Nombre de bénéficiaires}$
 - Montant individuel d'intéressement : $\text{Montant uniforme} \times \text{Durée annuelle individuelle du travail} / 1607 \text{ heures}$
 - Pour les salariés en forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7h40 centièmes.

Pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la prime d'intéressement, il sera fait application des dispositions définies à l'article 5 ci-avant.

13.3– Modalités de mise en place

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

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

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en place du dispositif d'intéressement ainsi que des

options retenues. Les salariés seront informés par tous moyens, notamment par affichage du document précité.

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

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

Le modèle de ce document est annexé au présent accord.

CHAPITRE III – DISPOSITIONS FINALES

Article 14 – Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions spécifiques sont définies dans le cadre du présent accord.

Article 15 – Durée

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

Article 16 - Dépôt - Date d'effet

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

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Article 17 – Agrément

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

Article 18 – Suivi

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

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

- **La Fédération des commerces & Services UNSA** - 21, rue Jules Ferry - 93177 BAGNOLET
CEDEX

D'autre part,

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

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 5 novembre 2024. Il est destiné à la mise en place de l'intéressement aux salariés de l'entreprise, détermine les options relatives à la définition de la formule d'intéressement, ainsi qu'aux modalités de répartition de l'intéressement entre les salariés.

Article 1 – Durée du dispositif d'intéressement

L'intéressement est mis en place pour une durée de ... exercices (*A définir entre 1 et 5 ans*).

Article 2 – Formule d'intéressement

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

Article 3 – Répartition de l'intéressement

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

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

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du 5 novembre 2024 et du présent document dans sa séance du ...

Article 5 – Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du 5 novembre 2024 régissant le dispositif d'intéressement s'appliquent intégralement.

Article 6 – Dépôt

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

Fait à ... le ...

La Direction