

## **Modes de conclusion de l'accord mettant en place la prime exceptionnelle et qualité des parties signataires**

Seul un accord conclu selon l'une des formes prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail (CT) permet de mettre en place la prime exceptionnelle dans une entreprise ou dans un groupe d'entreprise<sup>1</sup>. Il s'agit des modalités de conclusion des accords d'intéressement.

Conformément à l'article L. 3312-5 CT, un tel accord peut être conclu :

- soit par convention ou accord collectif de travail tels que prévus par le titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives;
- soit au sein du comité d'entreprise ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers des salariés.

Dans le cadre de l'entreprise, les personnes habilitées à signer, en dehors des dirigeants, sont donc nombreuses. Pour reprendre les quatre modalités de conclusions énumérées ci-dessus, il s'agit :

- des délégués syndicaux en cas d'accord collectif
- des salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives lorsqu'ils négocient avec le chef d'entreprise ;
- des membres du comité d'entreprise ;
- des salariés en cas de ratification à la majorité des 2/3 du personnel.

Cet accord peut être mis en place dans une entreprise et éventuellement décliné en accords d'établissements. Il peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises. Dans ce dernier cas, l'accord peut être ratifié selon des modes différents par entreprise : ainsi, une entreprise peut ratifier l'accord de groupe à la majorité des deux tiers, une autre au sein du comité d'entreprise. L'accord de groupe peut aussi être conclu selon les modalités prévues à l'article L. 2232-30 CT et suivants. De la même façon, au sein d'un accord d'entreprise, les accords d'établissement peuvent être conclus selon des modalités différentes.

---

<sup>1</sup> La prime exceptionnelle peut également être mise en place par décision unilatérale de l'employeur jusqu'au 31 janvier 2019.