

NOTE TECHNIQUE D'INFORMATION

Dispositif d'intéressement de la branche des Télécommunications (IDCC : 2148)

La Fédération professionnelle HumApp Télécoms a signé le 24 juin 2022, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, un accord mettant en place un **dispositif d'intéressement propre à la branche des Télécommunications**. Les partenaires sociaux sont ensuite venus, par la conclusion d'un avenant unanimement signé le 31 mars 2023, modifier certaines dispositions de cet accord afin d'en faciliter la compréhension et l'application au sein des entreprises de la branche. L'accord du 24 juin 2022 et son avenant du 31 mars 2023 ont été **agréés puis étendus** par des Arrêtés ministériels en date des 2 et 29 mai 2023 ¹. Dès lors, le dispositif d'intéressement de branche est **applicable par l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (n° 2148)**.

Cet accord et son avenant viennent compléter l'accord collectif du 5 juillet 2007, portant mise en place d'un dispositif d'épargne salariale de branche constitué par un accord de branche de participation, un PEI et un PERCOI. Prenant en compte les nombreuses réformes intervenues, et notamment la loi dite « ASAP » (Loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique), destinées à sécuriser et faciliter l'accès des entreprises aux dispositifs d'épargne salariale, ils visent à mettre en place un dispositif d'intéressement adapté et accessible aux entreprises de la branche, particulièrement aux plus petites d'entre elles. La mise en place de ce dispositif, d'application facultative, s'effectue **au moyen du « document unilatéral d'adhésion » annexé à l'accord pour les entreprises de moins de 50 salariés, et dans le cadre d'un accord d'entreprise pour les autres**.

Afin de permettre au plus grand nombre d'entreprises possible de s'emparer du dispositif d'intéressement de branche, et conformément aux engagements pris par la Fédération HumApp Télécoms à l'article 10-4 de l'accord du 24 juin 2022, vous trouverez dans la présente note technique d'information un commentaire des principales dispositions régissant le dispositif d'intéressement de la branche des Télécommunications. Sont ainsi successivement détaillés les conditions d'application de l'accord dans les entreprises (I), les salariés éligibles au bénéfice du dispositif d'intéressement (II), ainsi que les modalités de calcul (III), de répartition (IV) et de versement (V) de celui-ci. Sont également précisées les modalités d'information collective et individuelle du personnel (VI), ainsi que celles relatives au versement de l'intéressement en cas de départ du salarié de l'entreprise (VII).

¹ L'agrément d'un accord de branche se distingue de l'extension. Il s'agit d'une procédure de contrôle « a priori » de la conformité de l'accord aux dispositions légales en vigueur. L'agrément est délivré par le Ministre chargé du Travail, et vise à sécuriser l'application des accords d'épargne salariale, afin que notamment ne puissent pas être ultérieurement remises en cause les exonérations fiscales et sociales attachées à ces dispositifs.

I. Conditions d'application au niveau des entreprises.

L'accord d'intéressement est d'**application facultative**.

Les conditions d'application de l'accord varient en fonction de l'effectif de l'entreprise.

→ Entreprises de moins de 50 salariés (article 3-1).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut appliquer l'accord d'intéressement au moyen du **document unilatéral d'adhésion** annexé à l'accord ². L'employeur doit alors indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par l'accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens – l'accord d'intéressement de branche contient ainsi des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur. La décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du Code du travail, dans les conditions prévues à cet article.

→ Entreprises de 50 salariés et plus (article 3-2).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'adhésion à l'accord de branche nécessite la **conclusion d'un accord d'entreprise**.

Date de mise en œuvre du dispositif d'intéressement de branche (article 3-3)

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, **pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales**, la décision unilatérale d'adhésion (pour les entreprises de moins de 50 salariés) ou l'accord d'intéressement (pour les entreprises d'au moins 50 salariés) pris en application de l'accord de branche **doit avoir été prise ou conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet** conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du Code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

L'accord rappelle également (article 3-4) le **principe de non-substitution** : les sommes attribuées aux bénéficiaires en application du dispositif d'intéressement prévu par l'accord de branche sont exclues des assiettes des cotisations définies aux articles L. 131-6 et L. 242-1 du Code de la sécurité sociale à la condition que ces sommes ne se substituent à aucun des éléments de rémunération, au sens des mêmes articles, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles conformément et dans les conditions prévues aux dispositions de l'article L. 3312-4 du Code du travail.

Enfin, l'accord prévoit que les entreprises qui optent pour la mise en place de l'intéressement de branche appliquent l'accord pour une **durée comprise entre un et cinq ans** (article 4). La durée d'application du dispositif d'intéressement de branche est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus.

² L'accord d'intéressement de la branche des Télécommunications est ainsi un « accord type » que les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent peuvent appliquer sur la base d'un document unilatéral d'adhésion, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

II. Bénéficiaires.

Les salariés doivent compter **au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise** pour bénéficier des droits du dispositif d'intéressement de branche (*article 5*). L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Dans les entreprises employant au moins un salarié ³ et moins de 250 salariés, le dispositif peut également s'appliquer au **chef d'entreprise**, aux présidents, directeur généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales, ainsi qu'au **conjoint** ou au **partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise** s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce. Dans ce dernier cas, cette option est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans l'accord pour les entreprises d'au moins 50 salariés comptant moins de 250 salariés.

III. Modalités de calcul.

La prime globale d'intéressement, aléatoire par nature, est calculée au choix de l'entreprise **selon l'une des six options proposées** par l'accord de branche (*article 6-1*). Ainsi, le montant de la Masse d'intéressement (M) à répartir entre les bénéficiaires peut être égal à :

- ➔ **Option 1** : 5 % du montant du **bénéfice imposable** (B) ⁴ ;
- ➔ **Option 2** : Un **pourcentage** de la **masse salariale**, qui **évolue en fonction** du montant du **bénéfice imposable** (B) selon la formule de calcul suivante :

Si $B \leq 5\%$ du C.A.(H.T.) ⁵	M = 0
Si $5\% < B \leq 8\%$ du C.A.(H.T.)	M = 1 % de la Masse salariale
Si $8\% < B \leq 10\%$ du C.A.(H.T.)	M = 3 % de la Masse salariale
Si $B > 10\%$ du C.A.(H.T.)	M = 5 % de la Masse salariale

- ➔ **Option 3** : Le montant de la Masse d'intéressement (M) peut être **conditionné** à la **réalisation** d'un **bénéfice imposable** (B) au moins égal à **5% du C.A.(H.T.)**. Si cette condition préalable est remplie, une masse d'intéressement est déterminée en fonction de la progression du C.A.(H.T.) d'une année sur l'autre selon la formule de calcul suivante :

Si $C.A.(H.T.)_n > 1,1 \times C.A.(H.T.)_{n-1}$	$M = 2\% [(C.A.(H.T.)_n) - (C.A.(H.T.)_{n-1})]$
Si $C.A.(H.T.)_n > 1,2 \times C.A.(H.T.)_{n-1}$	$M = 3\% [(C.A.(H.T.)_n) - (C.A.(H.T.)_{n-1})]$
Si $C.A.(H.T.)_n > 1,3 \times C.A.(H.T.)_{n-1}$	$M = 4\% [(C.A.(H.T.)_n) - (C.A.(H.T.)_{n-1})]$

³ Le présent dispositif d'intéressement ne peut pas être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

⁴ Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du Code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du Code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

⁵ Chiffre d'Affaires Hors Taxes.

- ➔ **Option 4** : 5 % de l'**excédent brut d'exploitation** (EBE), lequel correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière, et est déterminé conformément aux normes comptables applicables ;
- ➔ **Option 5** : Un **pourcentage** de la **masse salariale**, qui **évolue en fonction** de la progression de l'**excédent brut d'exploitation** (EBE) d'un exercice à l'autre selon la formule de calcul suivante :

Si EBE n < 1,1 x EBE n-1	M = 0
Si 1,1 x EBE n-1 < EBE n ≤ 1,2 x EBE n-1	M = 1 % de la Masse salariale
Si 1,2 x EBE n-1 < EBE n ≤ 1,3 x EBE n-1	M = 3 % de la Masse salariale
Si EBE n > 1,3 x EBE n-1	M = 5 % de la Masse salariale

- ➔ **Option 6** : Un **pourcentage de l'excédent brut d'exploitation** (EBE), qui **évolue en fonction** du **bénéfice imposable** (B) selon la formule de calcul suivante :

Si B ≤ à 3 % du C.A.(H.T.)	M = 0
Si 3% < B ≤ à 8 % du C.A.(H.T.)	M = 1 % de l'EBE
Si 8% < B ≤ à 10 % du C.A.(H.T.)	M = 3 % de l'EBE
Si B > 10 % du C.A.(H.T.)	M = 5 % de l'EBE

Quelle que soit la formule de calcul retenue, le **montant global** des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit **pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts** et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des chefs d'entreprise, gérants, mandataires sociaux et conjoints associés ou collaborateur (*article 6-2*).

IV. **Modalités de répartition.**

La prime globale d'intéressement est répartie au choix de l'entreprise **selon l'une des cinq options proposées** par l'accord de branche (*article 7-1*). La formule de répartition choisie est consignée dans la décision unilatérale d'adhésion ou dans l'accord d'entreprise.

- ➔ **Option 1** : De **manière uniforme** entre tous les bénéficiaires ;
- ➔ **Option 2** : **En fonction** de la durée de **présence effective** ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice ⁶, selon la formule de calcul suivante : $\text{Droit Individuel} = (\text{prime globale} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}) / (\text{total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise})$;
- ➔ **Option 3** : Pour **50 % proportionnellement aux salaires bruts** perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au

⁶ Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant aux congés payés, aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux, aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, aux congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du Code du travail, aux 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), aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat, aux périodes d'activité partielle, et aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du i de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique.

cours de la période de calcul ^{7 8} et pour **50 % en fonction de la présence effective** ou assimilée dans l'entreprise ;

- ➔ Option 4 : Pour **50 % proportionnellement aux salaires bruts** et pour **50 % de manière uniforme** ;
- ➔ Option 5 : Pour **1/3 proportionnellement aux salaires bruts**, pour **1/3 de manière uniforme** et pour **1/3 en fonction de la présence effective** ou assimilée dans l'entreprise.

Quel que soit le mode de répartition choisi, le **montant total** de la prime individuelle **ne peut excéder** une somme égale à **75 % du PASS** ⁹ (*article 7-2*).

V. Modalités de versement.

Le versement de l'intéressement s'effectue annuellement, **au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice** au titre duquel l'intéressement est calculé (*article 8-1*).

Les salariés sont informés chaque année par l'employeur, au moyen d'une **fiche remise en main propre contre récépissé ou envoyée par LRAR**, et au plus tard 15 jours avant l'expiration du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice, du montant des sommes attribuées au titre de l'intéressement (*article 8-2*).

En cas d'application d'un dispositif d'épargne entreprise tel qu'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) par l'entreprise, il est précisé au salarié que le montant dont il peut demander le versement peut être également affecté en tout ou partie, au plan d'épargne, et qu'il dispose d'un délai de 15 jours pour formuler sa demande. Dans ce cas, chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé le 3^{ème} jour suivant la remise du courrier d'information précité.

À défaut de réponse dans un délai de 15 jours à compter de sa réception, l'intégralité des droits du bénéficiaire est bloquée pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé) dans le fonds commun de placement désigné dans le plan d'épargne de l'entreprise concernée (*article 8-3*).

L'accord de branche rappelle enfin que l'entreprise qui verse un intéressement à ses salariés dispose de la possibilité de verser un supplément d'intéressement. Dans une telle hypothèse l'entreprise doit

⁷ Pour les périodes d'absences pour congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du Code du travail, période 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), périodes d'activité partielle et périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

⁸ Pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.

⁹ Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré (le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) est fixé à 43 992 € pour 2023). Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

se conformer aux dispositions de l'article L. 3314-10 du Code du travail déterminant les règles applicables au supplément d'intéressement (*article 9*).

VI. Modalités d'information individuelle et collective.

→ Information individuelle (*article 10-2*).

Lors de la conclusion de leur contrat de travail, les salariés reçoivent un **livret d'épargne salariale** présentant le dispositif d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise ¹⁰.

Par ailleurs, à **chaque versement** lié à l'intéressement, une **fiche** est remise au salarié. Elle précise notamment le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, le montant des droits attribués à l'intéressé, et le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ¹¹. **En annexe**, la fiche comporte une **note** rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Cette fiche peut être remise par la voie électronique.

→ Information collective (*article 10-1*).

Les entreprises doivent assurer le **suivi de l'application du dispositif d'intéressement avec le CSE**, quel que soit l'effectif de l'entreprise (ou avec la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité) **ou, à défaut de CSE dans l'entreprise, par une commission *ad hoc*** élue par l'ensemble du personnel et comprenant deux salariés.

Ces instances se réunissent chaque fois qu'il y a lieu à calcul des produits de l'intéressement ou à leur répartition, en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application du dispositif d'intéressement – ainsi, à cette occasion, les éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement sont tenus à leur disposition au moins 3 jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement sont arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués à l'organisme de contrôle. Ils font l'objet ensuite d'un rapport commun sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

VII. Départ d'un salarié.

Dans l'hypothèse où l'entreprise ayant fait le choix de mettre en place le dispositif d'intéressement de la branche des Télécommunications dispose d'un plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou interentreprises), les salariés ayant quitté l'entreprise avant que les sommes issues de l'intéressement leur soient attribuées au titre de leur dernière période d'activité disposent des **mêmes droits d'affectation** de ces sommes au **plan d'épargne salariale** mis en place au sein de l'entreprise que les salariés encore présents au moment du versement de la prime d'intéressement.

¹⁰ Conformément à l'article D. 3313-8 du Code du travail, une notice d'information sur le dispositif d'intéressement est remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

¹¹ Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, la fiche précise également le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai. Le cas échéant, la fiche indique les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne de l'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du Code du Travail.

À défaut de dispositif d'épargne en vigueur au sein de l'entreprise, tout salarié quittant l'entreprise appliquant le présent dispositif d'intéressement reçoit avec sa dernière paye un avis lui indiquant qu'il doit faire connaître à son employeur 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 la dernière adresse indiquée, les sommes sont 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 sont remises à la caisse des dépôts et consignations où elles peuvent être réclamées jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier (*article 10-3*).

Les difficultés d'interprétation de l'accord d'intéressement peuvent être soumises à la CPPNI de la branche des Télécommunication, dans les conditions de l'article 3-1-3-3 de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (*article 12-3*).

Par ailleurs, tout différend concernant l'application du dispositif d'intéressement est d'abord soumis à l'examen de l'employeur et du CSE, si celui-ci existe. À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente (*article 11*).

Vous trouverez ci-après *in extenso* les textes de l'accord du 24 juin 2022 et de l'avenant du 31 mars 2023, ainsi que le modèle de décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place au niveau de la branche des Télécommunications.

ACCORD D'INTERESSEMENT DE LA BRANCHE DES TELECOMMUNICATIONS (IDCC 2148)

Préambule

La branche des Télécommunication a négocié et signé, le 5 juillet 2007, un accord collectif portant mise en place d'un dispositif d'épargne salariale de branche constitué par :

- un accord de branche de participation,
- un PEI,
- un PERCOI.

Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositifs, de nombreuses réformes sont intervenues et, en dernier lieu la Loi ASAP (Loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique) qui a complété le dispositif d'épargne salariale de branche en apportant les précisions qui manquaient aux textes antérieurs concernant notamment les modalités d'application directe des accords de branche d'épargne salariale.

L'objectif souhaité par le législateur est de sécuriser et faciliter l'accès aux dispositifs d'épargne salariale aux entreprises. C'est dans le cadre de ces nouvelles dispositions légales et en prenant en compte l'expérience de la branche dans le domaine de l'épargne salariale que les partenaires sociaux se sont de nouveau réunis et ont fait le choix de mettre en place un dispositif plus adapté et accessible aux entreprises de la branche, particulièrement les plus petites d'entre elles.

A cet effet, autant dans le but d'associer les salariés des entreprises à l'amélioration des performances et/ou des résultats de l'entreprise, que de permettre une amélioration consécutive du pouvoir d'achat de ces mêmes salariés, les partenaires sociaux ont fait le choix de mettre en place un dispositif facultatif d'intéressement de branche dans le but de faciliter et sécuriser les démarches des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est convenu le présent accord d'intéressement en application des dispositions des articles L. 3311-1 et R. 3311-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'intéressement des salariés à l'entreprise et de l'article 155 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique.

Le présent accord traduit la volonté de la branche d'inciter les entreprises qui le souhaitent à 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.

Article 1 : Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux termes de l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Article 2 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- les conditions de mise en place du dispositif d'intéressement de branche,
- la durée d'application du dispositif d'intéressement,
- les modalités d'intéressement retenues,
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits,
- les dates de versement,
- les conditions dans lesquelles le CSE ou une commission ad'hoc dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application du dispositif d'intéressement au sein de l'entreprise,
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application du dispositif d'intéressement mis en place au niveau de l'entreprise.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord serait régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 3 : Conditions d'application de l'accord d'intéressement au niveau des entreprises

Le présent accord de branche est d'application facultative. Les conditions d'application du présent accord varient en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Article 3-1 : Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est un accord type au sens des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément au document annexé au présent accord.

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

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

La décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt auprès de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du lieu du siège social de l'entreprise.

Article 3-2 : Entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion à l'accord de branche nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise.

Article 3-3 : Date de mise en œuvre du dispositif d'intéressement de branche

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion ou l'accord d'intéressement pris en application du présent accord de branche doit avoir été prise ou conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du Code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

Article 3-4 : Principe de non-substitution

Il est rappelé que les sommes attribuées aux bénéficiaires en application du dispositif d'intéressement prévu par le présent accord d'intéressement de branche sont exclues des assiettes des cotisations définies aux articles L. 131-6 et L. 242-1 du Code de la sécurité sociale à la condition que ces sommes ne se substituent à aucun des éléments de rémunération, au sens des mêmes articles, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles conformément et dans les conditions prévues aux dispositions de l'article L. 3312-4 du Code du travail

Article 4 : Durée d'application du dispositif d'intéressement de branche

Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de l'intéressement de branche appliqueront le présent accord, selon les cas, par décision unilatérale ou par accord d'entreprise, pour une durée au choix de l'entreprise de :

- un an,
- deux ans,
- trois ans.

La durée d'application du dispositif d'intéressement de branche est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Article 5 : Bénéficiaires

Peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche, les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'entreprise qui opte pour l'application du présent dispositif d'intéressement de branche pourra en faire bénéficier les mandataires sociaux de la société ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Dans ce dernier cas, cette option est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés à moins de 250 salariés.

Article 6 : Modalités et calcul de l'intéressement et plafond

Article 6-1 : Modalités de calcul

Les systèmes d'intéressement retenus parmi lesquels l'entreprise opère son choix dans le cadre de la décision unilatérale d'adhésion ou de l'accord à l'article 3 du présent accord reposent sur le principe d'une participation collective aux résultats et/ou performance de l'entreprise.

La prime globale d'intéressement, aléatoire par nature, pourra être calculée, au choix de l'entreprise, selon l'une des options suivantes :

Option 1

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à 5 % du montant du bénéfice imposable.

Le bénéfice pris en compte est le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du CGI et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du CGI. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant (et augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du Code du travail)

Option 2

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

Si $B \leq 5\%$ du C.A.H.T.	$M=0$
Si $5\% < B \leq 8\%$ du C.A.H.T.	$M=1\%$ de la Masse salariale
Si $8\% < B \leq 10\%$ du C.A.H.T.	$M=3\%$ de la Masse salariale
Si $B > 10\%$ du C.A.H.T.	$M=5\%$ de la Masse salariale

Le bénéfice pris en compte est le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du CGI et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du CGI.

*m J.F. JPP CH
P < < T*

Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant (et augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du Code du travail).

Option 3

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice imposable au moins égal à 5 % du C.A.H.T. .

Si cette condition préalable est remplie, une masse d'intéressement sera déterminée en fonction de la progression du C.A. H.T. d'une année sur l'autre dans les conditions suivantes :

<i>Si C.A.H.T. $n > 1,1 \times C.A. n-1$</i>	<i>$M = 2 \% [(C.A.n) - (C.A.n-1)]$</i>
<i>Si C.A.H.T. $n > 1,2 \times C.A. n-1$</i>	<i>$M = 3 \% [(C.A.n) - (C.A.n-1)]$</i>
<i>Si C.A.H.T. $n > 1,3 \times C.A. n-1$</i>	<i>$M = 4 \% [(C.A.n) - (C.A.n-1)]$</i>

Option 4

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à 5 % de la marge Brute.

La marge brute désigne la différence entre le chiffre d'affaires et le coût des achats consommés c'est-à-dire la marge commerciale.

Option 5

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction du montant de la marge brute (MB) selon la formule de calcul suivante :

<i>Si $MB \leq \text{à } 5 \% \text{ du C.A.H.T.}$</i>	<i>$M=0$</i>
<i>Si $5\% < MB \leq \text{à } 8 \% \text{ du C.A.H.T.}$</i>	<i>$M=1 \% \text{ de la Masse salariale}$</i>
<i>Si $8\% < MB \leq \text{à } 10 \% \text{ du C.A.H.T.}$</i>	<i>$M=3 \% \text{ de la Masse salariale}$</i>
<i>Si $MB > 10 \% \text{ du C.A.H.T.}$</i>	<i>$M=5 \% \text{ de la Masse salariale}$</i>

La marge brute désigne la différence entre le chiffre d'affaires et le coût des achats consommés c'est-à-dire la marge commerciale.

Option 6

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE) qui évolue en fonction du bénéfice (B).

L'excédent brut d'exploitation (EBE) correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

Le bénéfice pris en compte est le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du CGI et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexiesA, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du CGI. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant (et augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du Code du travail).

<i>Si $B \leq 3 \%$ du C.A.H.T.</i>	<i>$M=0$</i>
<i>Si $3\% < B \leq 8 \%$ du C.A.H.T.</i>	<i>$M=1 \%$ de l'EBE</i>
<i>Si $8\% < B \leq 10 \%$ du C.A.H.T.</i>	<i>$M=3 \%$ de l'EBE</i>
<i>Si $B > 10 \%$ du C.A.H.T.</i>	<i>$M=5 \%$ de l'EBE</i>

Article 6-2 : Plafond

Quelque que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 7 : Répartition de l'intéressement et plafond individuel

Article 7-1 : Répartition de la masse d'intéressement

L'entreprise qui applique volontairement le dispositif d'intéressement de branche choisit l'une des formules de répartition de la masse d'intéressement entre les salariés de l'entreprise parmi les 6 options ci-dessous et consigne son choix dans la décision unilatérale d'adhésion ou dans l'accord visés à l'article 3 du présent accord.

Option 1 : Répartition uniforme

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

Option 2 : Répartition en fonction de 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 X total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié) / (total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise)

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés,
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- aux congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil,
- aux 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),
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat,
- aux périodes d'activité partielle,
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du i de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique.

Option 3 : Répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 50 % de la masse d'intéressement la répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul 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. Il en est de même concernant les périodes d'activité partielle. Le cas échéant pour les mandataires sociaux (ou, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé), est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.
- Pour 50 % de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

Option 4 : Répartition proportionnelle au salaire et uniforme

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 50 % de la masse d'intéressement proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article,
- pour 50 % de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article.

M JF TH JPP CH
P L L

- **Option 5 : Répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence**

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 1/3 de la masse d'intéressement proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article,
- pour 1/3 de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article,
- pour 1/3 de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

Article 7-2 : Plafond individuel

Quel que soit le mode de répartition choisi, le montant total de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

Article 8 : Versement de l'intéressement

Article 8-1 : Délai de versement

Le critère d'existence de l'intéressement ainsi que ceux déterminant son montant ne peuvent s'appliquer qu'après clôture de l'exercice auquel il se rapporte, le versement de la prime a donc lieu en conséquence annuellement, au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 8-2 : Modalités d'information

Chaque année, au plus tard 15 jours avant l'expiration du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice ayant servi au calcul de l'intéressement, les salariés seront informés par leur employeur, au moyen d'une fiche remise en main propre contre récépissé ou envoyée par LRAR, du montant des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Article 8-3 : Epargne entreprise

En cas d'application d'un dispositif d'épargne entreprise tel qu'un plan d'épargne d'entreprise par l'entreprise, il est précisé au salarié que le montant dont il peut demander le versement peut être également affecté, en tout ou partie, au Plan d'épargne et qu'il dispose d'un délai de quinze jours pour formuler sa demande. Dans ce cas, chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé le 3^{ème} jour suivant la remise du courrier d'information précité.

À défaut de réponse dans un délai de quinze (15) jours à compter de sa réception, l'intégralité des droits du bénéficiaire sera bloquée pendant cinq (5) ans (sauf cas de déblocage anticipé) dans le fonds commun de placement désigné dans le plan d'épargne de l'entreprise concernée.

Article 9 : Supplément d'intéressement

Il est rappelé que l'entreprise qui verse un intéressement à ses salariés a la possibilité de verser un supplément d'intéressement. Dans une telle hypothèse l'entreprise doit se conformer aux dispositions de l'article L. 3314-10 du Code du travail déterminant les règles applicables au supplément d'intéressement.

Article 10 : Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Article 10-1 : Information collective

L'entreprise qui applique volontairement le dispositif d'intéressement de branche assure le suivi de cette application :

- avec le CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise, ou avec la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité,
- à défaut de CSE dans l'entreprise par une commission ad' hoc élue par l'ensemble du personnel comprenant 2 salariés.

Les membres du CSE, la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité ou la commission ad' hoc créée à cet effet, se réuniront chaque fois qu'il y aura lieu à calcul des produits de l'intéressement ou de leur répartition en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application du dispositif d'intéressement.

Il leur sera possible de prendre connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ceux-ci seront tenus à sa disposition au moins 3 jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués à l'organisme de contrôle. Ils feront l'objet ensuite d'un rapport commun sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

Article 10-2 : Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant le dispositif d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3313-8 du Code du travail, une notice d'information sur le dispositif d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

m J-E JPP CH
TH P L L

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,
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,
- le cas échéant, les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne de l'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

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

La remise de cette fiche pourra être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Article 10-3 : Départ d'un salarié

Tout salarié quittant l'entreprise appliquant le présent dispositif d'intéressement, recevra avec sa dernière paie, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à son employeur 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 la 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 10-4 : Information générale sur le dispositif d'intéressement de branche

Afin d'inciter les entreprises à mettre en place le dispositif d'intéressement de branche, l'HUMAPP, signataire du présent accord, met à disposition sur son site internet une note technique présentant les avantages d'un tel dispositif pour les salariés et l'entreprise. Cette note technique d'information, libre d'accès, veillera à présenter les conditions dans lesquelles l'entreprise pourra simplement avoir recours à ce dispositif.

A cet effet, est annexé au présent accord un modèle de décision unilatérale d'adhésion que l'entreprise pourra utiliser afin de préciser les options qu'elle entend retenir lors de la mise en place du dispositif d'intéressement.

Article 11 : procédure de règlement des différends

Tout différend concernant l'application du dispositif d'intéressement est d'abord soumis à l'examen de l'employeur et du CSE si celui-ci existe.

A défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 12 : Dispositions relatives à l'accord

Article 12-1 : Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés dans la mesure où :

- le présent accord est un accord type, d'application directe pour les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail,
- conformément aux dispositions de l'article L. 3312-8 du Code du travail, l'application du dispositif d'intéressement prévu par le présent accord de branche dans les entreprises de 50 salariés et plus est subordonnée à la signature d'un accord spécifique.

Article 12-2 : Durée – Révision - Dénonciation

Article 12-2-1 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3345-4 le présent accord sera applicable à compter de son agrément par l'autorité administrative compétente.

Article 12-2-2 : Révision

Sont habilitées à réviser le présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes à l'accord,
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de l'accord.

- A l'issue de ce cycle :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord,
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation de la branche, sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de la commission transmet la demande par tout moyen à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision et les convoque à une réunion qui doit se tenir dans un délai de soixante jours calendaires après la date de réception de la demande de révision.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions du présent accord.

Article 12-2-3 : Dénonciation

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut dénoncer le présent accord.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou d'une partie seulement des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut jusqu'au terme de l'année civile suivant la date à laquelle le préavis de dénonciation expire.

Article 12-3 : Interprétation et suivi

Les difficultés d'interprétation du présent accord peuvent être soumises à la CPPNI de la branche des Télécommunication dans les conditions de l'article 3-1-3-3 de la convention collective.

Article 12-4 : Dépôt – publicité - Extension

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code.

Le présent accord sera déposé auprès du Conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 24 juin 2022

CFDT

christophe norin

CGT

Benoît Lemaire

CFTC

Brigitte
Jean-Pierre PRASEUTH

FO

Frédéric

CFE-CGC

Thierry JOURGUES

HumApp

au/rac

**AVENANT DU 31 MARS 2023 A L'ACCORD D'INTERESSEMENT
DE LA BRANCHE DES TÉLÉCOMMUNICATIONS
Du 24 JUIN 2022**

Préambule

La branche des Télécommunications a signé, le 24 juin 2022, un accord de branche dont l'objet est de faciliter la mise en place d'un dispositif d'intéressement au sein des entreprises de la branche.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux ont souhaité modifier certaines dispositions de l'accord et de son annexe pour en faciliter la compréhension et l'application.

En conséquence, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 : Modification des dispositions de l'article 3-1

Le dernier alinéa de l'article 3-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du Code du travail, dans les conditions prévues à cet article ».

Article 2 : Modification des dispositions de l'article 4

L'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de l'intéressement de branche appliqueront le présent accord, selon les cas, par décision unilatérale ou par accord d'entreprise, pour une durée au choix de l'entreprise de :

- Un an,
- Deux ans,
- Trois ans,
- Quatre ans,
- Cinq ans.

La durée d'application du dispositif d'intéressement de branche est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus. »

Article 3 : Modification des dispositions de l'article 5

Le troisième alinéa de l'article 5 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de 250 salariés, l'entreprise qui opte pour l'application du présent dispositif d'intéressement de branche pourra en faire bénéficier :

- Le chef d'entreprise ;

- Les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;
- Le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce.

Il est rappelé que le présent dispositif d'intéressement ne peut être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire. »

Article 4 : Modification des dispositions de l'article 6-1

L'option 1 définie à l'article 6-1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à 5 % du montant du bénéfice imposable (B).

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

L'option 2 définie à l'article 6-1 est remplacée par les dispositions suivantes :

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

<i>Si $B \leq 5\%$ du C.A.(H.T.)</i>	<i>M = 0</i>
<i>Si $5\% < B \leq 8\%$ du C.A.(H.T.)</i>	<i>M = 1 % de la Masse salariale</i>
<i>Si $8\% < B \leq 10\%$ du C.A.(H.T.)</i>	<i>M = 3 % de la Masse salariale</i>
<i>Si $B > 10\%$ du C.A.(H.T.)</i>	<i>M = 5 % de la Masse salariale</i>

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

L'option 3 définie à l'article 6-1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le montant de la Masse d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice imposable (B) au moins égal à 5 % du C.A.(H.T.).

Si cette condition préalable est remplie, une masse d'intéressement sera déterminée en fonction de la progression du C.A.(H.T.) d'une année sur l'autre dans les conditions suivantes :

<i>Si $C.A.(H.T.)_n > 1,1 \times C.A.(H.T.)_{n-1}$</i>	<i>$M = 2\% [(C.A.(H.T.)_n) - (C.A.(H.T.)_{n-1})]$</i>
<i>Si $C.A.(H.T.)_n > 1,2 \times C.A.(H.T.)_{n-1}$</i>	<i>$M = 3\% [(C.A.(H.T.)_n) - (C.A.(H.T.)_{n-1})]$</i>
<i>Si $C.A.(H.T.)_n > 1,3 \times C.A.(H.T.)_{n-1}$</i>	<i>$M = 4\% [(C.A.(H.T.)_n) - (C.A.(H.T.)_{n-1})]$</i>

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

L'option 4 définie à l'article 6-1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à 5 % de l'excédent Brut d'exploitation (EBE).

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables. »

L'option 5 définie à l'article 6-1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale, qui évolue en fonction de la progression de l'excédent brut d'exploitation (EBE) d'un exercice à l'autre selon la formule de calcul suivante :

<i>Si $EBE\ n < 1,1 \times EBE\ n-1$</i>	<i>M= 0</i>
<i>Si $1,1 \times EBE\ n-1 < EBE\ n \leq 1,2 \times EBE\ n-1$</i>	<i>M= 1 % de la Masse salariale</i>
<i>Si $1,2 \times EBE\ n-1 < EBE\ n \leq 1,3 \times EBE\ n-1$</i>	<i>M= 3 % de la Masse salariale</i>
<i>Si $EBE\ n > 1,3 \times EBE\ n-1$</i>	<i>M= 5 % de la Masse salariale</i>

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables. »

L'option 6 définie à l'article 6-1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE), qui évolue en fonction du bénéfice imposable (B) dans les conditions suivantes :

<i>Si $B \leq \text{à } 3 \% \text{ du C.A. (H.T.)}$</i>	<i>M= 0</i>
<i>Si $3\% < B \leq \text{à } 8 \% \text{ du C.A. (H.T.)}$</i>	<i>M= 1 % de l'EBE</i>
<i>Si $8\% < B \leq \text{à } 10 \% \text{ du C.A. (H.T.)}$</i>	<i>M= 3 % de l'EBE</i>
<i>Si $B > 10 \% \text{ du C.A. (H.T.)}$</i>	<i>M= 5 % de l'EBE</i>

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

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

Article 5 : Modification des dispositions de l'article 7-1

Il est ajouté un dernier alinéa à l'option 2 définie à l'article 7-1, ainsi rédigé :

« - le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail »

L'option 3 définie à l'article 7-1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 50 % de la masse d'intéressement la répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, 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), périodes d'activité partielle et périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Le cas échéant pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.

- Pour 50 % de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article. »

Article 6 : Modification des dispositions de l'article 10-3

L'alinéa 1 de l'article 10-3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans l'hypothèse où l'entreprise ayant fait le choix de mettre en place le présent dispositif d'intéressement de branche dispose d'un plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou interentreprises), les salariés ayant quitté l'entreprise avant que les sommes issues de l'intéressement leur soient attribuées au titre de leur dernière période d'activité disposent des mêmes droits d'affectation de ces sommes au plan d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise que les salariés encore présents au moment du versement de la prime d'intéressement.

À défaut de dispositif d'épargne en vigueur au sein de l'entreprise, tout salarié quittant l'entreprise appliquant le présent dispositif d'intéressement, recevra avec sa dernière paye, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à son employeur l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée. »

Article 7 : Modification des dispositions de l'article 12-1

L'alinéa 2 de l'article 12-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« - Le présent accord est un accord type que les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent, peuvent appliquer au moyen d'un document unilatéral d'adhésion conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, sur la base du modèle annexé au présent accord ; »

Article 8 : Modification de l'annexe à l'Accord du 24 juin 2022

L'annexe à l'accord du 24 juin 2022 est remplacée par l'annexe figurant au présent avenant.

Article 9 : Dépôt – publicité - Extension

À l'issue du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code.

Le présent avenant sera déposé auprès du Conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 31 mars 2023

CFDT



CFTC J-P PRASEUTH



CFE-CGC Ludovic Larois



CGT

Mathieu Preudhomme

FO Frédéric Jusko



HumApp



**ANNEXE : DÉCISION UNILATÉRALE D'ADHÉSION AU DISPOSITIF
D'INTÉRESSEMENT MIS EN PLACE AU NIVEAU DE LA BRANCHE DES
TÉLÉCOMMUNICATIONS**

Entreprise de moins de 50 salariés

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche des Télécommunications du 24 juin 2022, tel que modifié par son avenant du 31 mars 2023, agréés par arrêté en date du ...(date) et portant mise en place d'un dispositif d'intéressement de branche.

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

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

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

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

1. Information du CSE

- ☐ L'entreprise de moins de 50 salariés ne dispose pas d'un CSE ;
- ☐ L'entreprise de moins de 50 salariés dispose d'un CSE.

Si l'entreprise dispose d'un CSE, le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place par l'accord de branche du 24 juin 2022, agréé par arrêté en date du ... (date), a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Cette information a été faite le ... (date) et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

2. Information du personnel

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants ¹ :

¹ Cocher une ou plusieurs des options.

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

3. Durée d'application du dispositif d'intéressement

Le dispositif d'intéressement de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée de ² :

- ☐ 1 an ;
- ☐ 2 ans ;
- ☐ 3 ans ;
- ☐ 4 ans ;
- ☐ 5 ans.

Il couvre le ou les exercices suivants ³ :

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

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

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

4. Bénéficiaires

Il est rappelé que seuls peuvent bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

² Cocher l'option retenue.

³ Compléter par les dates d'ouvertures et de clôture du ou des exercices couverts par le document unilatéral d'adhésion en fonction de la durée d'application choisie du dispositif d'intéressement.

Par ailleurs, sous réserve d'employer au moins un salarié, l'entreprise opte ⁴ pour l'application du présent dispositif au(x) :

- ☐ Chef d'entreprise ;
- ☐ Présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;
- ☐ Conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint.

Il est rappelé que le présent dispositif d'intéressement ne peut être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

5. Modalités de calcul de l'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir la formule de calcul suivante de la masse d'intéressement ⁵:

☐ Option 1

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à 5 % du montant du bénéfice imposable (B).

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

☐ Option 2

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

Si $B \leq 5\%$ du C.A.(H.T.)	M= 0
Si $5\% < B \leq 8\%$ du C.A.(H.T.)	M= 1 % de la Masse salariale
Si $8\% < B \leq 10\%$ du C.A.(H.T.)	M= 3 % de la Masse salariale
Si $B > 10\%$ du C.A.(H.T.)	M= 5 % de la Masse salariale

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

⁴ Cocher, le cas échéant, l'option retenue.

⁵ Cocher une seule des six options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

CH
MP
JE
JPP M⁻
LLA

□ Option 3

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice imposable (B) au moins égal à 5 % du C.A.(H.T.).

Si cette condition préalable est remplie, une masse d'intéressement sera déterminée en fonction de la progression du C.A.(H.T.) d'une année sur l'autre dans les conditions suivantes :

Si C.A.(H.T.) n > 1,1 X C.A.(H.T.) n-1	M= 2 % [(C.A.(H.T.) n) - (C.A.(H.T.) n-1)]
Si C.A.(H.T.) n > 1,2 X C.A.(H.T.) n-1	M= 3 % [(C.A.(H.T.) n) - (C.A.(H.T.) n-1)]
Si C.A.(H.T.) n > 1,3 X C.A.(H.T.) n-1	M= 4 % [(C.A.(H.T.) n) - (C.A.(H.T.) n-1)]

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

□ Option 4

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à 5 % de l'excédent Brut d'exploitation (EBE).

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

□ Option 5

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction de la progression de l'excédent brut d'exploitation (EBE) d'un exercice à l'autre selon la formule de calcul suivante :

Si EBE n < 1,1 x EBE n-1	M=0
Si 1,1 x EBE n-1 < EBE n ≤ 1,2 x EBE n-1	M=1 % de la Masse salariale
Si 1,2 x EBE n-1 < EBE n ≤ 1,3 x EBE n-1	M=3 % de la Masse salariale
Si EBE n > 1,3 x EBE n-1	M=5 % de la Masse salariale

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

□ Option 6

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE) qui évolue en fonction du bénéfice imposable (B) dans les conditions suivantes :

Si B ≤ à 3 % du C.A.(H.T.)	M=0
Si 3% < B ≤ à 8 % du C.A.(H.T.)	M=1 % de l'EBE
Si 8% < B ≤ à 10 % du C.A.(H.T.)	M=3 % de l'EBE
Si B > 10 % du C.A.(H.T.)	M=5 % de l'EBE

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

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

Rappel : Quelle que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

6. Modalités de répartition de l'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition suivantes de la masse d'intéressement ⁶:

☐ Option 1 : Répartition uniforme

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

☐ Option 2 : Répartition en fonction de 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 X total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié) / (total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise)

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- Aux congés payés,
- Aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- Aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- Aux congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil,
- Aux 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),
- Aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat,
- Aux périodes d'activité partielle,

⁶ Cocher une seule des 5 options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

- Aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du i de l'article L. 3131-15 du Code de la sante publique,
 - Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail.
- ☐ **Option 3 : Répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence**

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 50 % de la masse d'intéressement, proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, 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), périodes d'activité partielle et périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Le cas échéant pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise ;
- Pour 50 % de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent document unilatéral d'adhésion.

☐ **Option 4 : Répartition proportionnelle au salaire et uniforme**

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- Pour 50 % de la masse d'intéressement, proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent document unilatéral d'adhésion ;
- Pour 50 % de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent document unilatéral d'adhésion.

☐ **Option 5 : Répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence**

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- Pour 1/3 de la masse d'intéressement, proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent document unilatéral d'adhésion ;
- Pour 1/3 de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent document unilatéral d'adhésion ;

CH
JE
MP
JPP
LLA
M

- Pour 1/3 de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent document unilatéral d'adhésion.

Rappel : Quel que soit le mode de répartition choisi, le montant total de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

7. Régime juridique du dispositif d'intéressement

Pour le surplus, le dispositif d'intéressement mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du 24 juin précité.

8. Formalités

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

La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D.2231-4 du Code du Travail, dans les conditions prévues à cet article.

Fait, à ..., le ...

Le représentant légal de la Société

Signature