

**Accord relatif à la mise en place d'un régime d'intéressement pour les salariés de la branche
de l'Industrie de la Fabrication des Ciments**

Entre les soussignés :

le **Syndicat Français de l'Industrie Cimentière (SFIC)**,

d'une part,

Et :

les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées :

- la Fédération Construction et Bois - C.F.D.T.,
- la CFE-CGC-BTP Section professionnelle SICMA,
- la Fédération Nationale des Salariés de la Construction, Bois et Ameublement CGT,
- la Fédération Générale Force Ouvrière Construction – F.G.F.O. Construction,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

DS
CF

DS
LA

PREAMBULE

La loi n° 2015-990 du 06/08/2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « loi PACTE »), modifiée par la loi n°202-1525 d'accélération et de simplification de l'action publique (dite « loi ASAP ») a incité les branches professionnelles à négocier un accord d'intéressement pour les entreprises, notamment à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

L'intéressement est un régime collectif qui a pour objectif d'associer les salariés aux résultats, aux performances et à l'expansion de l'entreprise.

Facultatif, ce système souple permet de fixer des paramètres propres à chaque entreprise avec en correspondance une prime d'intéressement liée à la progression de ces indicateurs.

Les éléments sur lesquels repose le calcul de la prime d'intéressement doivent présenter un caractère variable et aléatoire, être quantifiables et vérifiables. L'intéressement repose donc sur l'évolution des critères retenus et doit pouvoir être nul.

Dans la mesure où l'accord d'intéressement doit comporter un caractère aléatoire, les clauses spécifiques ne peuvent être retenues au niveau de la branche de l'Industrie cimentière mais doivent être précisées au niveau de l'entreprise par un accord définissant entre autres :

- les critères de performance ou de résultats à atteindre ;
- les raisons pour lesquelles ces critères ont été retenus ;
- la formule de calcul ;
- le champ d'application de l'accord et les bénéficiaires ;
- les modalités de répartition entre les bénéficiaires ;
- les dates de versement ;
- les modalités d'information du salarié et d'affectation des droits dans un plan d'épargne salariale le cas échéant ;
- les modalités d'information du personnel et de vérification des conditions d'application des clauses de l'accord ;
- les procédures pour régler les différends liés à l'application de l'accord ;
- la période pour laquelle il est conclu.

Le présent accord, issu des négociations ouvertes dans le respect des dispositions de l'article L3312-8 du code du travail, a dès lors pour objectif pédagogique d'encourager et accompagner les plus petites entreprises de la branche de l'industrie cimentière n'ayant pas de dispositif d'intéressement, à la négociation et la mise en place d'un accord d'intéressement adapté à leurs spécificités en application des articles L3311-1 et suivants du code du travail.

Il rappelle à cet effet les principales clauses devant obligatoirement figurer dans l'accord d'entreprise et constitue une base à partir de laquelle l'entreprise peut s'inspirer pour établir son propre accord.

Comme le permettent les articles L3312-8 et L2232-10-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont également souhaité mettre à la disposition des entreprises de moins de 50 salariés un accord-type d'intéressement des salariés à la marche de l'entreprise en les associant aux résultats ou aux performances de l'entreprise, ledit accord-type indiquant différents choix. Ces entreprises peuvent donc opter pour ce dispositif par simple document unilatéral d'adhésion. L'accord-type ainsi établi et figurant en annexe du présent accord de branche, ne comporte que des options dont le contenu est prédéfini, sans adaptation possible par l'entreprise (article D2232-1-6 du code du travail).

En dehors de cette possibilité réservée aux entreprises de moins de 50 salariés, le régime d'intéressement prévu au présent accord est accessible à toutes les entreprises de la branche à condition d'une part que le présent accord soit agréé par l'Administration, et d'autre part que l'entreprise ait conclu un accord collectif appliquant ledit régime de branche.

Le dispositif d'intéressement mis en place par le présent accord de branche est purement facultatif et ne remet pas en cause les accords d'entreprise déjà conclus ayant le même objet. De même, toute entreprise conserve la liberté de négocier son propre accord d'intéressement, indépendamment des dispositions du présent accord.

ARTICLE 1 – PRINCIPES DU REGIME D'INTERESSEMENT

1.1 – Bénéficiaires de l'intéressement

L'entreprise définit les bénéficiaires de l'accord d'intéressement, étant précisé que tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature (y compris

les alternants), peuvent bénéficier de l'intéressement s'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise.

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

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté. L'ancienneté est définie respectivement aux articles II.2.5 (salariés non cadres) et III.3 (salariés cadres) de la Convention collective Nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments (« CCN »)¹.

Dès lors que l'ancienneté exigée par l'accord est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier de l'intéressement sur la totalité de son appartenance juridique à l'entreprise au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

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

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage entreprise, la durée de ce dernier est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail) sous réserve du respect de l'une des deux conditions suivantes :

- la durée du stage entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs si le stage ne s'est pas déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire ;
- la durée du stage entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs ou non, si le stage s'est déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants (articles L612-8 et suivants du code de l'éducation), et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les mandataires sociaux bénéficiant par ailleurs d'un contrat de travail, reconnu comme tel au sens de la loi et de la jurisprudence, bénéficieront de l'intéressement. Dans ce cas, l'intéressement du bénéficiaire sera calculé sur la base des rémunérations afférentes au seul contrat de travail.

En outre, dans les entreprises de 1 à 250 salariés, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux non-salariés peuvent bénéficier du régime d'intéressement de l'entreprise (institué par accord collectif ou décision unilatérale conformément à l'article L3312-5 du code du travail), sous réserve que l'accord ou la décision unilatérale le prévoit expressément et de justifier de l'ancienneté prévue le cas échéant.

1.2 - Régime juridique de l'intéressement

L'intéressement est régi par les articles L3111-1 et suivants et R3311-1 et suivants du code du travail, et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant.

Il est rappelé que les sommes attribuées aux bénéficiaires, en application de l'accord d'intéressement, ne constituent pas un élément de salaire ni un revenu professionnel pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

En raison de son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

1.3 - Régime fiscal et social de l'intéressement

Sous réserve du respect des plafonds individuels et collectifs, des modalités de calcul, de répartition et d'attribution des droits, les sommes distribuées au titre de l'intéressement reçoivent le traitement fiscal et social suivant :

- exonération de cotisations de sécurité sociale ainsi que de toutes les cotisations dont l'assiette est identique à celle des cotisations de sécurité sociale ;

¹ IDCC 3233 – Etendue par arrêtés du 31/07/2021 (J.O. du 17/08/2021) et du 17/09/2021 (J.O. du 28/09/2021).

- assujettissement à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- pour l'entreprise, assujettissement ou exonération à la contribution spécifique dite « forfait social » selon les conditions fixées aux articles L137-15 et L137-16 du code de la sécurité sociale ;
- pour l'entreprise, l'intéressement constitue une charge déductible pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou les revenus ;
- pour le salarié, les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale.

1.4 - Modalités de mise en place de l'intéressement

Les entreprises de la branche de l'Industrie cimentière peuvent mettre en place un régime d'intéressement de différentes manières.

1.4.1 – Par accord d'entreprise

Conformément à l'article L3312-2 du code du travail, il est rappelé que pour pouvoir mettre en place un accord d'intéressement l'entreprise doit avoir satisfait aux obligations en matière de représentation du personnel si les effectifs ont atteint les seuils fixés par la législation en vigueur.

Conformément à l'article L3312-5, I du code du travail, l'accord d'intéressement peut être conclu pour une durée comprise entre un et trois ans :

- par convention ou accord collectif de travail, selon les règles prévues à l'article L2232-12 du code du travail ;
- par accord entre l'employeur et des représentants mandatés d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, selon les règles prévues aux articles L2232-23-1, 1°, L2232-24 et L2232-26 du code du travail ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique, selon les règles prévues aux articles L2232-23-1, 2° et L2232-25 du code du travail ;
- à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 de son personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur, selon les règles prévues aux articles L2232-21 et L2232-23 du code du travail.

Conformément à l'article L3312-8 du code du travail, cet accord d'entreprise peut faire application du dispositif d'intéressement prévu au présent accord de branche à la condition que ce dernier soit agréé en application de l'article L3345-4 du code du travail.

1.4.2 – Par décision unilatérale

Un régime d'intéressement peut également être mis en place :

- conformément à l'article L3312-5, II du code du travail : par décision unilatérale, pour une durée comprise entre un et trois ans, dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégation syndicale et de CSE ;
- conformément aux articles L3312-8 du code du travail, L2232-10-1 et D2232-1-6 du code du travail : au moyen d'un document unilatéral d'adhésion, dans les entreprises de moins de 50 salariés optant pour le dispositif d'intéressement prévu dans l'accord-type annexé au présent accord de branche, en choisissant parmi les différentes possibilités qui y sont mentionnées. L'établissement de ce document unilatéral ne doit pas obérer le cas échéant des discussions en amont avec le personnel et/ou les représentants du personnel s'ils existent.

Pour la bonne lecture du présent accord de branche, il est convenu que le terme « accord » suivi d'un * signifie que la clause vise autant l'accord d'intéressement négocié dans les conditions prévues à l'article 1.4.1 ci-dessus, que la décision unilatérale prévue au présent article.

1.4.3 – Dispositif d'adhésion à l'accord de branche

Conformément à l'article L3312-8 du code du travail, une entreprise peut, dans les conditions rappelées aux articles 1.4.1 et 1.4.2 ci-dessus, faire application du dispositif d'intéressement prévu par le présent accord de branche dès lors que ce dernier est agréé.

En tel cas, l'accord d'intéressement* de l'entreprise doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>). Il devra spécifier

les options retenues parmi celles proposées par le présent accord de branche ou le contenu des clauses résultant de ces choix (article D3345-7 du code du travail).

La DREETS dispose alors d'un délai d'un mois pour contrôler la complétude du dossier déposé et la validité de la conclusion de l'accord* et délivrer un récépissé de dépôt attestant du dépôt d'un accord* valablement conclu.

À la délivrance de ce récépissé ou, à défaut, à l'issue du délai d'un mois, le dossier est transféré automatiquement au service de recouvrement des cotisations sociales compétent (URSSAF/MSA/CGSS) qui dispose alors d'un délai de trois mois, renouvelable deux mois, pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales et réglementaires (articles D3345-5 et L3313-3, 3^e alinéa du code du travail).

1.4.4 – Mise en cause du régime

Conformément à l'article L3313-4 du code du travail, en cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission et lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord* d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord* d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L3312-5 du code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord*.

1.5 – Information des bénéficiaires

1.5.1. Information individuelle

L'accord* doit faire l'objet d'une note d'information reprenant les dispositions de l'accord*, notamment celles prévues à l'article 2.3.4 ci-dessous.

Cette note d'information est remise à tous les salariés de l'entreprise et à chaque nouvel embauché.

1.5.2. Information collective

L'accord* pourra être porté à la connaissance des bénéficiaires par voie d'affichage sur les emplacements réservés à cet effet dans l'entreprise.

1.5.3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs de l'entreprise reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la BDESE visée à l'article L2323-8 du code du travail.

1.5.4. Fiche individuelle

Lors de chaque attribution nouvelle d'intéressement, chaque bénéficiaire est informé des sommes qui lui reviennent par le biais de la fiche individuelle prévue aux articles 2.3.2 et 2.3.5 ci-dessous.

1.5.5. Changement de situation d'un bénéficiaire

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'entreprise.

Lorsque le bénéficiaire titulaire de droits d'intéressement quitte l'entreprise alors que ses droits sont en cours d'attribution, cette dernière doit lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ses droits. A ce titre, le bénéficiaire ayant quitté l'entreprise reçoit de celle-ci un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées, et qui est inséré dans le livret d'épargne salariale prévu à l'article 1.5.3 ci-dessus. Cet état informe le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par prélèvement sur les avoirs.

ARTICLE 2 - DISPOSITIF D'INTERESSEMENT

Afin de laisser le maximum de souplesse et de choix aux entreprises de la branche, les partenaires sociaux n'ont pas souhaité définir un régime d'intéressement directement applicable (formule de calcul, répartition du montant, affectation des droits). En conséquence, ils conviennent de proposer plusieurs formules ci-dessous, à charge pour l'entreprise d'opter pour l'une d'entre elles.

Toutefois, pour encourager les entreprises de moins de 50 salariés à mettre en place un dispositif d'intéressement, un accord-type figurant en annexe 1 est prévu permettant auxdites entreprises d'opter pour l'application du régime d'intéressement instauré dans l'accord-type au moyen d'un

document unilatéral d'adhésion (cf article 1.4.2 ci-dessus). Cette annexe fait partie intégrante du présent accord.

2.1 - Formule de calcul de l'intéressement

2.1.1 - Périodicité de calcul de l'intéressement

L'entreprise choisit une périodicité selon laquelle l'intéressement sera calculé.

La périodicité peut être :

- annuelle, sur la base des résultats de l'exercice ;
- semestrielle, sur la base des résultats du semestre ;
- de 4 mois, sur la base des résultats constatés à chaque fin de période de 4 mois ;
- de 3 mois, sur la base des résultats constatés à chaque fin de période de 3 mois.

2.1.2 - Formule de calcul de l'intéressement

Pour prétendre aux exonérations prévues, l'intéressement doit présenter un caractère aléatoire.

La formule de calcul de l'intéressement peut être liée, selon le choix de l'entreprise :

- aux résultats de l'entreprise ;
- et/ou aux performances de l'entreprise ;

Il y a lieu de préciser dans l'accord* d'intéressement les règles constantes qui seront prises en compte durant sa période d'application.

2.1.3 - Éléments de calcul de l'intéressement

L'entreprise précise dans l'accord* les éléments de calcul retenus et la formule à partir de laquelle sera calculé le montant d'intéressement.

Exemples d'éléments pour un accord* lié aux résultats de l'entreprise sur une périodicité annuelle :

- bénéfice fiscal (ligne HN de la liasse fiscale DGFIP n°2053) ;
- bénéfice comptable (ligne GW de la liasse fiscale DGFIP n°2052) ;
- bénéfice d'exploitation (ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n°2052) ;
- etc.

Exemples d'éléments pour un accord* lié aux performances :

- atteinte d'objectifs opérationnels ou financiers ;
- critères d'amélioration de la productivité ;
- critères de performance relevant de la responsabilité sociale de l'entreprise, figurant à l'article R225-105, II du code de commerce ;
- etc.

Dans tous les cas, l'intéressement doit être déterminé à partir d'éléments quantifiables et vérifiables. Il doit être collectif, variable et aléatoire. A titre d'exemple, une formule de calcul basée sur un pourcentage du chiffre d'affaires n'est pas aléatoire puisqu'il garantit de fait un versement d'intéressement ; par contre, il a toujours été admis que la formule de calcul puisse reposer, par exemple, sur une augmentation du chiffre d'affaires.

Ainsi les critères :

- doivent traduire une progression pour l'entreprise ;
- doivent permettre de mesurer cette évolution par rapport à une période précédente ;
- ne peuvent être personnalisés ni aboutir à une individualisation des objectifs ou des résultats ;
- ne peuvent relever d'une appréciation personnelle portée sur le salarié, son comportement ou son travail individuel.

L'accord* peut fixer des seuils de déclenchement (minimum à atteindre en dessous duquel l'intéressement n'est pas déclenché), et/ou des paliers.

Une fois les éléments définis, l'accord* détermine obligatoirement la formule de calcul dont la détermination ne doit pas être laissée à la discrétion de l'employeur.

La formule de calcul doit définir de façon exhaustive les objectifs à atteindre pour déclencher le versement de la prime collective ainsi que le montant de cette prime (masse globale d'intéressement) qui en résulte.

La formule de calcul peut être révisée par avenant pour chaque année de la durée de l'accord* initial, avant le 30 juin de l'année en cours.

2.2 - Répartition du montant global de l'intéressement entre les bénéficiaires

2.2.1. Modalités de répartition

Selon le choix de l'entreprise, la répartition du montant de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être effectuée de la façon suivante :

- Uniformément entre tous les bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année.

- Proportionnellement aux salaires perçus au cours de l'exercice.

Dans ce cas, le salaire retenu doit être défini dans l'accord*.

Le cas échéant, pour les chefs d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux non-salariés, la répartition proportionnelle aux salaires 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.

En cas d'option pour une répartition proportionnelle au salaire, le conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) du chef d'entreprise, qui de par son statut ne perçoit pas de rémunération, ne pourra pas bénéficier de l'intéressement.

Concernant les salariés en congé de maternité ou d'adoption, ou absents consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salaire à prendre en compte est celui correspondant à leur rémunération habituelle.

- Proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

La durée de présence du collaborateur est calculée en fonction de sa présence dans les effectifs au cours de l'exercice, à savoir de son temps de travail contractuel (salarié à temps plein, à temps partiel), déduction faite de ses absences éventuelles autres que les périodes visées aux articles L1225-17, L1225-37 et L1226-7 du code du travail.

Aux périodes de travail effectif s'ajoutent les périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles en vertu de la législation en vigueur (congés payés, exercice de mandat de représentation du personnel, congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle), des dispositions conventionnelles de la branche de l'Industrie cimentière et des éventuels accords de l'entreprise sur le sujet.

Pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence conformément aux dispositions légales.

- Par combinaison de 2 ou 3 de ces critères de répartition.

Dans ce cas, chaque critère retenu doit s'appliquer à une sous-masse distincte, c'est-à-dire que l'enveloppe globale calculée pour l'intéressement doit être divisée en autant de sous-enveloppes qu'il y a de critères de répartition retenus.

Exemple de rédaction :

- à concurrence de ... % de façon uniforme ;
- à concurrence de ... % proportionnellement aux salaires ;
- à concurrence de ... % proportionnellement à la durée de présence.

2.2.2. Plafonnement global des droits

Le montant global des primes distribuées ne peut excéder 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application de l'accord*.

Il s'agit donc des salaires bruts versés, au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement, à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise et non des salaires perçus par les seuls bénéficiaires de l'intéressement (le salaire brut est déterminé par référence à l'assiette des cotisations de sécurité sociale), et le cas échéant de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel, du chef d'entreprise et/ ou des mandataires sociaux, imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

2.2.3. Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptible d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné (plafond annuel moyen). Aussi, si l'entreprise décide du versement d'un montant supérieur, le montant excédant ledit plafond perd sa

qualité d'intéressement et la fraction excédentaire sera réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

2.3 - Affectation des droits

2.3.1. Date de versement des primes

Les primes d'intéressement doivent être versées au bénéficiaire au plus tard :

- intéressement annuel : avant le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice ;
- intéressement infra-annuel : avant le dernier jour du 2e mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

Conformément à l'article D3313-3 du code du travail, toutes les sommes versées aux bénéficiaires au titre de l'accord* d'intéressement au-delà du délai indiqué dans l'accord* produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts de retard à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal et bénéficient du même régime d'exonération.

2.3.2. Notification des versements

Tout bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- la part revenant au bénéficiaire ;
- le montant de prélèvements précomptés (CSG et CRDS) ;
- les délais à partir desquels les sommes investies sur un plan d'épargne salariale peuvent être disponibles, si ce plan existe ;
- les modalités d'affectation par défaut à un plan d'épargne salariale s'il existe.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition telles qu'elles résultent de l'accord*.

Sauf opposition du bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

2.3.3. Cas des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

Si un bénéficiaire en droit de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer et de répartir les droits dont il est titulaire, celle-ci doit lui demander l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits. L'entreprise devra lui adresser la fiche prévue à l'article 2.3.2 ci-dessus et la note d'information prévue à l'article 1.5.1 ci-dessus, elle devra également lui demander de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le bénéficiaire ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes sont remises par l'entreprise à la Caisse des Dépôts et Consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription légale (article L312-20, III du code monétaire et financier, soit actuellement 30 ans).

2.3.4. Supplément d'intéressement

Si l'intéressement se déclenche au titre d'une année déterminée, le conseil d'administration, ou le directoire (ou le chef d'entreprise dans une entreprise dépourvue de conseil d'administration ou de directoire), a la faculté de décider de distribuer au cours de la même année, en plus de montant de base, un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds individuels et collectifs. Si la formule de calcul de l'intéressement donne un résultat nul, aucun supplément ne peut être attribué.

Ce supplément s'applique aux mêmes bénéficiaires que l'accord*, et il est réparti selon les mêmes modalités que celles prévues à l'accord*.

Il bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales que l'intéressement de base.

2.3.5. Choix d'utilisation des droits par les bénéficiaires

Lors de chaque attribution nouvelle d'intéressement, chaque bénéficiaire est informé par le biais de la fiche individuelle prévue à l'article 2.3.2 ci-dessus (et distincte de la note prévue à l'article 1.5.1 ci-dessus) :

- des sommes attribuées au titre de l'intéressement ;
- du montant dont il peut demander le versement ;
- du délai dans lequel il peut formuler sa demande ;

- en cas d'absence de demande de sa part, de l'affectation de ces sommes au PEE ou au PEI dès lors qu'un de ces plans existe.

L'accord* d'intéressement peut prévoir les modalités de diffusion de cette fiche individuelle d'information et la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé. La demande du bénéficiaire est alors formulée dans les 15 jours suivants la date de cette note d'information.

En l'absence de stipulation dans l'accord* sur les modalités d'information, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander le versement.

Le bénéficiaire qui formule sa demande peut décider :

- soit l'affectation de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne salariale de l'entreprise s'il en existe un : les sommes étant alors exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu.
Le bénéficiaire qui choisit de verser sa prime sur un plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise peut l'affecter, selon le(s) dispositif(s) proposé(s) par l'entreprise :
 - o sur le plan d'épargne entreprise (PEE)/plan d'épargne interentreprises (PEI), selon les modalités d'investissement précisées dans le règlement du plan ;
 - o sur le plan d'épargne d'entreprise (PEE)/plan d'épargne interentreprises (PEI), et/ou sur le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO ou PERECO), et/ou sur le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOL) selon les modalités d'investissement précisées dans les règlements des plans.
- soit la perception immédiate de tout ou partie de sa prime : les sommes étant alors exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) mais assujetties à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de versement.

Le versement s'effectue dans les délais et conditions mentionnés à l'article 2.3.1 ci-dessus.

ARTICLE 3 – SUIVI ET FORMALITES DU DISPOSITIF D'INTERESSEMENT

3.1 - Suivi de l'application de l'accord

Selon les modalités retenues de mise en place, les conditions d'application de l'accord* d'intéressement sont suivies par :

- le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par le comité social et économique pour le suivi de l'accord* ;
- à défaut, la commission créée pour le suivi de l'accord*, constituée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet et dont l'accord* établit la liste nominative.

L'accord* précise une date avant laquelle l'entreprise communique les documents nécessaires au contrôle du calcul de l'intéressement et au contrôle du respect des modalités de sa répartition.

La commission de suivi doit être régulièrement informée de l'évolution prévue des éléments retenus pour la détermination du montant de l'intéressement. Il convient à cet effet de déterminer dans l'accord* les modalités et périodicités de communication adaptées à l'entreprise et aux éléments retenus pour le calcul de l'intéressement.

Enfin, cette commission peut demander aux représentants de la direction des explications complémentaires sur l'application de l'accord*, formuler tout avis et présenter toute suggestion à ce sujet.

Les résultats annuels du système d'intéressement sont arrêtés par la direction après avoir été communiqués à la commission de suivi.

3.2 – Contestations et règlement des litiges

Les différends et litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application de l'accord* doivent se régler, si possible, à l'amiable entre les parties signataires, chaque partie pouvant faire appel à un expert de son choix.

À défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

3.3 - Conclusion et dépôt de l'accord

Pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales liées à l'intéressement, l'accord* doit être conclu avant le 1er jour de la 2e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet et déposé dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

3.4 - Durée de l'accord*

L'accord* est conclu pour une période comprise entre 1 et 3 ans.
Il précise les dates de début et fin de l'exercice social de l'entreprise.

3.5 – Reconduction de l'accord ou de la décision unilatérale

3.5.1. Accord d'intéressement

Au choix de l'entreprise :

- à l'issue de la période d'application de l'accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du dispositif dans les mêmes conditions ou dans des conditions différentes;
- si aucune des parties habilitées à négocier ou ratifier un accord d'intéressement ne demande de renégociation à l'issue d'un délai de 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier sera renouvelé par tacite reconduction pour une nouvelle période de 3 ans, sauf si dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale si l'accord d'origine en prévoit la possibilité.

En cas d'accord ratifié à la majorité des 2/3 du personnel, la demande de renégociation de l'accord est formalisée soit par l'émargement, sur la liste nominative de l'ensemble des salariés, des salariés signataires de cette demande, soit par un procès-verbal rendant compte de la consultation des salariés sur cette renégociation.

3.5.2. – Décision unilatérale

Au terme de la période de validité de la décision unilatérale, le régime d'intéressement ne peut être reconduit que par la voie de la négociation d'un accord selon les modalités prévues à l'article 1.4.1 ci-dessus.

3.6 – Modification et dénonciation de l'accord*

L'accord* pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. Dans ce cas, un avenant sera conclu par l'ensemble des parties signataires de l'accord*, dans les mêmes formes que sa conclusion. Il sera déposé selon les mêmes formalités et délais que l'accord initial ou l'adhésion lorsqu'il s'agit d'une décision unilatérale.

L'accord* d'intéressement ne pourra être dénoncé ou modifié que par l'ensemble des parties signataires et dans la même forme que sa conclusion. Pour être applicable à l'exercice en cours, la dénonciation de l'accord* devra être notifiée dans un délai de 15 jours à la DREETS dépositaire de l'accord* initial.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS FINALES

4.1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la Convention collective nationale de la branche de l'Industrie de la fabrication des ciments du 02 octobre 2019.

4.2 – Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Un bilan de l'accord et de son application dans les entreprises de la branche sera effectué tous les cinq ans.

4.3 – Notification, dépôt, extension, agrément

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et L.2261-24 du Code du travail.

Par référence à l'article L.2261-23-1 du code du travail, les parties rappellent que les dispositions du présent accord ont surtout vocation à aider les TPE/PME de la branche à instituer un régime d'intéressement. Ainsi, elles considèrent que les dispositions du présent accord sont adaptées à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, à l'exception de l'accord-type prévu en Annexe 1 qui concerne les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord de branche fait également l'objet de la procédure d'agrément prévue à l'article L.3345-4 du code du travail afin de permettre aux entreprises de la branche d'opter pour le dispositif d'intéressement qui y est prévu.

4.5 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du Ministère en charge des relations du travail

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail.

4.6 – Révision et dénonciation

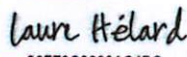
Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L.2261-9 du Code du travail. En tel cas, les dispositions dudit accord continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur 3e exercice social d'application de l'accord dans l'entreprise.

Conformément aux articles L.2261-7 à L.2261-8 du code du travail, le présent accord pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L.2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris la Défense, le 15 décembre 2021

1/ Pour le Syndicat Français de l'Industrie Cimentière,

M.....Laure Héland.....

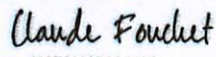
DocuSigned by:

36FF9C8608AC4BC...

2/ Pour la Fédération Construction et Bois – CFDT,

M.....

3/ Pour la CFE-CGC BTP, Section Professionnelle SICMA,

M.....Claude Fouchet.....

DocuSigned by:

419F3083B3A443C...

4/ Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction, Bois et Ameublement CGT,

M.....

5/ Pour la Fédération Générale Force Ouvrière Construction – F.G.F.O. Construction,

M.....

ANNEXE 1 – ACCORD TYPE INSTITUANT UN REGIME D'INTERESSEMENT EN ENTREPRISE

Le présent accord type, conclu dans les conditions de l'article L3312-8 du code du travail, est destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement ou d'une décision unilatérale en application des articles L.3311-1 et suivants et de l'article L2242-1 du code précité. Cet accord type est adapté aux spécificités des entreprises des secteurs professionnels concernés employant moins de 50 salariés.

EN CAS D'ACCORD :**Accord d'intéressement de la société [...]****Entre, d'une part :**

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

Ci-après dénommée « l'entreprise »

Et, d'autre part :

(ne conserver que le mode de conclusion retenu)

OPTION 1 : Si l'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, représentées par :

(lister tous les délégués syndicaux)

M./ Mme..... (prénom et nom), en qualité de délégué syndical de.....(nom de l'organisation syndicale)

OPTION 2 : Si l'accord est conclu avec le conseil d'entreprise :

Le conseil d'entreprise, représenté par :

..... (prénom(s), nom(s) du (des) représentant(s))

OPTION 3 : Si l'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées expressément par un ou plusieurs représentant(s) spécialement mandaté(s) :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (énumérer les organisations signataires), représentées respectivement par leur représentant spécialement mandaté à cet effet :

Au choix :

(lister tous les délégués syndicaux)

M./ Mme..... (prénom et nom), en qualité de délégué syndical de.....(nom de l'organisation syndicale)

Ou

M./ Mme..... (prénom et nom), en vertu du mandat annexé au présent accord.

OPTION 4 : Si l'accord est conclu par le comité social et économique :

Le comité social économique par décision à la majorité des membres salariés présents lors de la réunion du..... selon procès-verbal ci-joint annexé au présent accord, représenté par M./ Mme..... (prénom et nom) en vertu du mandat qu'il (elle) a reçu au cours de cette réunion.

OPTION 5 : Si l'accord est ratifié par l'ensemble du personnel suite à une demande conjointe de la direction et des représentants du personnel :

L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est annexé au présent accord. Cette majorité a été appréciée par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

Ladite ratification intervient suite à une demande conjointe effectuée en date du (date) par la direction de l'entreprise et (le comité social et économique/les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise/le comité social et économique et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise/le conseil d'entreprise).

OPTION 6 : Si l'accord est ratifié par l'ensemble du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale :

L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est annexé au présent accord. Cette majorité a été appréciée par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

Il est conclu le présent accord d'intéressement conformément aux dispositions des articles L3311-1 et suivants du code du travail.

EN CAS DE DECISION UNILATERALE :

Décision unilatérale relative au régime d'intéressement de la société [...]

NB : en cas de Décision Unilatérale, remplacer les termes ci-dessous « les parties » par « l'entreprise » et « accord » par « décision unilatérale ».

La présente décision unilatérale instaurant un dispositif d'intéressement est conclue en application des dispositions de l'article L3312-8 du code du travail permettant à une entreprise de moins de 50 salariés d'opter pour le dispositif d'intéressement prévu dans l'accord-type annexé à l'accord d'intéressement de la Branche de l'Industrie cimentière.

La société..... (dénomination sociale), (forme), au capital de €, dont le code NAF est le :, et dont le siège est situé (siège social/adresse), représentée par (prénom) (nom), en sa qualité de (qualité), a décidé ce qui suit conformément aux dispositions des articles L3311-1 et suivants du code du travail.

Préambule

NB : Le préambule doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul et des critères de répartition de l'intéressement.

L'entreprise a souhaité associer ses salariés à ses performances et à ses résultats. Le présent accord est ainsi conclu afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise et d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel.

Le présent accord a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise.

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, d'une amélioration continue de sa performance et (option : ou) de ses résultats.

Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul, (préciser la formule retenue à l'art.5) qui apparaît l'élément le mieux à même de mesurer l'évolution positive de la performance globale ou des résultats de l'entreprise.

Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la constitution et l'amélioration de la performance ou des résultats de l'entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction (à préciser selon la modalité retenue à l'art.7), est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la sécurité sociale et ne pourront en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou réglementaires.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. L'intéressement versé à chaque bénéficiaire ne constitue pas donc un avantage acquis. Les signataires du présent accord s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

Article 1^{er} - Champ d'application

NB : Ne conserver que le champ d'application applicable au cas concerné

Le champ d'application du présent accord couvre les établissements désignés en annexe.

Article 2 - Durée, reconduction et modification

Article 2.1 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de (1, 2 ou 3) ans à compter de l'exercice ouvert le...../...../.....

Il s'appliquera au titre de l'(des) exercice(s) suivant(s) :

1. Du JJ/MM/AAAA au JJ/MM/AAAA
2. Du JJ/MM/AAAA au JJ/MM/AAAA
3. Du JJ/MM/AAAA au JJ/MM/AAAA

DS
CF

DS
LA

Le présent accord répond à l'obligation d'être conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales liées au régime de l'intéressement.

Article 2.2 - Reconduction

Retenir l'une des dispositions suivantes :

OPTION 1 : à l'issue de la période d'application de l'accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du dispositif dans les mêmes conditions ou dans des conditions différentes.

OPTION 2 : Le présent accord est renouvelable par tacite reconduction pour une nouvelle période de trois ans sauf si l'une des parties à l'accord demande qu'il soit renégocié dans les trois mois précédant sa date d'échéance. En ce cas l'accord est reconduit pour une durée égale à la durée initiale prévue à l'article 2.1 ci-dessus.

Le renouvellement de l'accord sera notifié à la DREETS dans les mêmes conditions de délai et de dépôt que le présent accord.

OPTION 3 (Décision Unilatérale) : à l'issue de la période d'application de la présente Décision Unilatérale, le régime d'intéressement ne pourra être reconduit que par la voie de la négociation d'un accord collectif.

Article 2.3 – Dénonciation, Modification

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié que par l'ensemble des parties et dans les mêmes formes que sa conclusion.

Les éventuels avenants doivent être négociés et signés :

OPTION 1 : dans les six premiers mois de l'exercice qu'ils visent (versement annuel),

OPTION 2 : avant l'expiration de la première moitié de la première période de calcul (versement trimestriel ou semestriel), soit avant le...../...../.....

Pour être applicable à l'exercice en cours, la dénonciation de l'accord devra être notifiée dans un délai de 15 jours, à la DREETS dépositaire de l'accord initial.

Article 3 – Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins..... mois d'ancienneté (3 mois minimum).

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de l'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, sont pris en compte.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté. Dès lors que l'ancienneté exigée par l'accord est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier de l'intéressement sur la totalité de son appartenance juridique à l'entreprise au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage entreprise, la durée de ce dernier est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail) sous réserve du respect de l'une des deux conditions suivantes :

- la durée du stage entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs si le stage ne s'est pas déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire ;
- la durée du stage entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs ou non, si le stage s'est déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants (articles L612-8 et suivants du code de l'éducation), et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

OPTION : L'effectif de l'entreprise, en sus du dirigeant lui-même, étant compris entre un salarié et 250 salariés, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux non salariés, bénéficient également de l'accord sous réserve de justifier de l'ancienneté ci-dessus prévue.

Article 4 – Régime juridique, fiscal et social de l'intéressement

Les sommes attribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ne constituent pas un élément de salaire ni un revenu professionnel pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

En raison de son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Sous réserve du respect des plafonds individuels et collectifs, des modalités de calcul, de répartition et d'attribution des droits prévues ci-après, les sommes distribuées au bénéficiaire au titre de l'intéressement reçoivent le traitement fiscal et social suivant :

- exonération de cotisations de sécurité sociale ainsi que de toutes les cotisations dont l'assiette est identique à celle des cotisations de sécurité sociale ;

- assujettissement à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- soumission à l'impôt sur le revenu sauf en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale.

Article 5 - Calcul de l'intéressement

Article 5.1 – Périodicité de calcul de l'intéressement

La périodicité peut être :

- *OPTION 1* : annuelle, sur la base des résultats de l'exercice ;
- *OPTION 2* : semestrielle, sur la base des résultats du semestre ;
- *OPTION 3* : de 4 mois, sur la base des résultats constatés à chaque fin de période de 4 mois ;
- *OPTION 4* : de 3 mois, sur la base des résultats constatés à chaque fin de période de 3 mois.

Article 5.2 – Formule de calcul de l'intéressement

L'intéressement est calculé selon l'une ou plusieurs des formules suivantes :

NB : la formule de calcul est liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Elle doit garantir le caractère aléatoire et variable de l'intéressement. La formule doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables.

Exemples de formules :

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

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

NB : On peut attribuer un pourcentage du bénéfice d'exploitation (ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n°2052, ou du bénéfice comptable (ligne GW de la liasse fiscale DGFIP n°2052), ou du bénéfice fiscal (ligne HN de la liasse fiscale DGFIP n°2053), ou encore un pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation, un pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire.

Par exemple, pour verser un tiers de l'amélioration de la marge bénéficiaire « $P = CA_{HT} \times (Tx_n - Tx_r) \times 33\%$ » où P représente la prime globale à répartir, CA HT le chiffre d'affaires de l'exercice, Tx_n le taux de marge bénéficiaire de l'exercice, Tx_r le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédant la mise en œuvre de l'accord.

Dans cet exemple, si l'entreprise réalise un CA de 12 M € et si son taux de marge bénéficiaire est passé de 6 % l'année de référence à 10 % pour l'exercice en cours, la prime globale s'établira ainsi : 12 M € × 4 % × 33 % = 158 400 €.

Pour conserver un minimum de rentabilité à l'entreprise, il est judicieux de prévoir un seuil de rentabilité (ou de déclenchement) qui peut s'exprimer différemment dans la formule de calcul. Il peut s'agir, par exemple, d'un pourcentage du résultat d'exploitation (RE) à partir d'une somme forfaitaire (x % du RE à partir de x €). On peut aussi envisager une formule plus compliquée (ex. : si RE <... % alors I = 0 ; si... % < RE >... % alors I = 3 % du RE ; si RE >... % alors I = 6 % du RE).

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

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

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

En cas de prime au titre de l'intéressement à l'atteinte d'objectifs opérationnels ou financiers de l'entreprise :

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

NB : L'amélioration de la qualité, de la satisfaction des clients, le respect des délais, peuvent constituer des objectifs, à condition de déterminer une méthode d'évaluation objective et vérifiable. Par exemple, une entreprise peut faire réaliser par un prestataire indépendant une enquête annuelle de satisfaction auprès de ses clients et attribuer un pourcentage de la masse salariale brute calculée à partir de l'évolution de l'indice de satisfaction de ses clients.

En cas de prime au titre de l'intéressement à la responsabilité sociale de l'entreprise :

DS
CF

DS
LA

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à la responsabilité sociale de l'entreprise est calculée en référence à l'article R.225-105, II du code de commerce, selon la formule suivante:..... (à compléter).

NB : la sécurité au travail (taux de fréquence, ou de gravité des AT/ MP), le bilan carbone, les actions en matière d'économie circulaire, le nombre de salariés RQTH, le nombre total d'heures de formation en matière de protection de l'environnement... peuvent constituer des objectifs, à condition de déterminer une méthode d'évaluation objective et vérifiable.

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

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

Elle est calculée selon la formule suivante :..... (à compléter).

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

Article 6 - Plafonnement de l'intéressement

Article 6.1 – Plafonnement collectif

L'intéressement global (prime d'intéressement et, le cas échéant, supplément d'intéressement) est plafonné à 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise (y compris de la rémunération annuelle ou du revenu soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les mandataires sociaux).

Si le calcul aboutit à un dépassement de plafond collectif, l'intéressement sera automatiquement ramené au plafond collectif sans compensation ni possibilité de report dans le temps.

Article 6.2 - Plafonnement individuel

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut au titre d'un même exercice excéder une somme égale aux $\frac{3}{4}$ du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

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

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Article 7 - Modalités de répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires

Le montant de l'intéressement calculé selon la formule prévue à l'article 4 sera réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

Exemples de modalités de répartition :

Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice :

L'intéressement est réparti, entre les bénéficiaires désignés à l'article 3, proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, à savoir le temps de travail contractuel du salarié (salarié à temps plein, à temps partiel), déduction faite de ses absences éventuelles autres que les périodes visées aux articles L1225-17, L1225-37 et L1226-7 du code du travail.

La répartition de la prime globale d'intéressement se fait de la manière suivante :

(En %)

(compléter)

Exemple :

<u>Temps de présence contractuel (=Tps)</u>	<u>Pourcentage du montant de l'intéressement</u>
Tps ≤ 1/4 temps	25
1/4 temps < Tps ≤ 1/2 temps	50
1/2 < Tps ≤ 3/4 temps	75
Tps > 3/4 temps	100

Le montant de la part individuelle de l'intéressement pour un salarié à temps plein est alors égal à :

Montant = somme totale de l'intéressement / [(Nb de salariés à 25 %*25 %) + (Nb de salariés à 50 %*50 %) + (Nb de salariés à 75 %*75 %) + (Nb de salariés à 100 %*100 %)]

Chaque bénéficiaire perçoit le pourcentage de cette part individuelle selon le barème exposé ci-dessus.

Les heures supplémentaires et/ ou complémentaires ne rentrent donc pas en compte dans le calcul.

Aux périodes de travail effectif s'ajoutent les périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles en vertu de la législation en vigueur (congés payés, exercice de mandat de représentation du personnel, congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle), des dispositions conventionnelles de la branche de l'Industrie cimentière et des éventuels accords de l'entreprise sur le sujet.

Répartition proportionnelle aux salaires perçus au cours de l'exercice :

L'intéressement est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 3 proportionnellement aux salaires bruts (au sens des cotisations de sécurité sociale) perçus par chaque salarié au cours de l'exercice considéré.

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

Pour les chefs d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux non-salariés, la répartition proportionnelle aux salaires 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.

Répartition uniforme entre tous les bénéficiaires :

L'intéressement est réparti uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3, perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence dans l'entreprise.

Répartition par utilisation conjointe des différents critères :

(à compléter en fonction de la part de chacun des critères)

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

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

Il s'agit des périodes de travail effectif, à savoir le temps de travail contractuel du salarié (salarié à temps plein, à temps partiel), déduction faite de ses absences éventuelles autres que les périodes visées aux articles L1225-17, L1225-37 et L1226-7 du code du travail.

Aux période de travail effectif s'ajoutent les périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles en vertu de la législation en vigueur (congés payés, exercice de mandat de représentation du personnel, congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle), des dispositions conventionnelles de la branche de l'Industrie cimentière et des éventuels accords de l'entreprise sur le sujet.

. Et/ou une partie de l'intéressement, égale à..... % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires bruts (au sens des cotisations de sécurité sociale) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

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

Pour les chefs d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux non-salariés, la répartition proportionnelle aux salaires 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.

. Et/ou une partie de l'intéressement, égale à..... % de son montant, est répartie uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3 perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence dans l'entreprise.

Article 8 - Versement de l'intéressement

Article 8.1 - Modalités et délais de versement

L'intéressement sera versé dès qu'il aura pu être calculé et vérifié par l'instance visée à l'article 8.1 du présent accord, et en tout état de cause au plus tard :

- *OPTION 1 si intéressement annuel* : le dernier jour 5^e mois suivant la clôture de l'exercice ;
- *OPTION 2 si intéressement infra-annuel* : avant le dernier jour du 2^e mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

En cas de versement au-delà de cette date, un intérêt égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) sera dû. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du même régime d'exonération.

OPTION : le conseil d'administration, ou le directoire ou le chef d'entreprise (dans une entreprise dépourvue de conseil d'administration ou de directoire), a la faculté de décider de distribuer au cours de la même année, en plus de montant de base, un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds individuels et collectifs. Si la formule de calcul de l'intéressement donne un résultat nul, aucun supplément ne peut être attribué. Ce supplément s'applique aux mêmes bénéficiaires désignés à l'article 3, et il est réparti selon les mêmes modalités que celles prévues au présent accord. Il bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales que l'intéressement de base.

DS
CF

DS
LA

Chaque versement fera l'objet d'une fiche individuelle distincte du bulletin de paie précisée à l'article 9.2 qui informera le bénéficiaire qu'en l'absence de réponse de sa part à cette notification, ses droits seront affectés par défaut au PEE/PEI lorsqu'il existe.

Article 8.2 - Affectation de l'intéressement

Le bénéficiaire de la prime d'intéressement pourra librement opter :

- pour son règlement immédiat, les sommes reçues étant alors exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) mais assujetties à l'impôt sur le revenu;
- *OPTION si dispositif d'épargne salariale présent dans l'entreprise* : pour son affectation en tout ou partie sur un dispositif d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise, les sommes reçues étant alors exonérées de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche (cf. art. 9.2) comportant notamment une information sur :

- les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement ;
- le montant dont il peut demander le versement ;
- le délai de 15 jours dans lequel il peut formuler sa demande ;
- *OPTION si dispositif d'épargne salariale présent dans l'entreprise* : l'affectation de ces sommes au PEE/PEI mis en place au sein de l'entreprise, en cas d'absence de demande de sa part dans ce délai.

En cas d'envoi de la fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé informé à J+... (*nombre de jours*), J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier/courriel. Le salarié n'ayant pas reçu le courrier/courriel devra se manifester auprès du service du personnel.

NB : le délai J+7 est raisonnable.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa prime d'intéressement, le salarié devra formuler sa demande dans un délai de 15 jours calendaires à réception de cette fiche, soit à J+... (*nombre de jours*) au plus tard.

NB : le délai J+22 est raisonnable.

OPTION si dispositif d'épargne salariale présent dans l'entreprise : À défaut de choix dans ce délai, les sommes seront versées sur le PEE/PEI mis en place dans l'entreprise et seront indisponibles pour la durée définie par le PEE/PEI.

Article 9 - Suivi de l'application et information du personnel

Article 9.1 - Suivi de l'application

L'application du présent accord est suivie par :

(choisir l'option correspondant au mode de conclusion retenu pour l'accord)

OPTION 1 : Le comité social économique ou une commission spécialisée créée par lui pour le suivi du présent accord.

OPTION 2 : une commission spéciale composée de..... représentants des salariés spécialement désignés à cet effet par ces derniers, et dont la liste figure en annexe du présent accord.

Les représentants en charge du suivi de l'application du présent accord, se réuniront à l'occasion de chaque calcul et répartition de l'intéressement afin de vérifier l'exactitude de ces opérations. À cet effet, l'entreprise remettra toutes les informations nécessaires à ces vérifications étant entendu que les représentants pourront demander toutes les précisions et documents utiles à leurs travaux au moins (*nombre*) jours avant la date prévue pour la réunion.

NB : un délai de 8 jours est raisonnable.

L'entreprise présentera également dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport qui comportera notamment les éléments servant de base au calcul du montant de l'intéressement.

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.

Les représentants sont tenus à une obligation de discrétion sur toutes les informations remises, toute divulgation à un tiers de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à un de ses salariés étant répréhensible. Il sera tenu un procès-verbal des réunions.

Article 9.2 - Information individuelle

Le personnel est informé du présent accord par voie d'affichage sur les emplacements réservés à cet effet dans l'entreprise.

Le présent accord fait également l'objet d'une note d'information reprenant ses dispositions, remise individuellement à chaque salarié de l'entreprise, par courrier ou courriel.

Par ailleurs, tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne mis en place dans l'entreprise et notamment l'intéressement.

Enfin, lors de chaque attribution d'intéressement, chaque bénéficiaire susceptibles de percevoir une prime d'intéressement, y compris les bénéficiaires qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le

calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoit, une fiche individuelle distincte du bulletin de paie indiquant:

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits individuels attribués au bénéficiaire et dont il peut demander le versement ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de 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 délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande d'affectation ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Une note précisant les règles de calcul et de répartition de l'intéressement est jointe à cette fiche individuelle.

Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 9.3 - Cas du départ d'un bénéficiaire

Si un bénéficiaire en droit de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer et de répartir les droits dont il est titulaire, celle-ci lui demandera l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits. L'entreprise lui adressera la fiche individuelle et la note d'information prévues à l'article 9.2 ci-dessus, et lui demandera également de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le bénéficiaire ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes sont remises par l'entreprise à la Caisse des Dépôts et Consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription légale (article L312-20, III du code monétaire et financier, soit actuellement 30 ans).

Article 10 - Modification dans la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission et lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L.3312-5 du code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Article 11 - Règlement des litiges

Les parties s'engagent, en cas de litige pour l'application du présent accord ou de ses avenants éventuels, à essayer de les régler à l'amiable, chaque partie pouvant s'adjoindre, après accord de l'autre partie, un expert. Pendant toute la durée du différend, l'application du présent accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

À défaut de règlement amiable, le différend sera soumis aux juridictions compétentes du lieu du siège social de l'entreprise.

Article 12 – Dépôt de l'accord

Pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales liées à l'intéressement, le présent accord doit être conclu avant l'échéance prévue à l'article 2.1 ci-dessus, et déposé dans les 15 jours suivant sa date de prise d'effet.

Le présent accord sera déposé par voie électronique, via la plateforme TéléAccords :

(<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>)

à la DREETS dont relève le siège social de l'entreprise.

OPTION si l'accord est un accord collectif d'entreprise : Un exemplaire devra également être déposé au greffe du conseil de prud'hommes de (à compléter: conseil de prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord) dans les 15 jours suivant sa date de conclusion.

Fait à (lieu), le (date)

En (nombre) exemplaires originaux

(NB : établir autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes)

Pour l'entreprise :

..... (prénom) (nom), (qualité)

Signature

Cachet

Dans tous les cas sauf si Décision Unilatérale :

Pour (au choix : les organisations syndicales/ le Conseil d'entreprise/ le CSE/ les salariés)

..... (prénom(s), nom(s) et qualité(s))

Signature(s)

OPTION : ANNEXE 1 :

(au choix selon le mode de conclusion de l'accord) :

- mandats des représentants spécialement mandatés pour la négociation de l'accord
- procès-verbal de la réunion du CSE
- procès-verbal de la consultation du personnel organisée le/...../..... auprès du personnel de l'entreprise en vue de la ratification du projet d'accord d'intéressement proposé par le chef d'entreprise.

OPTION : ANNEXE 2 : Liste des salariés désignés à la Commission spéciale de suivi de l'accord d'intéressement

DS
CF

DS
LA