

MODELE-TYPE D'ACCORD D'ENTREPRISE
(à adapter)

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
AU VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE
EN APPLICATION DE LA LOI DU 08 FEVRIER 2008
POUR LE POUVOIR D'ACHAT**

ENTRE

Le Camping ou L'entreprise (*raison sociale de l'entreprise*), dont le siège social est situé à.....(*adresse*) , représenté pour les besoins du présent accord, par M/Mme.....(*nom, prénom et qualité du dirigeant*),

D'UNE PART,

ET

L'ensemble des salariés du Camping ou de l'entreprise ayant ratifié le présent Accord à la suite d'un vote en date du2008 (*à préciser*) qui a recueilli la majorité des 2/3 et dont le procès-verbal est joint au présent accord,

D'AUTRE PART,

Préalablement, il est rappelé que le Camping ou l'entreprise a un effectif inférieur à 50 salariés et n'est donc pas assujetti (e) à l'obligation légale relative à la participation des salariés ¹.

En conséquence, conformément à l'article 7 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, les dispositions suivantes sont prises en faveur du personnel de l'entreprise.

Article 1 : Objet de l'Accord

Le présent accord a pour objet de faire bénéficier, dans les conditions ci-dessous définies, l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'une prime exceptionnelle d'un montant de 1 000 € bruts (*si montant fixe et unique pour tous les salariés*) ou pouvant atteindre 1 000 € Bruts(*si montant modulable suivant critères objectifs*)².

Article 2 : Salariés bénéficiaires

Le bénéfice de la prime exceptionnelle visée par le présent accord est accordé à l'ensemble des salariés de l'entreprise, quelle que soit la nature et la durée de leur contrat de travail (CDI,CDD,saisonniers, temps partiel, ...), présents à l'effectif de l'entreprise au jour de la

¹ Même si le texte de loi ne le précise pas, il est préférable, en cas de contrôle, que l'entreprise soit à jour de ses obligations concernant la mise en place des élections professionnelles, notamment en présentant un PV de carence pour les élections de délégués du personnel (entreprises de plus de 10 salariés).

² Option selon le choix de l'employeur.

conclusion du présent accord, soit le2008 (*ou autre modalité à préciser*³), y compris les apprentis et les travailleurs temporaires.

(*éventuellement préciser que les salariés expatriés sont pris en compte et qu'en revanche, le mandataire social non titulaire d'un contrat de travail est exclu du présent accord*).

Article 3 : Calcul et montant de la prime exceptionnelle⁴

Solution 1 : La prime exceptionnelle est d'un montant fixe et unique de 1 000 € bruts pour chaque salarié bénéficiaire (voir article 2 ci-dessus)

Solution 2 : La prime exceptionnelle est d'un montant variable dans la limite de 1000 € bruts par salarié bénéficiaire (voir article 2 ci-dessus). Elle est modulée en fonction des critères objectifs et collectifs suivants⁵ :

- critère du salaire brut
- critère du niveau de classification
- critère de la durée du travail
- critère de l'ancienneté ou de la présence⁶

{

Un ou plusieurs critères peuvent être utilisés. Si plusieurs critères, préciser la pondération de chacun d'entre eux.

En tout état de cause, l'application de ce critère (*ou de ces critères*) ne pourra pas avoir pour conséquence de priver totalement du bénéfice de la prime exceptionnelle. Ainsi, aucune prime exceptionnelle versée aux salariés bénéficiaires en application de ce critère (*ou de ces critères*) ne pourra être inférieure à un montant plancher de€ (*à préciser*)⁷.

En outre, aucune prime exceptionnelle ne pourra dépasser le montant maximum de 1 000 € bruts.

Article 4 : Date et modalités de versement de la prime exceptionnelle

Conformément à la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, le versement de la prime exceptionnelle sera effectué dans les conditions suivantes⁸:

Solution 1 : en une seule fois, le2008 (*à préciser et en tout état de cause, au plus tard le 30 juin 2008*), en même temps que le paiement du salaire du mois considéré.

Solution 2 : en (*nombre à préciser*) versements aux dates suivantes(*à préciser et en tout état de cause, au plus tard le 30 juin 2008*), en même temps que le paiement du salaire de chaque mois considéré.

³ Selon le choix de l'employeur

⁴ Solution à choisir par l'employeur

⁵ **Attention** : Seuls les critères objectifs et collectifs énoncés par la loi peuvent être utilisés, à l'exclusion de tous les autres, notamment ceux à caractère individuel ou subjectif, tels que l'assiduité ou l'absence.

⁶ Selon la circulaire questions /réponses du 12 février 2008, l'ancienneté s'entend du temps écoulé depuis l'embauche du salarié par l'entreprise. La durée de présence s'entend de l'ancienneté déduction faite des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de présence pour le décompte de l'ancienneté (congé sans solde, congé paternité, absence maladie, congé parental pour la moitié de sa durée, grève, ...)

⁷ A fixer par l'employeur.

⁸ Selon le choix de l'employeur.

Quelle que soit la solution adoptée, préciser :

La prime exceptionnelle est exonérée de cotisations sociales salariales et patronales de SS, retraites complémentaires Agirc – Arcco, Assedic ainsi que de certaines contributions.

En revanche, elle est assujettie à CSG et CRDS qui seront prélevées du montant brut de la prime. Le versement de la prime (*ou les divers versements de la prime*) figurera sur une ligne spécifique du bulletin de paie.

Il est ici précisé que conformément aux dispositions légales, la prime exceptionnelle est soumise à l'impôt sur le revenu et son montant devra être déclaré par chaque salarié bénéficiaire.

Article 5 : Conditions générales

En application des dispositions de la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, la prime exceptionnelle versée dans les conditions du présent accord ne se substitue à aucun élément de rémunération, à aucune augmentation salariale ou prime conventionnelle prévue par la convention collective, par un accord salarial de branche ou d'entreprise ou par le contrat de travail.

Elle ne se substitue pas non plus à un élément de rémunération au sens de l'article L.242-1 du code de SS versé par l'employeur ou devenu obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles.

Article 6 : Formalités et obligations

Le présent accord est déposé à la DDTFP du lieu dont relève l'entreprise. Il sera accompagné de l'avis de consultation, des résultats du référendum du personnel et de l'attestation de participation au vote référendaire par chaque salarié.

Le présent accord collectif fera l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à notifier aux Urssaf le montant des sommes versées aux salariés, au titre de la prime exceptionnelle, par le biais de la DADS.

FAIT A, Le2008

Signature du Représentant légal
de l'entreprise

Le personnel de l'entreprise

(*ci-annexés la liste nominative des
salariés ayant participé au scrutin
et les résultats du vote*)

