

**PROJET PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF  
A L'INTERESSEMENT COLLECTIF DES SALARIES  
POUR LES EXERCICES 2023 - 2024 ET 2025**

Entre les soussignés :

GROUPEMENT DE SERVICES ASSURANCE (GSA+) dont le siège est à La DEFENSE Tour W – Arche Sud, représenté par Madame Gaëlle BONTET agissant en qualité de Directeur du GSA+;  
D'une part,

Et :

Les membres du Comité Social et Economique, représentés par Madame Estelle Oudart dûment mandatée,  
D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en vue de l'application au personnel du **GSA+** d'un accord d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.

## PREAMBULE

Le terme de l'accord d'intéressement en vigueur au **GSA+** est le 31 décembre 2022.

Conscients de l'importance d'associer le personnel du **GSA+** aux gains qui peuvent être réalisés du fait d'une meilleure organisation et d'une meilleure efficacité de tous, ainsi qu'aux résultats globaux des Groupements qui constituent le **GSA+**, la Direction et les Groupements concernés ont défini les modalités d'application d'un intéressement de l'ensemble des salariés, basé sur la prise en compte d'éléments significatifs et facilement mesurables.

Ainsi l'intéressement résulte de la combinaison de deux paramètres distincts :

- Le taux de frais de gestion,
- Les résultats des groupements
- 

Il est précisé que l'intéressement versé :

- N'a pas le caractère d'élément de rémunération au sens de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale;
- Ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoire en vertu des règles légales ou contractuelles;
- Au niveau de sa répartition, est lié à la présence effective du salarié.

L'intéressement dépend exclusivement des critères définis par le présent accord, et résulte de l'application des règles de calcul exposées ci-après. Eu égard à son caractère aléatoire, l'intéressement peut être nul.

Les critères de répartition de l'intéressement sont liés à la présence effective du salarié d'une part, et à son niveau de rémunération correspondant à sa part de responsabilité, d'autre part.

## Article 1 : DUREE DE L'ACCORD et ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, correspondant à trois exercices comptables de la société.

Il s'applique à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et aux exercices 2023, 2024 et 2025.

## Article 2 - BENEFICIAIRES

Le bénéfice du présent accord est réservé à l'ensemble du personnel du GSA+ ayant atteint au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupement, à la date de clôture de l'exercice donnant lieu au calcul de l'intéressement que le salarié soit présent ou non à cette date.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans qu'aucune période de suspension ne puisse être déduite.

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

## Article 3 – MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

### 3.1. Détermination de l'intéressement

L'intéressement résulte, pour chaque année de référence, de la combinaison de deux paramètres distincts concernant les Groupements adhérents au **GSA+** qui sont AMSRé, ASSURPOL, ASSURATOME et l'APREF.

Ces deux paramètres sont :

a- 1er critère : le Taux de Frais de Gestion (TFG)

Il correspond au rapport frais généraux sur primes

Il est calculé selon la formule suivante :  $TFG = FG1 / PB * 100$

- FG1 est représenté par les dépenses de fonctionnement globales du GSA+.
- PB est représenté par la somme des Primes Brutes avant rétrocession figurant aux comptes de résultats des Groupements de souscription.

Les seuils de déclenchement déterminant le taux initial d'intéressement (TII) sont les suivants :

	Taux FG / PB	Seuil
si TFG < ou =	6	5
si TFG < ou =	7	4,5
si TFG < ou =	8	4
si TFG < ou =	9	3,5
si TFG < ou =	10	3
si TFG < ou =	13	2,5
si TFG >	13	0

#### b- 2ème critère :

Les résultats techniques des Groupements de réassurance avant répartition aux membres (présentation selon le plan comptable des assurances tel qu'il est établi par les sociétés membres des groupements adhérents).

Il est rappelé que :

Le résultat est calculé selon la formule ci-après :  $R = RC/PB$

✓ RC est représenté par la somme des résultats technique des Groupements avant répartition aux membres AMSré (R1), ASSURPOL (R2) et ASSURATOME (R3), soit  $RC=R1+R2+R3$ .

✓ PB est représenté par la somme des primes brutes avant rétrocession figurant aux comptes de résultats des Groupements de souscription.

- Un Coefficient Modulateur (CM) déterminé selon la formule :  $CM = R \times 0,35$  où R est représenté par le rapport défini ci-dessus.

- Le taux de l'intéressement définitif (TID) exprimé en pourcentage est égal à :  $TID = TII * CM$   
CM étant le coefficient modulateur défini ci-dessus.

Le taux d'intéressement définitif (TID) ne pourra être supérieur à 8%.

### **3.2. Masse totale de l'intéressement**

La masse totale de l'intéressement est obtenue en appliquant le taux TID à la masse totale des salaires perçus par les intéressés pendant l'année de référence tels que déclarés à l'administration fiscale, sous déduction :

- Des préavis non effectués (quel que soit l'origine de la demande)
- Des indemnités de départ (retraite et autres indemnités)
- Des indemnités compensatrices de congés capitalisés versés lors du départ de la société
- Des primes de médailles du travail
- Des indemnités journalières versées par le RPP
- Des salaires pris en charge par le FONGECIF

## **Article 4 - MODALITES DE REPARTITION ENTRE LES BENEFICIAIRES**

---

La masse totale de l'intéressement est répartie pour 50 % de son montant de façon égalitaire, par parts égales et pour 50 % de son montant au prorata des salaires individuels.

Pour les deux répartitions, il sera tenu compte du temps de présence effectif dans l'entreprise.

Le montant maximum de la prime d'intéressement versée à chaque salarié ne pourra être supérieure à 13 % du total des salaires annuels de référence tels que définis ci-après, ni les 3/4 du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

Dans tous les cas, le montant global des primes d'intéressement distribués aux salariés bénéficiaires au titre d'un exercice ne pourra dépasser 20% du total des salaires bruts versés aux personnes concernées.

### **4.1. Répartition par parts égales**

Le calcul s'effectue de la façon suivante :

50 % du montant de l'intéressement x (nombre jours de présence par bénéficiaire / nombre de jours global de présence de l'ensemble des bénéficiaires).

Par jour effectivement travaillé, il faut entendre :

- La présence effective au travail,
- Les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandat de représentant du personnel),
- Les congés pour accidents du travail (autres que l'accident de trajet) ou maladie professionnelle (Code du travail, art. L 122-32-1),
- Les congés de maternité et paternité (Code du travail, art. L 122-2,
- Les congés pour événements familiaux autorisés par le code du travail,

Ne rentrent pas dans les jours effectivement travaillés :

- Les périodes de formation supérieures à 10 jours ouvrés sur l'année,
- Les absences pour maladie et enfants malades,
- Les absences autorisées sans justificatif médical,
- Les congés sans solde,
- Préavis non effectué et payé,
- Les congés pour événement familiaux non prévus au code du travail (exemple jour déménagement)

#### **4. 2. Répartition au prorata des salaires**

Le montant de la masse à distribuer au prorata des salaires est réparti en proportion des salaires perçus par les intéressés pendant la période de référence et à la durée de présence dans l'entreprise.

Le calcul s'effectue de la façon suivante :

50 % du montant de l'intéressement x salaire individuel perçu pendant la période de référence \*(nombre jours de présence du bénéficiaire / nombre de jours théorique de présence du bénéficiaire).

Le salaire de référence est le salaire déclaré à l'administration fiscale tel qu'il ressort de la Déclaration Annuelle des Salaires, déduction faite, des préavis non effectués, indemnités de départ, des primes de médailles du travail, des indemnités journalières versées au titre du Régime Professionnel de Prévoyance, des salaires pris en charge par le Fongecif.

#### **Article 5 – VERSEMENTS**

---

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié interviendra au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice, soit avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année suivant l'exercice considéré.

Dans le cas où l'intéressement serait versé au-delà du dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice, les sommes attribuées aux salariés seront majorées d'un intérêt calculé au taux légal de l'exercice considéré, qui court jusqu'au versement.

Chaque versement fait l'objet d'un décompte spécial faisant apparaître, après avoir succinctement rappelé les modalités de calcul et les conditions de répartition, le résultat global de l'intéressement et la part revenant à chaque salarié.

En cas de départ d'un salarié bénéficiaire de l'intéressement, celui-ci sera invité à faire connaître l'adresse à laquelle le montant susceptible de lui revenir devra lui être envoyé.

Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait être joint, l'entreprise versera par défaut la somme due sur le Plan d'Épargne Entreprise, sur le fond de placement "Multipar Monétaire Euro" dont le code référence est 1007.

## Article 6 - AFFECTATION DES SOMMES PAR LES SALARIES

---

Pour l'affectation des sommes leur revenant, les salariés peuvent choisir l'une des deux formules suivantes (ou les combiner) :

- Versement immédiat,
- Affectation à la réalisation d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (P.E.E.).

Les salariés ont 15 jours, à compter de la réception de la notification de l'intéressement dont ils sont bénéficiaires, pour effectuer ce choix. Passé ce délai, les sommes leur revenant seront versées par défaut sur le Plan d'Épargne Entreprise, sur le fonds "Multipar Monétaire Euro" dont le code référence est 1007.

Les sommes perçues directement par le salarié sont soumises à l'impôt sur le revenu, contrairement à celles investies sur le Plan d'Épargne Entreprise.

A défaut d'affectation sur le PEE, les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Le processus de recueil des souhaits concernant le choix d'affectation sera dématérialisé auprès de notre partenaire BNP Paribas Epargne et Retraite Entreprises, via l'espace personnel « PERSONEO » de chaque collaborateur.

## Article 7 - INFORMATION ET CONTROLE DE L'APPLICATION DE L'INTERESSEMENT

---

L'application de l'accord et tous les éléments nécessaires au calcul seront mis à la disposition du Comité Social et Economique par l'employeur. En outre, dans les cinq mois qui suivent la clôture de chaque exercice, l'employeur leur présentera un rapport comprenant toute information afférente au calcul de l'intéressement.

Il pourra le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

### Notice d'information :

A chaque versement lié à l'intéressement, le salarié recevra une fiche distincte du bulletin de paie. Il sera précisé le montant des droits attribués, ainsi que les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

### Affichage

Tous les salariés de l'entreprise seront informés des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte de l'accord, par tout moyen y compris électronique.

Toute distribution de sommes aux salariés dans le cadre du présent accord donnera lieu à la remise à chaque bénéficiaire d'une note l'invitant à choisir entre les affectations possibles de ses droits, et précisant :

- Le montant global de l'intéressement pour l'exercice écoulé,
- Le montant des sommes attribuées à l'intéressé,
- Le montant de la limite d'exonération d'impôt dans le cas de l'affectation des sommes au Plan d'Épargne d'Entreprise.

### Livret d'épargne salariale :

L'entreprise remettra aux salariés lors de la conclusion de son contrat de travail ; un livret d'épargne présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise.

#### Etat récapitulatif aux salariés quittant l'entreprise :

Un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité sont accessibles directement sur leur compte personnel auprès de l'organisme gérant l'épargne salariale.

Ce compte restera actif après le départ de l'entreprise.

Pour les salariés quittant l'entreprise les frais de tenue de compte / conservation ne seront plus pris en charge par l'entreprise, ils seront pris en charge par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

#### Article 8 - DISPOSITIONS GENERALES - RECONDUCTION DENONCIATION MODIFICATIONS

L'accord d'intéressement pourra être renouvelé à l'issue de la première période triennale d'application, pour une nouvelle période de trois ans.

L'accord ne peut être dénoncé ou modifié, que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion, au moins 3 mois avant la date anniversaire.

Pour être applicable à l'exercice en cours, l'avenant devra avoir été signé au cours des 6 premiers mois de l'exercice en cours, exemption faite des avenants dits de conformité émanant de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises de La Concurrence de La Consommation du Travail)

La dénonciation sera notifiée à la DIRECCTE par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de modification des structures des Groupements, les dispositions de cet accord seront renégociées afin que le personnel concerné puisse bénéficier globalement des mêmes avantages.

#### Article 9 - DIFFERENDS

Avant tout recours contentieux, les parties signataires s'efforceront de résoudre sur le plan de l'Entreprise les litiges qui pourraient survenir à l'occasion de l'application du présent accord.

Il est rappelé que les litiges portant sur le montant des salaires sont du ressort des tribunaux compétents en matière d'impôts directs et les autres litiges du ressort des tribunaux judiciaires.

#### Article 10 - DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt seront déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail selon les formalités en vigueur.

Le texte de l'accord fera l'objet d'une diffusion générale auprès de l'ensemble du personnel.

Fait à Paris La Défense le 5 juin 2023 en trois exemplaires originaux.

Pour le GSA+  
Gaelle BONTET



Pour le CSE  
Estelle Oudart

