

**AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DU 18 JANVIER 2002 DES ENTREPRISES DE COURTAGE
D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES**

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 9 relatif à la participation, l'intéressement et à l'épargne salariale.

Conformément à l'article 155 de la loi PACTE, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont engagé des négociations à la fin de l'année 2020 sur le dispositif d'intéressement.

Cet accord traduit la volonté de ses signataires d'actualiser l'article 9 de la convention collective et de mettre à disposition des entreprises de la branche un modèle d'accord d'intéressement paramétrable spécifique au secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Cet avenant sera applicable à compter du lendemain de sa date de signature pour les entreprises adhérentes à PLANETE CSCA.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

L'article 9 est modifié comme suit :

ARTICLE 9 PARTICIPATION – INTERESSEMENT – EPARGNE

Il est rappelé que les entreprises employant au moins cinquante salariés et les entreprises constituant une unité économique et sociale composée d'au moins cinquante salariés garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise, conformément à l'article L. 3322-2 du Code du travail.

De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail, et dont les salariés ne sont pas couverts par un dispositif d'intéressement, de participation aux résultats ou de plan d'épargne d'entreprise, l'employeur doit engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces mêmes dispositifs.

Au-delà de ces obligations légales, les partenaires sociaux de la branche professionnelle invitent les entreprises qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale, à mettre en place l'un de ces dispositifs.

A cette occasion, il est proposé aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances un modèle d'accord d'intéressement paramétrable adapté au secteur d'activité et son mode d'emploi.

L'accord d'intéressement est mis en place au sein de l'entreprise :

- soit par convention ou accord collectif de travail avec un ou plusieurs délégués syndicaux ;
- soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- soit par accord au sein du comité social et économique ;

- soit par projet d'accord proposé par l'employeur adopté à la majorité des 2/3 du personnel.

Enfin, par dérogation, les entreprises de moins de onze salariés ont la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement par décision unilatérale si elles sont dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE et qu'elles n'appliquent pas ou n'a pas conclu d'accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale.

^{DS}
DTR

^{DS}
TT

^{DS}
Wael 21

^{DS}
LB

ANNEXE : MODELE D'ACCORD D'INTERESSEMENT

(Selon mode de mise en place) ENTRE / A L'INITIATIVE UNILATERALE DE :

RAISON SOCIALE
CODE NAF
EFFECTIF SALARIE
MOIS DE CLOTURE
N° SIRET (14 caractères)
ADRESSE DU SIEGE SOCIAL
Représentée par : M/Mme NOM PRENOM, FONCTION

ci-après dénommée « L'ENTREPRISE »

D'UNE PART,

(Si pas unilatéral)

ET,

Le Comité Social et Economique ou un(les) délégué(s) syndical(aux), conformément au procès verbal de séance joint au présent accord.

Le personnel de l'Entreprise, statuant à la majorité des 2/3, conformément à la feuille d'emargement ci-jointe

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONCLU LE PRESENT ACCORD D'INTERESSEMENT DES SALARIES AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE.

RAPPEL : Le présent accord est conclu au sein de l'Entreprise en application des articles L.3311-1 et s. du Code du travail relatifs à l'intéressement.

L'Entreprise, désireuse d'associer davantage son personnel à sa bonne marche et aux résultats de son expansion, a décidé de mettre en place un accord d'intéressement. Les sommes éventuellement réparties entre les salariés, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du Travail et de la Sécurité Sociale. Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

Les sommes versées aux salariés, dans le cadre du présent accord ne constituent donc pas pour ces derniers un avantage acquis.

CONFORMEMENT A L'ARTICLE L.3312-4 DU CODE DU TRAVAIL, L'INTERESSEMENT NE SE SUBSTITUE A AUCUN ELEMENT DE REMUNERATION EN VIGUEUR DANS L'ENTREPRISE (OU QUI DEVIENDRAIENT OBLIGATOIRES EN VERTU DE REGLES LEGALES OU CONTRACTUELLES).

L'ENTREPRISE EST A JOUR DE SES OBLIGATIONS EN MATIERE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL ET PEUT VALABLEMENT CONCLURE LE PRESENT ACCORD.

(Un seul choix)

- L'entreprise n'a pas d'accord d'intéressement en cours d'application. Le présent accord est un nouvel accord.
 - L'entreprise a un accord d'intéressement en cours d'application. Le présent accord est un avenant* à l'accord d'intéressement en cours d'application dans l'entreprise conclu le
- * Un avenant modifie un accord en cours d'application. Si l'accord est arrivé à échéance (par

^{DS}
DTR

^{DS}
TT

^{DS}
M. S. 21

^{DS}
L B

exemple après 3 exercices ou 6 exercices en cas de tacite reconduction), c'est un nouvel accord qui est conclu (même s'il est identique au précédent)

PREAMBULE LEGAL

Le présent accord, en particulier le choix des critères de déclenchement de la prime globale d'intéressement, a été conclu pour associer les salariés à l'amélioration des performances de l'Entreprise.

Le choix des modalités de calcul est motivé par le souci d'associer les salariés aux fruits d'une croissance rentable et durable de l'Entreprise.

La prime globale d'intéressement de la société sera **(1 seul choix)** :

- proportionnelle à la masse salariale (ensemble des rémunérations brutes) de la société sur l'exercice de référence. cf. Article 3
- proportionnelle au résultat courant avant impôts de la société sur l'exercice de référence.
- égale à un montant forfaitaire défini ci-après.

Le choix des modalités de calcul est motivé par le souci d'associer les salariés aux fruits d'une croissance rentable et durable de l'Entreprise.

La Prime Globale d'Intéressement est répartie entre les Bénéficiaires pour **(1 seul choix)** :

- 100% de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire sur l'exercice de référence.
- 50% de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire et 50% de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence.
- 100% de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence. cf. Article 6

Article 1 - BENEFICIAIRES

Les membres du personnel bénéficiant de l'intéressement sont les salariés susceptibles d'en bénéficier en vertu de la loi et ayant atteint **1** mois d'ancienneté (3 mois max.) dans l'Entreprise. 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. 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 12 mois qui la précèdent. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage au sens de l'article L.612-8 et s. du Code de l'éducation (hors formation professionnelle continue et stage des jeunes de moins de 16 ans) de plus de 2 mois consécutifs ou non au cours d'un même année scolaire, la durée de ce dernier est prise en compte pour le calcul de son ancienneté. Dans les entreprises employant au moins 1 salarié en moyenne pendant 12 mois consécutifs sur l'année civile précédente et n'ayant pas dépassé le seuil de 250 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives, les chefs de ces entreprises, ou s'il s'agit de sociétés, leurs mandataires sociaux

^{DS}
DTR

^{DS}
TT

^{DS}
M. S. 21

^{DS}
LB

(présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire), et toute personne exerçant à titre individuel une profession libérale et indépendante ou leur conjoint ou partenaire de PACS s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé au sens de l'article L 1212-4 de code de commerce sont également bénéficiaires sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au premier alinéa et des dispositions de l'article R3322-1 du Code du Travail. La condition d'effectif doit être remplie au titre de chaque exercice de calcul.

Aucun salarié ne peut renoncer à percevoir la part qui lui revient. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de l'intéressement comme tout autre salarié dès lors que les conditions prévues par l'accord sont remplies.

Article 2 - DECLENCHEMENT.

Pour ouvrir droit aux exonérations, le déclenchement DOIT AVOIR UN CARACTERE ALEATOIRE. Les signataires du présent accord se sont concertés pour déterminer conjointement des seuils et des objectifs réalistes et ne revêtant pas de caractère certain. Ainsi, pour chaque exercice, la prime d'Intéressement ne se déclenche que si l'Entreprise atteint le(s) objectif(s) tel(s) que défini(s) ci-dessous **(1 seul choix)**. Si ce(s) objectif(s) ne sont pas atteints, l'intéressement sera nul.

- Option 1 : l'Objectif A. tel que défini ci-dessous
- Option 2 : l'Objectif B. tel que défini ci-dessous
- Option 3 : l'Objectif A. ET l'Objectif B. tels que définis ci-dessous (les deux objectifs doivent être atteints concurremment)
- Option 4 : l'Objectif A. OU l'Objectif B. tels que définis ci-dessous (l'un ou l'autre des deux objectifs au moins doit être atteint)

Objectif A. (1 seul choix ; ne cocher que si option 1, 3 ou 4)	Objectif B. (1 seul choix ; ne cocher que si option 2, 3 ou 4)
<ul style="list-style-type: none"> ○ le Résultat d'Exploitation avant prime d'Intéressement est supérieur ou égal au Seuil a. ○ le Résultat Courant Avant Impôt avant prime d'Intéressement est supérieur ou égal au Seuil a. ○ le Résultat Net Comptable avant prime d'Intéressement est supérieur ou égal au Seuil a. <p>avec Seuil a :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour toutes les années de l'accord : <input type="text"/> € ○ Ou : ○ Pour la 1ère année d'application de l'accord : <input type="text"/> € ○ Pour la 2ème année d'application de l'accord : <input type="text"/> € ○ Pour la 3ème année d'application de l'accord : <input type="text"/> € 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Le taux de croissance du Chiffres d'Affaires (Commissions et Honoraires) d'une année sur l'autre est supérieur ou égal au Seuil b. ○ le taux de croissance du Chiffres d'Affaires (Commissions et Honoraires) par Equivalent Temps Plein (ETP) d'une année sur l'autre est supérieur ou égal au Seuil b. ○ le rapport Résultat d'Exploitation avant intéressement sur Chiffre d'Affaires ○ le rapport Résultat net avant intéressement sur Chiffres d'Affaires est supérieur ou égal au Seuil b. <p>avec Seuil b :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour toutes les années de l'accord : <input type="text"/> % ○ Ou : ○ Pour la 1ère année d'application de

	l'accord : <input type="text"/> % Pour la 2ème année d'application de l'accord : <input type="text"/> % Pour la 3ème année d'application de l'accord : <input type="text"/> %
--	---

Par ailleurs, pour chaque exercice, la prime d'Intéressement obtenue par le déclenchement éventuel de l'atteinte du ou des objectifs A et/ou B ci-dessus est majorée si l'Entreprise atteint le(s) objectif(s) complémentaires tel(s) que défini(s) ci-dessous **(0, 1, 2 ou 3 choix)**

- Option 5 : l'Objectif C. tel que défini ci-dessous pour une majoration de %
- Option 6 : l'Objectif D. tel que défini ci-dessous pour une majoration de %
- Option 7 : l'Objectif E. tel que défini ci-dessous pour une majoration de %

Objectif C. (Seulement si option 5 cochée)	Objectif D. (Seulement si option 6 cochée)	Objectif E. (Seulement si option 7 cochée)
<ul style="list-style-type: none"> ○ Le taux de satisfaction client est supérieur ou égal au Seuil c. avec Seuil c : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour toutes les années de l'accord : <input type="text"/> % ○ Ou : ○ Pour la 1ère année d'application de l'accord : <input type="text"/> % ○ Pour la 2ème année d'application de l'accord : <input type="text"/> % ○ Pour la 3ème année d'application de l'accord : <input type="text"/> % 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Le taux de fidélisation des salariés est supérieur ou égal au Seuil d. avec Seuil d : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour toutes les années de l'accord : <input type="text"/> % ○ Ou : ○ Pour la 1ère année d'application de l'accord : <input type="text"/> % ○ Pour la 2ème année d'application de l'accord : <input type="text"/> % ○ Pour la 3ème année d'application de l'accord : <input type="text"/> % 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Le taux de déplacement écoresponsable clientèle et fournisseurs de l'Entreprise est supérieur ou égal au Seuil e. avec Seuil e : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour toutes les années de l'accord : <input type="text"/> % ○ Ou : ○ Pour la 1ère année d'application de l'accord : <input type="text"/> % ○ Pour la 2ème année d'application de l'accord : <input type="text"/> % ○ Pour la 3ème année d'application de l'accord : <input type="text"/> %

Pour l'application du présent accord :

- les termes utilisés pour la définition du(des) objectif(s) comptables correspondent aux éléments figurant dans la liasse fiscale en ligne
- le nombre d'ETP est égal à la somme des coefficients de temps de travail * durée de présence sur l'exercice pour chaque collaborateur de l'entreprise en CDD ou CDI, apprentissage ou contrat de professionnalisation, hors stagiaires, y compris le ou les dirigeant(e)s compté(s) pour 1 équivalent temps plein

^{DS}
DTR

^{DS}
TT

^{DS}
M. S. 21

^{DS}
L B

- Le Taux de satisfaction client est égal au nombre de réponses « Satisfait » ou « Très satisfait » à l'enquête réalisée chaque année avant la clôture de l'exercice auprès d'un nombre suffisant de clients par mail ou courrier avec trace durable des réponses à la question suivante : « Etes-vous Très Satisfait / Satisfait / Pas satisfait / Pas du tout satisfait des services du cabinet [Raison Sociale] pour vos polices d'assurance ? »
- Le Taux de fidélisation des salariés est égal à 1- (Nombre de départs de salarié(e)s dans l'année / Effectif moyen mensuel hors stagiaires et dirigeant(e)s
- Le Taux de déplacement écoresponsable clientèle et fournisseurs est égal à Nombre de déplacements clientèle et fournisseurs des salariés et dirigeants (hors déplacements domicile/travail) en train et en transports en commun / Nombre de déplacement clientèle et fournisseurs total).

Par ailleurs, pour les besoins du présent accord, il est rappelé **si nécessaire** que les indicateurs ci-dessus ont donné les résultats suivants pour les années qui ont précédé :

Seuil a :

[Redacted]

Seuil b :

[Redacted]

Seuil c :

[Redacted]

Seuil d :

[Redacted]

Seuil e :

[Redacted]

Article 3 - CALCUL DE LA PRIME GLOBALE D'INTERESSEMENT

La Prime Globale d'Intéressement, distribuable chaque exercice à l'ensemble des Bénéficiaires, si le(s) critère(s) de déclenchement exprimé(s) ci-dessus est(ont) atteint(s), est égale à : **(1 seul choix)**

- % de la somme des rémunérations brutes (max 20%) des bénéficiaires (définis à l'article 1) sur l'exercice de référence
- % du résultat courant avant impôt de la société sur l'exercice de référence (limité à 20% des rémunérations brutes de la société)
- euros (montant forfaitaire brut global limité à 20% des rémunérations brutes de la sociétés

A laquelle s'ajoute le montant des majorations éventuelles liées aux critères C, D et/ou E.

^{DS}
DTR

^{DS}
TT

^{DS}
M. [Signature] 21

^{DS}
LB

Si le jeu des formules aboutissait à une Prime Globale d'Intéressement négative, elle serait ramenée à zéro (0). En aucun cas, elle ne pourra être imputée sur les exercices antérieurs ou postérieurs. Par ailleurs, si l'application de la formule conduit à mettre l'Entreprise en perte comptable, la prime sera ramenée au montant qui permet d'atteindre un résultat net comptable égal à 0.

La prime est exonérée de forfait social (sauf si l'entreprise compte plus de 250 salariés pendant 5 années consécutives). Elle est soumise à CSG/CRDS à la charge du bénéficiaire et, le cas échéant à taxe sur les salaires à la charge de l'employeur.

Article 4 – PLAFOND COLLECTIF

En aucun cas, **la prime globale d'intéressement, avant répartition entre les bénéficiaires, ne saurait dépasser annuellement le plafond légal en vigueur à la signature de l'accord** soit 20% du total des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés de l'Entreprise au cours de l'exercice de calcul ainsi que le revenu professionnel ou la rémunération annuelle brute perçue par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire de PACS du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Article 5 - PLAFOND INDIVIDUEL.

La prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut excéder le plafond suivant : **(optionnel - 1 seul choix)**

- % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) - (max légal 75% du PASS)
- la somme forfaitaire de _____ €

En aucun cas, **la prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque bénéficiaire au titre d'un exercice, y compris l'éventuel supplément d'intéressement, ne pourra excéder le plafond légal en vigueur** lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte (soit 75% du plafond annuel de la Sécurité Sociale défini comme la somme des trois quarts de plafonds mensuels applicables sur la période de calcul). Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli un exercice entier de présence au sein de l'Entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Gestion du reliquat :

Si le jeu du calcul aboutit à un dépassement de plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond individuel **(1 seul choix)** :

- et **le reliquat est reporté** sur les autres bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond individuel (choix par défaut).
- **sans compensation ni possibilité de report** sur les autres salariés ou dans le temps

Article 6 - REPARTITION DE LA PRIME GLOBALE D'INTERESSEMENT

La Prime globale d'Intéressement est répartie entre les Bénéficiaires pour :

- 100% de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire sur l'exercice de référence.
- 100% de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence.
- 50% de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire et 50% de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence.

Dispositions applicables en cas de répartition proportionnelle à la rémunération : On entend par rémunérations brutes l'ensemble des salaires fixes perçus ainsi que les rémunérations variables individuelles attribuées à chaque salarié. Pour les dirigeant(s) bénéficiaire(s) on entend par rémunération

la rémunération brute ou le revenu professionnel brut imposé sur le revenu au titre de l'année précédente. Pour les congés légaux de maternité, d'adoption ou de deuil, les périodes de suspension du travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de mise en quarantaine, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le Bénéficiaire s'il avait été présent dans l'Entreprise.

EN CAS DE REPARTITION PROPORTIONNELLE AU SALAIRE, LA REMUNERATION BRUTE DU(DES) CHEF(S) D'ENTREPRISE OU DU(DES) MANDATAIRE(S) SOCIAL(AUX) BENEFICIAIRE(S) NON TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL EST PLAFONNEE POUR LE CALCUL DE LA PRIME D'INTERESSEMENT INDIVIDUELLE A LA REMUNERATION DU SALARIE LE MIEUX REMUNERE. LA PRIME DU(DES) CHEF(S) D'ENTREPRISE OU DU(DES) MANDATAIRE(S) SOCIAL(AUX) BENEFICIAIRE(S) NE SAURAIT EXCEDER LA PRIME DU SALARIE LE MIEUX REMUNERE (sauf cas de prorata du plafond individuel de la prime).

Dispositions applicables en cas de répartition proportionnelle au temps de présence : Sont exclusivement assimilées à des périodes de présence les périodes de travail effectif (ce qui permet une prise en compte différenciée du temps partiel et du temps complet), auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel. Ainsi, notamment les congés légaux de maternité, d'adoption ou de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail (hors accidents de trajets) ou maladie professionnelle, les congés payés et congés pour événements familiaux, les périodes d'activité partielle, périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les examens médicaux obligatoires, le temps consacré au droit à l'expression, les absences au titre des fonctions de conseiller prud'hommal, les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise et les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ou pour les congés de formation spécifique propre à chaque catégorie de représentants sont assimilées à des périodes de présence. Ne sont donc pas assimilées à des périodes de présence toute autre situation et notamment les périodes de maladies d'origine non professionnelle, absences non justifiées, congés sabbatiques, congés parentaux, congés paternité, congés pour création d'entreprise et congés sans solde. La répartition s'effectue compte tenu des règles de plafonnement individuel précédemment définies.

Article 7 - VERSEMENT DE LA PRIME

La prime individuelle d'intéressement est versée, déduction faite de la CSG/CRDS et de toute contribution complémentaire éventuelle, dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord pour chaque période de référence, et en tout état de cause avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice. Passé ce délai, l'Entreprise doit compléter les versements en principal d'un intérêt de retard égal au taux moyen de rendement des obligations des

sociétés privées (TMOP) multiplié par 1,33. Ces intérêts bénéficient des mêmes exonérations fiscales et sociales que le principal. Le versement d'un acompte d'intéressement, avant le délai indiqué ci-dessus, peut être effectué. Si le calcul amenait à une enveloppe d'intéressement définitive inférieure aux avances versées, les sommes perçues en trop par les bénéficiaires devraient être reversées.

Article 8 - AFFECTATION DE LA PRIME

Le Bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement et/ou pour un versement partiel ou total sur le ou les Plans d'Épargne Salariale PEE(I) et/ou le PER(I) en vigueur dans l'Entreprise à la date de versement. L'option choisie doit être formulée par le bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué. A ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5ème jour suivant la date d'envoi du courrier simple, le cachet de la poste faisant foi ou à réception de la notification de mise à disposition du bulletin d'option sur son espace sécurisé internet. Si le bénéficiaire ne formule pas de choix dans les délais impartis, les sommes lui revenant seront investies dans le(s) support(s) de placement par défaut du PEE(I) en vigueur dans l'Entreprise. Les sommes affectées au PEE(I) sont bloquées pour une période de 5 ans commençant à courir le 1er jour du 6ème mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés et les sommes affectées au PER(I) sont indisponibles jusqu'à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge légal de retraite du bénéficiaire. Le versement de la prime individuelle sur le(s) plan(s) d'épargne entraîne l'adhésion au règlement du Plan. Les sommes ainsi affectées au(x) plan(s) d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond légal en vigueur. La perception immédiate de tout ou partie de la prime d'intéressement entraîne son imposition sur le revenu du bénéficiaire.

Article 9 - SALARIES NE POUVANT ETRE JOINTS

Si l'accord d'intéressement a été mis en place après que des bénéficiaires susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'Entreprise ou si le calcul et la répartition de la prime d'intéressement interviennent après un tel départ, l'Entreprise adresse à ces Bénéficiaires une fiche individuelle, telle que décrite ci-après. Lorsqu'un salarié quitte l'Entreprise, elle lui fait préciser l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits. En cas de changement d'adresse, le Bénéficiaire en informe l'Entreprise. Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE lui revenant continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé où l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration du délai prévu à l'article L312-20 du Code Monétaire et Financier (5 ans après mise en disponibilité) puis ces sommes sont versées à la Caisse des dépôts et consignation jusqu'au terme de la prescription trentenaire puis acquises à l'Etat

Article 10 - ORGANE DE CONTROLE

L'application du présent accord sera suivie par le Comité Economique et Social (CSE) s'il existe ou à défaut par une commission ad hoc comportant au moins 2 représentants des salariés spécialement désignés à cet effet et au moins 1 représentant de la direction. Si l'Entreprise ne comporte qu'un seul salarié, c'est ce dernier qui compose la commission ad hoc. Dès que l'Entreprise aura procédé au calcul de l'intéressement, et avant son versement aux bénéficiaires, l'organe de contrôle sera informé des conditions d'application de l'accord et des informations nécessaires au calcul de l'intéressement et au respect des modalités de répartition. L'organe de contrôle est tenu à l'obligation de discrétion sur toutes les informations remises et ne pourra divulguer à un tiers des informations de nature à porter préjudice à l'Entreprise ou à un salarié.

Article 11 - INFORMATION COLLECTIVE

Le présent accord sera remis à chaque salarié ou fera l'objet d'une note d'information reprenant le texte de l'accord remise à chaque salarié de l'Entreprise ainsi qu'à tout nouvel embauché. L'accord pourra également être affiché dans l'Entreprise.

L'entreprise remet également à tout nouveau salarié, directement ou par l'intermédiaire du teneur de comptes, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Le salarié qui quitte l'Entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans son livret d'épargne salariale, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs. L'état récapitulatif comporte l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'Entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles, l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte, le montant des frais de tenue de compte qui passent à sa charge une fois qu'il a quitté l'entreprise.

Article 12 - FICHE INDIVIDUELLE DE PAIEMENT

Lors du versement de la prime individuelle d'intéressement, l'Entreprise remet au bénéficiaire une fiche individuelle distincte du bulletin de paie. Cette fiche individuelle indique le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les Bénéficiaires, celui des droits attribués au Bénéficiaire concerné ainsi que la retenue opérée au titre de la CSG/CRDS, la date de disponibilité des sommes et les cas dans lesquels elles peuvent être débloquées avant cette date, le placement sur le PEE(I) à défaut de réponse du bénéficiaire. Elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord. Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 13 – LITIGES

Les litiges individuels ou collectifs portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord feront l'objet d'une tentative de règlement amiable. Un conciliateur sera nommé d'un commun accord entre les parties afin de concilier les parties ; si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur la nomination d'un conciliateur unique, deux conciliateurs seront nommés séparément mais agiront conjointement dans le cadre de leur mission de conciliation. En cas d'échec du règlement amiable, les différends seront portés devant les juridictions compétentes du siège social de l'Entreprise.

Article 14 - PRISE D'EFFET ET DUREE D'APPLICATION

Le présent accord prend effet à compter de l'exercice ouvert le [] (début du 1er exercice) et clos le [] (fin du 1er exercice).

Il s'applique pour [1, 2 ou 3] exercice(s) comptable(s) et se terminera le [] (date de clôture du dernier exercice de l'accord).

Si le présent accord est un avenant à l'accord initial, il prend effet à compter de l'exercice ouvert le [] et clos le [] et jusqu'au terme de l'accord initial, soit le [] (date de clôture du dernier exercice).

Le présent accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Article 15 - DENONCIATION, MODIFICATION

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié pendant sa période de validité que par l'ensemble des signataires, dans la même forme et les mêmes conditions de délai que sa conclusion. La dénonciation ou l'avenant modifiant l'accord doit faire l'objet d'un dépôt, par l'une ou l'autre des parties, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. L'accord continue à s'appliquer même s'il ne reste qu'un seul salarié dans l'Entreprise. Toute nouvelle disposition réglementaire ou législative impérative relative à l'intéressement s'appliquera au présent accord dès sa promulgation.

Article 16 – DEPOT

Le texte du présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr à l'initiative de l'entreprise dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion. Il en sera de même des éventuels avenants à cet accord. **L'accord s'applique à compter de sa date de prise d'effet, MAIS les exonérations fiscales et sociales liées à l'intéressement ne peuvent produire leur effet en cas d'absence ou de retard de dépôt.**

Le présent accord est établi sous la responsabilité de l'Entreprise qui est invitée à respecter la réglementation en vigueur en termes de conditions de mise en place, de définition des modalités de déclenchement et de calcul et de dépôt auprès de la DREETS. Une attention toute particulière sera portée au CARACTERE COLLECTIF et ALEATOIRE de l'accord et de NON SUBSTITUTION à des éléments de rémunération existants. Il est recommandé à l'Entreprise de prendre avis auprès de ses conseils habituels.

Fait en un (1) exemplaire pour la direction de l'Entreprise. Une copie est adressée au Teneur des Comptes du/des Plan(s) d'Epargne Salariale.

Fait à : [redacted] le [Date] :

Pour l'Entreprise :

Signature du Chef d'Entreprise

et (si pas octroi)

Signature du CSE ou du(des) délégué(s) syndical(aux)

OU

Pour les salariés statuant à la majorité des deux tiers conformément à la feuille d'émargement ci-jointe

FEUILLE D'EMARGEMENT DES SALARIES DE L'ENTREPRISE

Raison Sociale :

POUR LA RATIFICATION DE L'ACCORD D'INTERESSEMENT

Nom et Prénom	Bon pour accord du signataire
Total des salariés ayant marqué leur accord (A)	
Total des salariés (B)	
Rapport A/B (67% minimum)	

Soit la ratification aux 2/3 du personnel de l'accord d'intéressement.

^{DS}
DTR

^{DS}
TT

^{DS}
[Signature] 21

^{DS}
LB


Fait à : le [Date] :

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021

Pour PLANETE CSCA
10, rue Auber, 75009 Paris,

DE TAO Roy

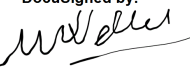
7/7/2021

DocuSigned by:

8126999681AE492...

Pour la CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
43, rue de Provence 75009 Paris,

WEBER Marguerite

7/7/2021

DocuSigned by:

A5BB58332A2345A...

Pour la Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
47, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19

TISSERAND Thierry

7/7/2021

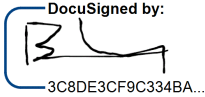
DocuSigned by:

E99AAA2525B4447...

Pour le Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C
34, Quai de la Loire - 75019 Paris

LAMY Benoît

7/22/2021

DocuSigned by:

3C8DE3CF9C334BA...

Pour la Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA),
Case 537, 263, rue de Paris, 93515 Montreuil cedex,

Pour la Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances,
54, rue d'Hauteville, 75010 Paris,

Pour la Fédération U.N.S.A. Banques, Assurances et Sociétés Financières
21 rue Jules Ferry - 93177 Bagnole Cedex

ZANONI Isabelle

7/9/2021

DocuSigned by:
ZANONI Isabelle
5E552ED0AD77432...

DS
DTR

DS
TT

DS
M... 21

DS
LB