



**ACCORD D'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE  
RELATIF À LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR**

TC ZR DM  
DS /

## ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

---

Les sociétés composant l'UES UGC, représentées par Jean-Pascal DENIS, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux effets des présentes, sise au 24, avenue du Général De Gaulle – 92522 Neuilly Sur Seine,

D'une part,

## ET

---

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES UGC :

- **CFDT**, représentée par Damien MULLATIER, Norbert NEMETH et Walter OLIVA, en qualité de Délégués Syndicaux,
- **CGT**, représentée par Thierry GAU, Dragana STAMENIC et Rhama ZARZAR, en qualité de Délégués Syndicaux,

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble les « Parties ».

DS  
TG  
ZR  
DM  
ow

## PRÉAMBULE

---

La Loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales a permis aux entreprises de verser exceptionnellement une prime non imposable et non soumise à cotisations et contributions sociales, dans certaines limites et sous réserve du respect de certaines conditions (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « Prime Macron »).

Cette prime exceptionnelle a ensuite été reconduite et prolongée à plusieurs reprises en 2020 pour faire face à la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus.

La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat entérine le remplacement de ce dispositif par la création d'une nouvelle prime exceptionnelle, à savoir la prime de partage de la valeur, et définit notamment les conditions dans lesquelles le versement de celle-ci devra s'effectuer.

Lors des réunions de négociation annuelle obligatoire 2022, les Parties se sont notamment engagées à ouvrir de nouvelles négociations au début de l'année 2023 en vue de mettre en place une éventuelle prime de partage de la valeur.

Ces négociations se sont tenues le 11 janvier 2023.

Dans le cadre de ces négociations et compte tenu du contexte actuel difficile et incertain, les Parties ont souhaité participer à l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés visés à l'article 2 du présent accord.

La Direction et les Délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES UGC sont ainsi convenues de mettre en place une prime de partage de la valeur.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités d'attribution et de versement de cette prime aux salariés de l'UES UGC.

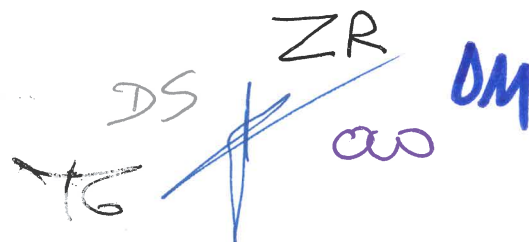
Pour rappel, cette prime ne se substitue à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne se substitue pas non plus à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'UES.

Les parties conviennent du caractère exceptionnel de la mise en œuvre de la prime de partage de la valeur au sein de l'UES UGC et précisent à ce titre que le présent accord est conclu pour l'année 2023 uniquement. L'accord cessera ainsi de produire ses effets le 31 décembre 2023, sans reconduction tacite possible.

### Article 1. Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entités composant l'UES UGC à la date de la présente.

Le présent accord a pour objet la mise en place d'une prime de partage de la valeur pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés des sociétés composant l'UES UGC.



## Article 2. Salariés bénéficiaires

La prime de partage de la valeur bénéficiera aux salariés des sociétés composant l'UES UGC liés par un contrat de travail à l'une des sociétés composant l'UES UGC (CDI, CDD, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) ainsi qu'aux intérimaires mis à disposition au sein de l'une de celles-ci, présents à la date de versement de la prime de partage de la valeur soit à la fin du mois de janvier 2023.

Les stagiaires, qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, ne peuvent pas prétendre au versement de la prime.

## Article 3. Montant de la prime

Le montant de la prime de partage de la valeur varie selon la rémunération brute perçue par le bénéficiaire sur les 12 mois précédant le versement de la prime ainsi que selon l'ancienneté du salarié.

### ➤ Modulation selon la rémunération

Le montant de la prime de partage de la valeur est fixé à :

- 150,00 euros bruts pour les salariés percevant une rémunération brute inférieure à 10.000,00 euros au cours des 12 mois précédant le versement de la prime ;
- 575,00 euros bruts pour les salariés percevant une rémunération brute comprise entre 10.000,00 euros bruts et moins de 20.000,00 euros au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.
- 850,00 euros bruts pour les salariés percevant une rémunération brute comprise entre 20.000,00 euros bruts et moins de 25.000,00 euros au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.
- 1.150,00 euros bruts pour les salariés percevant une rémunération brute comprise entre 25.000,00 euros bruts et moins de 30.000,00 euros au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.
- 1.375,00 euros bruts pour les salariés percevant une rémunération brute comprise entre 30.000,00 euros bruts et 59.800,00 euros au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.
- 1.875,00 euros bruts pour les salariés percevant une rémunération brute supérieure à 59.800,00 euros au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.

Il est entendu entre les parties que la rémunération brute s'entend comme l'ensemble des éléments de rémunération correspondant à l'assiette des cotisations et contributions sociales définie à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale (rubrique B900 sur les bulletins de paye).

Les congés mentionnés au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail, c'est-à-dire les congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale et de présence parentale, donneront lieu à un rétablissement de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

Les parties précisent que le montant de la rémunération sera proratisé en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise appartenant à l'UES.

Handwritten signatures and initials:  DS, ZR, DM, and other initials.

#### ➤ Modulation selon l'ancienneté

Le montant de la prime de partage de la valeur, déterminé ci-dessus, est ensuite également modulé en fonction de l'ancienneté du salarié, appréciée à la date de versement de la prime, comme suit :

- un salarié ayant moins de 3 mois d'ancienneté révolus à la date de versement de la prime de partage de la valeur percevra 50% du montant déterminé après modulation selon la rémunération ;
- un salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté à la date de versement de la prime de partage de la valeur percevra 100% du montant déterminé après modulation selon la rémunération ;

Les parties conviennent que l'ancienneté des salariés des entreprises composant l'UES UGC dont il sera tenu compte pour l'application du présent critère sera celle figurant sur le bulletin de salaire du salarié, prenant en compte l'ancienneté acquise au sein du Groupe.

#### **Article 4. Modalités et date de versement de la prime**

La prime de partage de la valeur sera versée à la fin du mois de janvier 2023 et mentionnée sur le bulletin de paie correspondant.

#### **Article 5. Traitement social et fiscal**

Conformément aux modalités sociales et fiscales fixées par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, le traitement social et fiscal de la prime de partage de la valeur est le suivant :

- Exonération totale de cotisations sociales ;
- Exonération de CSG/CRDS uniquement pour les salariés ayant perçu, au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime de partage de la valeur, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC ;
- Non imposable sur l'impôt sur le revenu uniquement pour les salariés ayant perçu, au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime de partage de la valeur, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC.

En conséquence, pour les salariés dont la rémunération excède le plafond de 3 fois la valeur annuelle du SMIC, la prime de partage de la valeur sera soumise à CGS/CRDS et à l'impôt sur le revenu.

La rémunération à retenir pour le calcul du plafond est celle correspondant à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, conformément à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

La période de référence, correspondant aux 12 derniers mois précédant le versement de la prime de partage de la valeur, est comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2022.

En outre, il est convenu que le plafond de 3 fois la valeur annuelle du SMIC est proratisé pour les salariés à temps partiel ainsi que pour les salariés n'ayant pas été présents durant la totalité de la période de référence telle que définie au présent article.

Handwritten signatures and initials: ZR, DS, CW, DM.

Les Parties rappellent que la prime de partage de la valeur pourrait, le cas échéant, être soumise au forfait social selon la législation en vigueur.

#### **Article 6. Entrée en vigueur, durée et révision de l'accord**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du Code du travail, le présent accord entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et n'est pas renouvelable par tacite reconduction. Il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2023.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application dans les conditions et selon les modalités prévues par le Code du travail.

#### **Article 7. Interprétation**

Un comité est institué, composé des délégués syndicaux de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, et de la Direction des Ressources Humaines.

Il se réunit en cas de difficultés d'application de cet accord ou du non-respect de certaines de ses dispositions. Les organisations syndicales doivent envoyer un courrier recommandé à la Direction des Ressources Humaines qui a un délai maximum de 2 mois pour réunir le comité.

#### **Article 8. Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Il sera mentionné sur les emplacements réservés à la communication du personnel.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Enfin, en application des articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mis en ligne sur l'intranet.

Fait à Neuilly-Sur-Seine, le 17 janvier 2023,

En nombre suffisant d'originaux pour remise à chacune des parties signataires.

YG ZR DM  
DS / CW

## POUR L'UES UGC :

---

Jean-Pascal DENIS, DRH UES UGC, dûment habilité aux fins des présentes



## POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

---

**Pour le syndicat CFDT**

Damien MULLATIER, Délégué Syndical



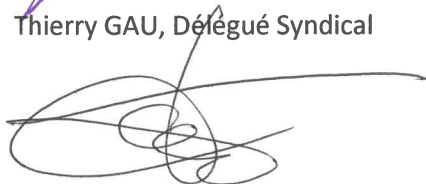
**Pour le syndicat CFDT**

Walter OLIVA, Délégué Syndical



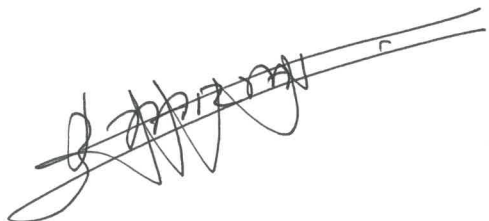
**Pour le syndicat CGT**

Thierry GAU, Délégué Syndical



**Pour le syndicat CGT**

Rhama ZARZAR, Déléguée Syndicale



**Pour le syndicat CFDT**

Norbert NEMETH, Délégué Syndical



**Pour le syndicat CGT**

Dragana STAMENIC, Déléguée Syndicale



