

# **ACCORD du 16 avril 2019 relatif au dispositif d'intéressement dans la branche de l'Animation**

## Préambule

Le présent accord, issu des négociations ouvertes dans le respect des dispositions de l'article L.3312-9 du Code du travail, a pour but en premier lieu de permettre aux plus petites entreprises de la branche de l'Animation n'ayant pas de dispositif d'intéressement d'accéder à un tel dispositif dans des conditions simplifiées.

Conformément à la loi, le présent accord prévoit un dispositif d'accès direct pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein.

Soucieux de négocier un accord transposable dans le plus grand nombre des entreprises, les partenaires sociaux ont prévu un régime d'intéressement simple à mettre en œuvre et dont la base de calcul est le résultat net comptable.

Les partenaires sociaux souhaitent également que cet accord puisse servir d'exemple et encourage les entreprises à négocier leur propre accord d'intéressement adapté à leurs spécificités.

Ce dispositif d'intéressement est élaboré pour être facilement décliné au sein des petites entreprises grâce à une adhésion aux modalités très simplifiées.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, il est également accessible mais à la condition de conclure préalablement un accord d'entreprise selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale prévues à l'article L.3322-6 du Code du travail.

Le dispositif d'intéressement mis en place par le présent accord est facultatif et ne remet pas en cause les accords d'entreprise déjà conclus ayant le même objet.

## Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre dans les entreprises visées à l'article 2.1 ci-après, d'un intéressement collectif des salariés aux résultats des entreprises en application des articles L3311-1 et suivants du Code du travail.

## Article 2 : Champ d'application

### 2.1 - Entreprises

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1.1 de la Convention Collective de l'Animation. Par ailleurs, cet accord prévoit des dispositions particulièrement adaptées aux entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément à l'article L3312-2 du Code du travail, il est également rappelé que l'entreprise doit satisfaire à ses obligations lui incombant en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

## 2.2 Bénéficiaires

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, peuvent bénéficier de l'intéressement s'ils justifient d'une ancienneté 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 et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

Les stagiaires au sens des articles L124-1 et suivants du Code de l'éducation sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier du dispositif d'intéressement.

## Article 3 : Adhésion des entreprises au dispositif d'intéressement de branche

### 3.1 – Modalités d'adhésion

L'entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein (ETP), peut, sans devoir conclure un accord d'entreprise, adhérer par simple décision unilatérale de l'employeur au dispositif d'intéressement négocié par la branche défini à l'article 4 du présent accord de branche.

L'entreprise ayant un effectif égal ou supérieur à 50 ETP, peut également adhérer au présent accord d'intéressement de branche mais sur la base d'un accord d'entreprise conclu selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale prévues à l'article L3312-5 du Code du travail. Dans le cadre de cet accord d'entreprise, l'entreprise décide simplement d'appliquer les dispositions du régime d'intéressement défini à l'article 4 du présent accord de branche.

### 3.2 - Formalités consécutives à l'adhésion

Une fois que l'entreprise, selon les modalités prévues à l'article 3.1 ci-dessus, a adhéré au dispositif d'intéressement défini dans le présent accord, elle doit :

- Informer par courrier de son adhésion l'organisme chargé de la tenue de compte désigné dans le cadre de son plan d'épargne salariale ;
- Effectuer l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et de l'article 4.4 du présent accord ;
- Procéder aux formalités obligatoires de dépôt ou de notification à la DIRECCTE dont elle dépend au plus tard dans les 15 jours suivant la date limite d'adhésion (dernier jour de la 1<sup>ère</sup> moitié de l'exercice auquel s'applique l'accord d'intéressement), et en tout état de cause avant le 1<sup>er</sup> versement. L'entreprise notifie par courrier son adhésion unilatérale ou son accord d'entreprise portant adhésion au présent accord conformément à l'article D.3313-2 alinéa 2.

### 3.3 – Date de l'adhésion

Les adhésions doivent être conclues au plus tard le dernier jour du 6<sup>ème</sup> mois de l'exercice au titre duquel sera calculée la première prime d'intéressement.

Dans le cas d'un premier exercice comptable ne correspondant pas à une année, c'est-à-dire inférieur ou supérieur à 12 mois, cette date limite d'adhésion doit être proratisée.

### 3.4 – Durée de l'adhésion

Les adhésions au présent accord ont une durée déterminée de 3 exercices comptables, avec renouvellement tacite par période de 3 ans, sauf dénonciation dans les 3 mois précédant la fin de chaque période triennale et dans les conditions suivantes :

- Lorsque l'adhésion aura été négociée ou ratifiée, si aucune des parties habilitées à négocier ou ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues à l'article L.3312-5 du Code du travail ne demande de renégociation dans les 3 mois précédant l'échéance triennale, l'adhésion sera renouvelée par tacite reconduction pour une nouvelle durée de 3 ans.
- Lorsque l'adhésion aura été décidée unilatéralement, si l'employeur ne la dénonce pas dans les 3 mois précédant l'échéance triennale, l'adhésion sera renouvelée par tacite reconduction pour une nouvelle période de 3 ans, sous réserve que l'entreprise remplisse toujours les conditions d'effectif permettant une adhésion unilatérale.

## Article 4 : Régime d'intéressement

### 4.1 – Caractéristique de l'intéressement

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

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

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

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le forfait social n'est pas applicable aux entreprises de moins de 250 salariés. L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne.

### 4.2 – Formule de calcul de l'intéressement

#### 4.2.1 – Seuil de déclenchement

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise aux conditions cumulatives suivantes :

- Le résultat net comptable est excédentaire et au moins égal à celui de l'exercice précédent
- l'excédent d'exploitation est égal ou supérieur à 5% du chiffre d'affaire.

#### 4.2.2 – Modalités de calcul du montant global d'intéressement

Le montant global de l'intéressement est égal à 25% du résultat net comptable.

#### 4.2.3 – Plafond global de l'intéressement

Conformément à l'article L3314-8 du Code du travail, le montant global des sommes distribuables au titre d'un exercice ne pourra pas dépasser annuellement le plafond de 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette de sécurité sociale.

#### 4.2.4 – Distribution d'un supplément d'intéressement

L'entreprise peut décider, le cas échéant, de verser, au titre de l'exercice clos, un supplément d'intéressement collectif, conformément aux dispositions de l'article L3314-10 du Code du travail.

Cette décision intervient après la clôture de l'exercice au titre duquel sera versé le supplément d'intéressement et après calcul de l'intéressement global annuel en vertu du présent accord.

Aucun versement de supplément d'intéressement ne pourra être effectué lorsque l'intéressement global est nul.

Le montant du supplément est déterminé librement au niveau de chaque entreprise adhérente en respectant le caractère collectif et dans la limite du respect des plafonds mentionnés aux articles 4.2.2 et 4.3.2 du présent accord.

Les sommes correspondant à ce supplément sont réparties entre les bénéficiaires selon les modalités prévues à l'article 4.3.1 du présent accord.

Ces sommes versées au titre du supplément sont, au même titre que la prime globale d'intéressement et dans les conditions rappelées à l'article 4.4 du présent accord soit directement perçues par le bénéficiaire soit affectées au plan d'épargne salariale.

### 4.3 – Répartition du montant global de l'intéressement entre les bénéficiaires

#### 4.3.1 – Modalités de répartition

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente est répartie proportionnellement au temps de présence effective de chaque bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice social considéré.

Pour la détermination de la durée de présence sont prises en considération :

- La durée contractuelle de travail du salarié ;

- Les périodes assimilées à du travail effectif conformément à l'article 6.1.2 de la Convention Collective Nationale de l'Animation.

En revanche, les périodes non assimilées à du temps de travail effectif tel que notamment le congé sans solde, le congé sabbatique, le congé parental, l'arrêt maladie sans maintien de salaire ne sont pas prises en considération pour déterminer la durée de présence.

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.

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

<b>Temps de présence (=Tps)</b>	<b>Pourcentage du montant de l'intéressement</b>
Tps ≤ ¼ temps	25%
¼ temps < Tps ≤ ½ temps	50%
½ < Tps ≤ ¾ temps	75%
Tps > ¾ temps	100%

Le montant de la part individuelle de l'intéressement 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.

*Exemple : Une entreprise compte 40 salariés répartis selon le tableau ci-dessus de la manière suivante :*

- 5 salariés à 25% ;
- 10 salariés à 50% ;
- 15 salariés à 75% ;
- 10 salariés à 100%.

*Le montant global de l'intéressement est de 5000€. Le montant de la part individuelle sera alors égal à :*

$$5000 / [(5*25\%) + (10*50\%) + (15*75\%) + (10*100\%)] = 181,82\text{€}$$

*Les salariés bénéficieront donc d'une prime d'intéressement de la manière suivante :*

- Les 5 salariés dans la tranche à 25% = 25% x 181,82 = 45,45€
- Les 10 salariés dans la tranche à 50% = 50% x 181,82 = 90,91€
- Les 15 salariés dans la tranche à 75% = 75% x 181,82 = 136,37€
- Les 10 salariés dans la tranche à 100% = 100% x 181,82 = 181,82€

#### 4.3.2 – Plafond individuel

Au titre du même exercice de 12 mois, le montant des droits attribués à un même bénéficiaire ne peut pas dépasser un plafond individuel égal à 50% du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans

l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise. Ce plafond s'applique au montant brut des primes avant précompte de la CSG et de la CRDS.

#### 4.4 – Affectation des droits

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement peut opter exclusivement entre :

- Le versement direct en tout ou partie de sa prime. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, les sommes ainsi perçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.
- L'affectation totale ou partielle de la prime d'intéressement au plan d'épargne salariale et/ou au plan d'épargne pour la retraite collective s'il en existe un dans l'entreprise. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, les sommes ainsi investies bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Chaque bénéficiaire est informé par l'entreprise par la remise d'une fiche distincte du bulletin de paie comportant :

- Le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
- La retenue opérée au titre de la CSG et CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire ;
- Les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai de 15 jours dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Cette fiche est également adressée au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant que n'intervienne le calcul ou la répartition de l'intéressement.

Les bénéficiaires sont présumés avoir été informés 5 jours calendaires après la date d'envoi de l'information. A compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires.

Si le salarié n'a pas fait connaître son arbitrage entre perception immédiate des primes versées au titre de l'intéressement et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, les sommes seront affectées par défaut uniquement au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. A défaut de plan d'épargne mis en place dans l'entreprise, la prime d'intéressement est versée au plan d'épargne interentreprise de branche (PEI). Dans ce cas, l'entreprise se rapprochera de l'organisme gestionnaire du PEI afin d'établir les formalités d'adhésion et d'information.

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé. Passé cette date, les sommes versées aux salariés produiront un intérêt de retard calculés conformément aux dispositions du Code du travail. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que les sommes principales.

#### 4.5 – Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Lorsqu'un bénéficiaire de l'intéressement quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et de lui communiquer ultérieurement ses futures adresses.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, et de ce fait, n'exerce pas de choix entre le versement ou l'investissement de son intéressement, les sommes auxquelles il peut prétendre sont placées par défaut sur le plan d'épargne.

#### 4.6 – Information et suivi

Le Comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

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

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

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants seront portés à la connaissance du CSE ou, à défaut, de la commission ad hoc qui proposera toute suggestion en vue de leur solution. Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuivra conformément aux règles énoncées. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

#### Article 5 - Commission de suivi de l'accord de branche

Il est institué une commission paritaire dénommée « Commission de suivi de l'accord d'intéressement » qui se réunira pour suivre l'application de l'accord dans les entreprises de la branche qui l'aurait mis en place.

#### Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, à moins qu'un nouvel accord ne l'ait remplacé avant cette date.

En cas de dénonciation du présent accord, les dispositions dudit accord continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur 3<sup>ème</sup> exercice social d'application de l'accord dans l'entreprise.

Après avis de la commission de suivi prévue à l'article 5 du présent accord, les signataires pourront le faire évoluer par voie d'avenant.

Article 7 - Dépôt et publicité

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 8 - Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

**Fait à Paris le 16 avril 2019**

**Signataires**

<i>CFDT</i>		<i>CGT-FO</i>
	<i>UNSA</i>	

*CNEA*

