

## BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

### ACCORD CADRE DU 12 JUIN 2020 RELATIF A L'INTERESSEMENT

#### Préambule

L'intéressement est un dispositif de rémunération et d'épargne salariale qui permet d'associer les salariés à la croissance de leur entreprise et de partager les résultats qui en sont issus.

Soucieux de faciliter l'accès des salariés des organismes de formation au bénéfice de ce dispositif et en considération de l'exigence légale de négociation de régimes d'intéressement au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont engagé des travaux paritaires relatifs à l'épargne salariale. Ces travaux aboutissent à la conclusion du présent accord, auquel est adossé un accord type d'intéressement. La volonté commune des négociateurs est de permettre l'appropriation et l'application les plus larges possibles de ce dispositif par les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés<sup>1</sup>, qui constituent la très grande majorité des entreprises de la branche<sup>2</sup>.

Il est rappelé que la mise en œuvre de ces dispositifs est facultative, tout en étant encouragée par les partenaires sociaux. Les entreprises de la branche conservent toute latitude pour négocier et conclure des accords adaptés à leurs spécificités. Par ailleurs, les régimes de branche ci-après exposés ne remettent pas en cause les accords d'ores et déjà conclus ayant le même objet.

#### Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

##### **Article 1.1 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Cet accord est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de cinquante salariés au sein de la branche. En effet, il comporte un accord type d'intéressement permettant à ces

---

<sup>1</sup> Seuil calculé en fonction des critères légaux.

<sup>2</sup> La branche des organismes de formation compte, selon les dernières données disponibles (2016), 98% d'entreprises employant moins de 50 salariés.

entreprises, si elles le souhaitent, d'adhérer directement au dispositif élaboré par les partenaires sociaux par simple décision unilatérale de l'employeur.

### **Article 1.2 - Dispositions applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés**

Les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place l'intéressement dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 2 - Période d'application**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, conformément à l'article 10 ci-après.

### **Article 3 - Bénéficiaires**

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

Une condition d'ancienneté maximale de 3 mois est retenue par les accords types annexés au présent accord.

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.

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

En cas d'embauche d'un-e stagiaire à l'issue d'un stage, la durée de ce dernier est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté dès lors que l'une des deux conditions suivantes est remplie :

- la durée du stage en 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 en 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 étudiant-e-s. Elle ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

## **Article 4 - Formules de calcul de l'intéressement**

Le présent accord fixe des règles de calcul d'intéressement facilement transposables au sein des entreprises, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 4.1 - Formule de calcul de l'intéressement**

L'intéressement est un régime collectif qui a pour objet d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Par nature aléatoire, il est variable et peut être nul. Ses spécificités et les motivations des choix opérés par les partenaires sociaux sont détaillées ci-après.

Soucieux de négocier un accord transposable dans le plus grand nombre d'entreprises, les partenaires sociaux ont élaboré un régime d'intéressement dont la mise en œuvre est facilitée. Ils ont ainsi choisi de retenir l'existence d'un seuil de déclenchement par l'atteinte d'un résultat d'exploitation supérieur ou égal à 4% du chiffre d'affaire HT de celui de l'année N-1.

Le résultat d'exploitation est entendu comme le solde intermédiaire de gestion qui détaille les produits et les charges de l'entreprise au titre de l'exercice comptable considéré.

Le montant global de l'intéressement est exprimé en pourcentage du résultat d'exploitation.

## **Article 5 - Règles de répartition des droits**

Les partenaires sociaux, considérant que la collaboration de chaque salarié-e est nécessaire à la réussite de l'entreprise, encouragent les organismes de formation à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble de leurs salarié-e-s.

Par conséquent, la branche a retenu les critères de répartition :

- 50% uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail)
- 50% proportionnellement aux salaires ;

Il est précisé les éléments explicatifs suivants concernant la répartition des droits :

- uniforme : la répartition est effectuée entre les bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence de ceux-ci. Ainsi :
  - o un-e salarié-e à temps partiel perçoit le même montant qu'un-e salarié-e à temps plein ;
  - o un-e salarié-e embauché-e en cours d'année, sous réserve de remplir la condition d'ancienneté minimale requise, perçoit le même montant qu'un-e salarié-e présent-e toute l'année.

- proportionnellement aux salaires : il s'agit du salaire annuel brut perçu par chaque salarié-e au cours de l'exercice au titre duquel l'intéressement est distribué. Pour l'application de ce critère, le salaire des salarié-e-s absent-e-s pour motif de maternité, paternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle doit être reconstitué pour correspondre à celui de leur rémunération habituelle. En revanche, les périodes d'arrêt de travail non listées ci-dessus ne font pas l'objet d'une reconstitution de salaire, y compris pour la partie pendant laquelle le-a salarié-e a bénéficié d'un maintien de salaire.

#### **Article 6 - Plafonnement individuel des droits**

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts 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.

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.

#### **Article 7 - Affectation des droits**

Les modalités d'affectation des droits spécifiques au régime d'intéressement figurent au sein de l'accord-type annexé au présent accord.

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

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle : les sommes reçues sont alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le-s plan-s d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

#### **Article 8 - Information des salarié-e-s**

Les modalités d'information des salarié-e-s et de suivi de l'application de l'accord au sein de l'entreprise figurent au sein de l'accord-type annexé au présent accord.

### **Article 9 - Mise en œuvre et suivi de l'accord – Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux, soucieux de mesurer l'impact du présent accord sur la mise en place de dispositifs d'intéressement au sein des entreprises, assurent un suivi des indicateurs dédiés dans le cadre du Panorama social et économique de branche réalisé chaque année.

Ils s'engagent par ailleurs à établir et diffuser un guide paritaire d'application du présent accord afin d'en faciliter la prise en main par les entreprises de la branche au bénéfice de leurs salarié·e·s.

Enfin, ils conviennent de dresser un bilan d'application de l'accord-type annexé au présent accord cadre au cours de la quatrième année suivant son extension, afin d'en ajuster le contenu au plus proche des besoins des entreprises et des salarié·e·s de la branche.

### **Article 10 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

### **Article 11 - Notification, dépôt et demande d'extension**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Il est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 12 juin 2020, en dix (10) exemplaires.

Suivent les signatures :

<b>POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS</b>	
La Fédération de la Formation Professionnelle – <b>FFP</b>	
Le Syndicat national des organismes de formation – <b>Synofdes</b>	
<b>POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES</b>	
La Fédération de la Formation et de l'Enseignement Privés – <b>FEP-CFDT</b>	
Le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés – <b>SNPEFP-CGT</b>	
Le Syndicat national de l'enseignement privé laïque – <b>SNEPL-CFTC</b>	
Le syndicat Formation & Développement – <b>F&amp;D CFE-CGC</b>	
Le Syndicat National de l'Éducation Permanente, de la formation, de l'Animation, de l'hébergement, du sport et du Tourisme – <b>SNEPAT-FO</b>	

## BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

### ACCORD-TYPE D'ENTREPRISE RELATIF A L'INTERESSEMENT

#### Préambule

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions législatives et réglementaires applicables et de l'accord de branche du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement.

Il a pour objectif la motivation de tou-te-s et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise par le partage des gains qui peuvent être réalisés du fait :

- d'une meilleure efficacité et affectation du personnel ;
- d'une meilleure organisation de l'entreprise ;
- du développement des activités ;
- d'une meilleure utilisation des moyens matériels excluant tout gaspillage.

Il traduit en conséquence la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire, une partie des excédents du résultat net comptable.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à deux objectifs :

- attribuer aux salarié-e-s une part non négligeable du résultat d'exploitation, sans compromettre pour autant la part de ce résultat nécessaire à l'entreprise pour assurer son développement ;
- être relativement simples dans leur application et compréhensibles par tou-te-s.

Les critères de répartition ont été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement équitable entre les bénéficiaires, ce qui favorise les salarié-e-s les moins rémunéré-e-s.

Nul-le ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord. Étant basé sur le résultat de l'entreprise, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul. Les parties concernées s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

Enfin, les sommes attribuées au titre de l'intéressement ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

## **Article 1 - Période d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, correspondant à trois exercices comptables de l'entreprise.

Le point de départ de cette période d'application est fixé à l'exercice comptable au cours duquel l'entreprise adhère au régime de branche conformément à l'article 1.1 de l'accord de branche du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement sous réserve que cette adhésion soit effectuée au plus tard le dernier jour du 6<sup>ème</sup> mois dudit exercice.

## **Article 2 - Bénéficiaires**

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord de branche du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement, les bénéficiaires du présent accord sont les salarié·e·s titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, qui justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté 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.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

## **Article 3 - Caractéristiques de l'intéressement**

Les sommes attribuées aux salarié·e·s en application du présent accord :

- n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération ;
- n'ont pas le caractère de salaire.

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).

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 250 salariés.

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR), sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, s'il existe).

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.



## **Article 4 - Modalités de calcul**

### **Article 4.1 - Calcul de la prime globale d'intéressement**

L'intéressement versé au titre de l'année N est déclenché par l'atteinte d'un résultat d'exploitation au cours de l'année N supérieur ou égal à 4% du chiffre d'affaire hors taxes de celui de l'année N-1.

La formule de calcul de l'intéressement est la suivante :

<b>Résultat d'exploitation de l'année considérée</b>	<b>Montant global de l'intéressement</b>
≤ 10 % du chiffre d'affaire HT de l'année N-1	15 % du résultat d'exploitation
> 10 % du chiffre d'affaire HT de l'année N-1	17 % du résultat d'exploitation

Le résultat d'exploitation est entendu comme le solde intermédiaire de gestion qui détaille les produits et les charges de l'entreprise au titre de l'exercice comptable considéré.

### **Article 4.2 - Plafonnement collectif de l'intéressement**

Le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salarié·e·s bénéficiaires au titre d'un exercice est plafonné à 20% du total des salaires bruts versées aux salarié·e·s concerné·e·s.

## **Article 5 - Détermination de la prime individuelle**

### **Article 5.1 - Répartition de l'intéressement**

La répartition du montant global de l'intéressement est effectuée de la façon suivante :

**50 % uniforme et 50% proportionnel au salaire d'activité**

### **Article 5.2 - Plafonnement individuel de l'intéressement**

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un·e même salarié·e ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

### **Article 5.3 - Date de versement**

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié·e intervient au plus tard le dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice, c'est-à-dire avant le 1<sup>er</sup> juin pour un exercice conforme à l'année civile.

Cette date constitue le point de départ de l'indisponibilité de l'intéressement telle que visée à l'article 5.4 du présent accord. Il en va de même pour les intérêts de retard dus au taux de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministère chargé de l'Économie.

### **Article 5.4 - Affectation au plan d'épargne d'entreprise ou interentreprise**

Tout ou partie de la prime d'intéressement peut, à la demande des salarié·e·s, être affectée au plan d'épargne entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprise (PEI) ou au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), s'il a été mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite des trois quarts du plafond annuel de sécurité sociale.

Si le·a bénéficiaire souhaite percevoir l'intéressement, il·elle doit expressément en demander son versement. Les sommes ainsi perçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

À défaut d'arbitrage exprès du·de la bénéficiaire entre perception immédiate des primes versées au titre de l'intéressement et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours, les sommes font l'objet d'un fléchage par défaut uniquement dirigé vers le PEE (ou vers le PEI), s'il a été mis en place.

Les sommes affectées au plan d'épargne sont bloquées et indisponibles selon les règles prévues par le plan (5 ans sous réserve des cas de déblocage anticipés).

## **Article 6 - Information des salarié·e·s**

### **Article 6.1 - Notice d'information**

À chaque versement lié à l'intéressement, le·a bénéficiaire reçoit une fiche distincte du bulletin de paie qui précise le montant des droits attribués, ainsi que les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

### **Article 6.2 - Affichage**

Tou-te-s les salarié-e-s de l'entreprise sont informé-e-s des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte même de l'accord, par voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel ou par tout moyen y compris électronique.

### **Article 6.3 - Livret d'épargne salariale**

Le cas échéant, l'entreprise remet au-à la bénéficiaire, 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 doit également être porté à la connaissance des représentant-e-s du personnel.

### **Article 6.4 - État récapitulatif aux salarié-e-s quittant l'entreprise**

Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le-a salarié-e au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le-a bénéficiaire sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

### **Article 7 - Suivi de l'application de l'accord**

Le Comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission *ad hoc* créée pour le suivi de l'accordet constituée d'au maximum trois représentant-e-s des salarié-e-s spécialement désigné-e-s à cet effet par l'employeur à la date d'entrée en vigueur du présent accord-type après appel à candidatures, est 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 voit remettre tous les documents utiles à sa compréhension et peut, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire. Les comptes-rendus des réunions de la commission *ad hoc* sont diffusés à l'ensemble des salarié-e-s.

### **Article 8 - Règlement des différends**

Les différends qui peuvent surgir dans l'application du présent accord sont portés à la connaissance du CSE ou, à défaut, de la commission *ad hoc* qui propose toute suggestion en vue de leur solution. Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit

conformément aux règles énoncées. À défaut d'accord, le différend est porté devant les juridictions compétentes.

### **Article 9 - Formalités administratives**

L'adhésion au présent accord-type d'intéressement donne lieu, dès sa signature, à une simple notification par l'entreprise à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Fait à ....., le .....