



TotalEnergies Global Human Resources Services  
SPE / PEPS / ROC

La Défense, le 1<sup>er</sup> septembre 2024

## **NOTE D'ADMINISTRATION N° 01/2010**

En complément de l'accord relatif au dispositif chèques-vacances du 4 mars 2010 et de ses avenants, applicables à l'ensemble du personnel lié par un contrat de travail avec :

**TOTALENERGIES S.E., TOTALENERGIES MARKETING SERVICES S.A.S., TOTALENERGIES MARKETING FRANCE S.A.S., ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.S., TOTALENERGIES EP FRANCE S.A.S, TOTALENERGIES ADDITIVES AND FUELS SOLUTIONS S.A.S., TOTALENERGIES FLUIDS S.A.S., TOTALENERGIES LUBRIFIANTS S.A., TOTALENERGIES RAFFINAGE CHIMIE S.A., TOTALENERGIES RAFFINAGE FRANCE S.A.S., TOTALENERGIES PETROCHEMICALS FRANCE S.A., TOTALENERGIES GLOBAL INFORMATION TECHNOLOGY SERVICES S.A.S., TOTALENERGIES GLOBAL FINANCIAL SERVICES S.A.S., TOTALENERGIES GLOBAL PROCUREMENT S.A.S., TOTALENERGIES GLOBAL HUMAN RESOURCES SERVICES S.A.S., TOTALENERGIES LEARNING SOLUTIONS S.A.S., TOTALENERGIES FACILITIES MANAGEMENT SERVICES S.A.S., TOTALENERGIES CONSULTING S.A.S. OU TOTALENERGIES ONE TECH S.A.S.**

## **CONTRAT D'EPARGNE VACANCES 2024-2025**

Les dispositions énoncées dans la présente note ont vocation à compléter les termes de l'accord relatif au dispositif chèques-vacances du 4 mars 2010 et ses avenants.

Elles sont applicables à l'ensemble du personnel lié par un contrat de travail aux sociétés susmentionnées.

La présente note annule et remplace les règles d'administration et toutes les autres notes, traitant du même sujet, en vigueur dans les sociétés citées ci-dessus.

Les dispositions qui suivent ne se cumuleront en aucun cas avec celles plus favorables ayant le même objet, qui pourraient être accordées par voie législative, réglementaire ou conventionnelle.

## **1. BENEFICIAIRES**

Les salariés des sociétés mentionnées ci-dessus peuvent acquérir des chèques-vacances s'ils satisfont aux conditions suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ;
- justifier de 3 mois d'ancienneté dans le Groupe au 30 avril de l'année de la remise des chèques ;
- s'engager, par la signature d'un « contrat d'épargne vacances », à épargner une somme dont le montant est fixé par le salarié, dans les limites définies ci-après à l'article 2.3.

## **2. CONTRAT D'EPARGNE VACANCES**

### **2.1. OUVERTURE**

Le « contrat d'épargne-vacances » débute le 1<sup>er</sup> octobre 2024.

Le salarié doit y avoir souscrit au plus tard le 30 septembre 2024, ou le 31 octobre 2024 s'il n'a pas reçu son avis d'imposition en septembre 2024 ou le salarié absent pour raison médicale (maladie, maternité, etc.) au mois de septembre et reprenant son travail en octobre.

Dans ce dernier cas, le premier versement effectué en novembre correspondra au cumul de l'épargne de ce mois (novembre) et à celle du mois précédent (octobre).

Une souscription après le 31 octobre 2024 est exceptionnellement possible jusqu'au 30 avril 2025 inclus à condition que le salarié procède à un versement unique au mois de mai 2024 et dans les cas suivants :

- obtention de l'avis d'imposition après le 31 octobre 2024,
- salariés absents pour raison médicale (maladie, maternité, etc.) lors de la période de souscription,
- salariés recrutés après le 30 septembre 2024 et réunissant 3 mois d'ancienneté au plus tard le 30 avril 2025.

### **2.2. DUREE**

Le salarié bénéficiaire de chèques-vacances choisit, lors de l'ouverture du « contrat d'épargne-vacances » :

- de constituer son épargne sur une période de huit mois, allant d'octobre 2024 à mai 2025,
- ou de procéder à un versement unique au mois de mai 2025.

### **2.3. MONTANT DE L'EPARGNE DU SALARIE**

Le montant total de l'épargne du salarié est compris entre 12% et 120% du SMIC apprécié sur une base mensuelle (151,67 heures), soit pour 2024, entre 212,03 € et 2 120,30 €.

### **2.4. CONTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR**

Dans le cadre des conditions ci-dessous mentionnées, le salarié qui procède à l'acquisition de chèques-vacances reçoit un abondement de l'employeur pour la durée du contrat. Le salarié dont le revenu fiscal de référence<sup>1</sup> n'excède pas 32 911 € pour la première part du quotient familial majoré de :

- 7 483 € pour la première demi-part supplémentaire,
- 6 823 € par demi-part supplémentaire au-delà de la première demi-part,
- et dont le salaire brut de référence, tel que défini dans l'accord du 4 mars 2010 et ses avenants, est inférieur ou égal à 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale<sup>2</sup> (PMSS) peut bénéficier d'un abondement. Le tableau ci-après détaille son niveau.

<sup>1</sup> Sur présentation de l'avis d'imposition établi au nom du salarié.

<sup>2</sup> Pour 2024 : 3 864 €.

Ressources du salarié			Montant de l'épargne du salarié	Abondement (hors majoration pour enfant à charge de moins de 18 ans et/ou enfant handicapé sans limite d'âge)	
Revenu fiscal de référence*	Salaire de référence			Taux	Plafond
≤ 32 911 € pour la première part du quotient familial majoré de 7 483 € pour la première 1/2 part supplémentaire et de 6 823 € par demi-part supplémentaire au-delà de la première demi-part	≤ à 80 % du PMSS soit :	3 091,20 €	Entre 12% et 120 % du SMIC apprécié sur une base mensuelle	Soit entre :	400% <b>1031,00 €</b>
	> à 80 % du PMSS soit : et ≤ à 100 % du PMSS soit :	3 091,20 € 3 864,00 €		212,03 € et 2 120,30 €	300% <b>773,25 €</b>
	> à 100 % du PMSS soit : et ≤ à 130 % du PMSS soit :	3 864,00 € 5 023,20 €			100% <b>644,37 €</b>
	> à 130 % du PMSS soit : et ≤ à 150 % du PMSS soit :	5 023,20 € 5 796,00 €			50% <b>515,50 €</b>

Conformément à l'accord relatif au dispositif chèques-vacances du 4 mars 2010 et de ses avenants, le montant de l'abondement est majoré de 5% par enfant à charge de moins de 18 ans sans que le montant global de cette majoration ne puisse excéder 15%. Par ailleurs, tout enfant handicapé à charge, indépendamment de son âge, ouvre droit à une majoration de 10%, sans que soit appliquée la limite de 15%.

Le nombre d'enfant(s) ainsi que leur(s) âge(s) sont appréciés au 1<sup>er</sup> octobre 2024.

Pour connaître la majoration de l'abondement, il est tenu compte de la notion de charge fiscale.

Le nombre d'enfant(s) pris en compte peut être augmenté des éventuelles naissances et/ou adoptions (d'enfants qui seront à sa charge fiscale) ne figurant pas sur l'avis d'imposition présenté.

## **2.5. REMISE DES CHEQUES-VACANCES**

A l'échéance du « contrat d'épargne vacances », les chèques-vacances nominatifs sont remis au salarié, soit au cours du mois de juin 2025.

## **3. SOUSCRIPTION**

Le salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif est invité à prendre attache auprès de son Correspondant du Personnel/Paie ou de son service Administration Paie afin d'obtenir les informations relatives au « contrat d'épargne vacances ».

Le salarié effectue ensuite sa demande de chèques-vacances en priorité dans le Self-Service PH7, ou, en cas d'impossibilité, s'adresse à son Correspondant du Personnel/Paie ou à son service Administration Paie.

Les justificatifs (avis d'imposition au nom du salarié) doivent être impérativement joints à la demande (pièce jointe dans le Self-Service PH7 ou copie papier transmise par courrier).

Cyrille ESPINOSA  
Directeur TotalEnergies Global Human Resources Services  
Original signé

**ANNEXE n°1**

**Revenu fiscal de référence 2024  
en fonction du nombre de parts fiscales  
(avis d'imposition sur les revenus de l'année 2023).**

***Sur présentation de l'avis d'imposition établi au nom du salarié.***

<b>Nombre de parts fiscales</b>	<b>Revenu fiscal de référence (en euros)</b>
1	<b>32 911 €</b>
1,5	<b>40 394 €</b>
2	<b>47 217 €</b>
2,5	<b>54 040 €</b>
3	<b>60 863 €</b>
3,5	<b>67 686 €</b>
4	<b>74 509 €</b>
4,5	<b>81 332 €</b>
5	<b>88 155 €</b>

Majoration de **7 483 €** pour la 1<sup>ère</sup> demi-part supplémentaire **6 823 €** par demi-part supplémentaire au-delà de la première demi-part.