

ACCORD D'INTERESSEMENT

ENTRE

FREGATE

20 Côte des Chapeliers
26000 VALENCE
RCS de ROMANS sous le numéro 493 839 419
SIRET 493 839 419 00030
NAF 7010Z

ET

Les membres du personnel,

Statuant pour approbation à la majorité des 2/3, selon recueil de l'avis des salariés sur feuille d'émargement.

PREAMBULE

Les présentes dispositions, autrement dénommées « accord » ou « dispositif » « d'intéressement », visent à mettre en place un système d'intéressement, dans les conditions prévues aux articles L3311-1 et suivants du Code du travail. Un tel système, purement facultatif, vise à associer l'ensemble du personnel à l'atteinte des objectifs de performance de l'entreprise, et ainsi à donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts qui existe à l'intérieur de l'entreprise et de l'impact des actions collectives et individuelles.

Dans ce cadre, les présentes dispositions visent à définir la nature et les modalités de gestion des droits que les membres du personnel auront au titre de cet intéressement, dont notamment : La date d'effet et la durée d'application ; La détermination des bénéficiaires ; Les modalités de calcul des sommes allouées et plafonnements ; Les modalités et plafonds de répartition entre les bénéficiaires ; Les modalités de gestion et d'indisponibilité des droits des bénéficiaires ; Les modalités d'information individuelle et collective du personnel ; La procédure suivant laquelle sont réglés les différends éventuels entre les parties.

Tout ce qui ne serait pas prévu par les présentes dispositions sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés, et par tous avenants éventuels qui pourraient être conclus par la suite.

Les présentes dispositions ayant été déterminées au regard du droit commun actuellement en vigueur, toute modification ultérieure des normes obligatoires législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables en ce domaine, aura les conséquences suivantes :

Si elle n'a pas pour effet de bouleverser l'économie des présentes, cela entraînera modification de plein droit de tout disposition s'y rapportant, au cas où elle serait devenue non conforme, sauf à amender le dispositif d'intéressement ou le dénoncer ;

Si elle a pour effet de bouleverser l'économie des présentes ou d'en rendre l'application impossible, cela entraînera la suspension du dispositif d'intéressement, jusqu'à mise en place de nouvelles dispositions venant s'y substituer, ou dénonciation.

1. DATE D'APPLICATION - DUREE - DENONCIATION

Le dispositif est mis en place pour une **durée indéterminée** débutant en 1^{er} exercice, pour la période du 01.01.2023 au 31.12.2023.

A l'issue de cette 1^{ère} période d'application, il y aura reconduction tacite du système (à défaut de dénonciation et/ou révision), dans des conditions similaires ou différentes, alors formalisées.

Conformément à l'article L3314-4 du Code du travail, les présentes dispositions sont mises en place avant la date limite suivant la date de sa prise d'effet, soit avant le : 01.07.2023, au regard d'une date de début de première période de calcul définie au : 01.01.2023

2. REVISION - DENONCIATION

Sous réserve du cas particulier de mise en conformité demandée par l'autorité administrative, les présentes dispositions pourront être révisées à l'initiative commune des parties ayant accepté leur conclusion, ou de l'une d'elles suivant demande motivée et notifiée par tout moyen écrit permettant de déterminer une date certaine de ladite notification, ceci moyennant un préavis de 1 mois. Ceci pourra intervenir notamment dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre des présentes n'apparaîtraient plus conformes aux principes et souhaits ayant servi de base à son élaboration. La révision donnera lieu à un avenant conclu dans les mêmes formes que les présentes, et donnant lieu aux mêmes formalités de dépôt, indiquées plus loin. Cet avenant devra être conclu avant la fin du premier semestre d'un exercice pour être applicable audit exercice.

Les présentes pourront par ailleurs être dénoncées par accord entre l'ensemble des parties à leur conclusion, toujours selon les mêmes formes. La dénonciation fera l'objet des mêmes formalités de dépôt que les présentes, indiquées plus loin. Cette dénonciation devra intervenir avant la fin du premier semestre d'un exercice pour être applicable audit exercice. Si elle est postérieure, l'intéressement sera appliqué sur l'exercice en question. En conséquence, suivant la date de dénonciation, l'intéressement relatif à l'exercice au cours duquel la dénonciation est convenue, sera dû totalement, ou pas du tout.

Par exception, les présentes pourront être dénoncées unilatéralement, en cas de contrôle défavorable de l'administration auprès de laquelle il aura été déposé. En effet, conformément à l'article L3345-2 du Code du travail, l'autorité administrative (DIRECCTE) dispose d'un délai de 4 mois à compter du dépôt des présentes, pour demander, après consultation de l'URSSAF, le retrait ou la modification des dispositions jugées contraires aux normes légales ou réglementaires.

Sur le fondement de cette demande, les présentes pourront ainsi être dénoncées unilatéralement, notamment en vue de la renégociation de nouvelles dispositions conformes aux lois et règlements. La partie la plus diligente devra notifier cette dénonciation à l'autorité administrative compétente pour le dépôt (DREETS). Dans cette hypothèse, aucun intéressement ne sera dû, quelle que soit la date de la dénonciation par rapport à l'état d'avancement de l'exercice considéré, sauf cas de conclusion d'un avenant de mise en conformité dans des délais permettant son application au dit exercice.

3. TRANSFERT D'ENTREPRISE

Conformément à l'article L3313-4 du Code du travail, en cas de modification survenant dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission (transfert d'entreprise), et si cette modification rend impossible l'application des présentes, elles cesseront 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 engagera dans un délai de 6 mois une négociation, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

4. BENEFICIAIRES

Seront bénéficiaires à titre obligatoire, tous les salariés de l'entreprise, c'est-à-dire les personnes titulaires d'un contrat de travail ainsi que les apprentis, ceci sous condition d'ancienneté minimale de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique de l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

Il est rappelé au besoin que par application de l'article L3342-1 du Code du travail, tout travailleur intérimaire engagé par la suite dans l'entreprise en contrat à durée déterminée ou indéterminée, est réputé bénéficier à ce titre d'une reprise d'ancienneté, équivalente à 3 mois, s'il a été mis à disposition pendant une durée totale d'au moins 60 jours au cours du dernier exercice.

Par ailleurs, seront bénéficiaires à titre optionnel, en application de l'article L3312-3 du Code du travail, en l'état d'un effectif compris entre 1 et 250 salariés, le chef d'entreprise ou, s'il s'agit d'une personne morale, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L121-4 du Code de commerce.

5. CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Il est tout d'abord rappelé que nul ne peut prétendre percevoir un intéressement calculé différemment de celui du résultat annoncé et conforme à l'application des présentes.

Ceci précisé, l'intéressement est constitué à partir de formules et/ou barèmes prenant en compte des éléments objectifs et quantifiables, appelés indicateurs, reflétant les résultats et/ou la performance de l'entreprise. La référence à ces indicateurs permet d'une part, de déterminer un seuil de déclenchement à partir duquel l'intéressement sera ouvert (condition nécessaire) et d'autre part, de déterminer le montant de l'intéressement et les pondérations qui y sont éventuellement affectées.

Ces indicateurs et montants correspondants sont les suivants :

(a) Condition nécessaire

Un niveau minimum de rentabilité de l'entreprise doit être atteint, en deçà duquel la société ne peut en effet se permettre de distribuer un intéressement. La rentabilité de l'entreprise est mesurée par un indicateur de mesure globale de performance, faisant référence à la croissance rentable qui seule assure le développement de l'entreprise dans la durée. Cet indicateur, de nature comptable, est le résultat courant avant impôts (RCAI = résultat d'exploitation + résultat financier). Si la valeur du RCAI diminuée de 5% des capitaux propres est positive au cours de l'exercice considéré, alors il y aura versement de l'intéressement sur ledit exercice. Dans le cas inverse, aucun intéressement ne sera dû.

(b) Montant de l'intéressement

Le montant de l'intéressement est déterminé comme suit : Montant distribuable = $5\% \times (\text{RCAI} - 5\% \text{ des capitaux propres})$, dans la limite de 1/12 de la masse des rémunérations brutes des bénéficiaires sur l'exercice.

A partir de ces éléments, sera calculé en fin d'exercice, le montant global résultant des performances et résultats enregistrés, appelé « masse distribuable » ou « montant distribuable », qui sera ensuite affecté des règles de répartition, de plafonnement et de prorata exposées ci-après.

6. REPARTITION - PLAFONNEMENT

Le Montant Distribuable d'Intéressement (MDI) tel que résultant de la formule ci-dessus, sera réparti entre les bénéficiaires, proportionnellement aux salaires.

Le système de répartition désigné ci-dessus permet de déterminer à partir de la Masse Distribuable (MD), la Part Individuelle Théorique (PIT) de chaque bénéficiaire.

Ce système consiste en une répartition proportionnellement au total des salaires bruts (rémunérations au sens de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale) perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, sur l'ensemble des salaires versés l'entreprise au cours de la même période.

Il s'agit donc de déterminer la Part Individuelle Théorique (PIT), suivant le rapport entre la Rémunération Individuelle du Bénéficiaire (RIB), et le Total des Salaires Versés (TSV) dans l'entreprise sur la même période, selon la formule suivante : $PIT = MD \times RIB / TSV$

Pour les besoins de cette répartition, les salaires constituant la Rémunération Individuelle du Bénéficiaire (RIB) et le Total des Salaires Versés (TSV), sont retenus sans plafond particulier ni salaire plancher.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L1225-17 et L1226-7 du Code du travail (congrés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Pour les bénéficiaires éventuels visés à l'article L3312-3 du Code du travail (dirigeants et conjoints collaborateurs éventuellement désignés bénéficiaires précédemment), la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites du plafond de répartition déterminé.

Une fois la Part Individuelle Théorique (PIT) déterminée, elle fera l'objet, afin de déterminer le Part Individuelle Définitive (PID), c'est-à-dire le montant d'intéressement revenant à chaque bénéficiaire, des opérations d'écèlement applicables en raison du plafonnement réglementaire relatif au montant maximum des droits susceptibles d'être attribués. En effet, conformément à l'article L3314-8 du Code du travail, le montant global des primes distribuées aux salariés ne peut pas dépasser annuellement 20% du total des salaires bruts versés aux personnels concernés. Si ce plafond est dépassé, le Montant Distribuable d'Intéressement (MDI) sera diminué en conséquence.

Par ailleurs, le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois-quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Toute somme non distribuée en raison de ce second plafonnement, sera redistribuée entre les autres bénéficiaires, selon les mêmes règles de distribution que le Montant Distribuable d'Intéressement (MDI).

7. VERSEMENT

Les droits à intéressement seront versés au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice, sauf à faire application des dispositions prévues à l'article L3314-9 du Code du travail.

A cette occasion, chaque bénéficiaire disposera de la possibilité de demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes. Une telle demande devra se faire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est informé individuellement de ses droits à intéressement (selon les modalités prévues plus avant). Passé ce délai et faute d'avoir exercé cette option, il sera réputé avoir renoncé au versement immédiat, et ses droits seront affectés au(x) dispositif(s) d'épargne existant(s) dans l'entreprise (PEE, PEI, PERCO), avec les avantages fiscaux associés à la durée d'indisponibilité s'y rapportant.

A défaut de choix du bénéficiaire sur le dispositif d'accueil souhaité, si plusieurs dispositifs existent et selon des modalités de choix communiquées à l'occasion du versement, ce versement se fera sur le Plan d'Epargne Entreprise (PEE), et à défaut au Plan d'Epargne Interentreprises (PEI), s'il en existe un.

Un dispositif d'avance sur intéressement, emportant nécessairement option pour le versement immédiat, permettra d'octroyer une avance récupérable en cours de période, à la moitié de l'exercice.

8. INFORMATION DES BENEFICIAIRES

8.1. INFORMATION INITIALE

Le personnel sera informé des présentes dispositions par remise d'une copie.

8.2. INFORMATION PERIODIQUE COLLECTIVE

L'entreprise présentera de manière périodique un rapport permettant la vérification des modalités d'exécution de l'accord, comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de l'intéressement (état des indicateurs de résultat et/ou de performance retenus, sommes en résultant devant constituer l'intéressement).

Ce rapport sera fourni selon une périodicité annuelle.

Ceci sera opéré auprès du Comité Social & Economique (ou de la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité) s'il en existe un, ou à défaut de représentants du personnel, auprès d'une commission de suivi, composée d'un représentant de la Direction et d'un représentant des salariés désigné par eux à la majorité.

A ce jour, faute de CSE en place le représentant des salariés à la commission de suivi indiquée ci-dessus, est : Patrick AUBERT.

8.3. INFORMATION PERIODIQUE INDIVIDUELLE

Tout bénéficiaire recevra, lors de chaque répartition, une fiche d'information distincte du bulletin de salaire, indiquant : Le montant global de l'intéressement ; Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ; Le montant des droits attribués au bénéficiaire destinataire ; Le montant retenu au titre de la CSG CRDS ; Le délai pour la demande d'affectation des sommes à un dispositif d'épargne en place, étant précisé que c'est la réception de la fiche, qui est présumée faite à la date de première présentation du pli recommandé, de réception par voie électronique, ou de la remise contre récépissé, qui fait courir le délai précité. Cette fiche comportera également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par les présentes.

Il est prévu qu'avec l'accord de chaque 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.

9. CONTESTATIONS

Les litiges individuels pouvant survenir à l'occasion de l'application des présentes se régleront à l'amiable, après entente des parties et avis éventuel des représentants du personnel ou à défaut de la commission susvisée, si cette instance en est saisie. A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente. Les autres litiges, dont notamment les litiges collectifs relatifs aux éléments de calcul et de répartition de l'intéressement, se régleront également prioritairement à l'amiable avec les représentants du personnel ou à défaut de la commission susvisée, chaque partie pouvant faire appel à un expert de son choix. A défaut, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

10. DISPOSITIONS FINALES

10.1. VALIDITE

Le dispositif est adopté lors qu'il est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel, le recueil de l'avis des intéressés s'opérant au moyen de la feuille d'émargement figurant en annexe.

10.2. PUBLICATION - DEPOT

Il est rappelé que selon l'article L2231-5-1 du Code du travail, les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise, interentreprises, les plans d'épargne pour la retraite collectif ou les plans d'épargne

retraite d'entreprise collectifs ainsi que les accords de performance collective ou les plans de sauvegarde de l'emploi, ne font pas l'objet d'une publication

Le présent document fera l'objet d'un dépôt, avec ses annexes éventuelles, dans les conditions déterminées par voie réglementaire, soit à ce jour un dépôt sur la plateforme en ligne dédiée (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), conjointement à un dépôt au greffe du conseil des prud'hommes compétent.

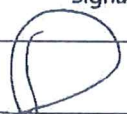
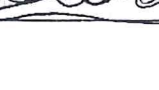
SIGNATURE

Fait en 02 exemplaires originaux, à LA VOULTE SUR RHONE, le 02/06/2023

Pour l'Employeur *

* Faire précéder la signature des nom, prénom et qualité. Parapher chaque page.

ANNEXE - FEUILLE D'EMARGEMENT DESTINEE A RECEILLIR L'APPROBATION DES SALARIES AUX 2/3

Nom et prénom	Avis		Signature
	Pour	Contre	
ARNAUD Maë	X		
AUBERT Patrick	X		
AYMARD Lucile	X		
BARNAUD Amélie	X		
BOUIT Alexandra	X		
BURAIIS Alexandre	X		
COMMEREUC Jean-Baptiste	X		
DAUGREILH Véronique	X		
DE VOS Nathalie	X		
DJELDLI Léandre	X		
GONZALEX Sébastien	X		
HERRMANN Thierry	X		
JAFFRE Sylvain	X		
MOINS Emeline	X		
PEREZ Agnès	X		
RABIET Frédéric	X		
ROLLAND Sarah	X		

TOTAL DES SALARIES CONSULTÉS

17

TOTAL DES AVIS FAVORABLES

17

POURCENTAGE D'AVIS FAVORABLES

100%

APPROBATION A LA MAJORITE DES 2/3

X OUI