

Avenant n° 93 du 20 septembre 2024
relatif à l'épargne salariale

NOR : ASET2550473M

IDCC : 2216

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FCD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

La convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire comporte depuis 2003 des dispositions en matière d'épargne salariale, et en particulier un accord de participation des salariés aux résultats, destiné à faciliter la mise en œuvre de ce dispositif au sein des entreprises, ainsi qu'un plan d'épargne interentreprises et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises.

Outre la mise à jour de leurs dispositions (PERCOLI...), le présent accord a pour objectif de contribuer à une plus grande diffusion de l'épargne salariale. À cet effet, il comporte, dans le prolongement de la loi du 27 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, une incitation au développement volontaire de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, en proposant à titre expérimental sa mise en œuvre sur la base d'une formule de calcul intermédiaire par rapport à la formule de droit commun. Il met également à la disposition des entreprises, en particulier de moins de 50 salariés, des accords-type d'intéressement collectif, leur permettant de recourir de manière simplifiée à cette association des salariés à la performance de l'entreprise, y compris en prenant en compte des critères environnementaux.

Par cet accord, les partenaires sociaux signataires soulignent leur attachement à ces mécanismes de partage de la valeur et à leur large diffusion au sein des entreprises de la branche, sans considération d'effectif.

Ils décident en conséquence de ce qui suit :

Article 1^{er} | Réécriture de l'annexe VI de la convention collective nationale

L'annexe VI de la CCN prend la rédaction suivante :

« Annexe VI Épargne salariale

Préambule

Les partenaires sociaux signataires s'inscrivent par le présent accord dans une démarche de développement de la participation aux résultats, ainsi que celui de l'intéressement collectif, qui associent les salariés à la performance de l'entreprise. Si l'entreprise elle-même constitue le cadre privilégié de mise en place des différents outils et plans d'épargne salariale, il appartient en effet à la branche de proposer aux entreprises qui le souhaitent la possibilité de s'inscrire de manière simplifiée dans ces dispositifs en recourant quand les textes le permettent à des accords-type, préalablement agréés par l'administration afin d'assurer leur sécurité juridique.

La présente annexe comporte par conséquent :

- un accord-type de participation (section I), pouvant être utilisé aussi bien par des entreprises légalement tenues de mettre en place la participation aux résultats (entreprises d'au moins 50 salariés depuis cinq années consécutives) qu'aux entreprises n'atteignant pas ce seuil désireuses de la mettre en place de manière volontaire afin d'en faire bénéficier leurs salariés. Les entreprises n'atteignant pas 50 salariés, ou depuis moins de cinq années, et n'ayant pas déjà mis la participation en place ont le choix entre la formule de droit commun (art. 4.1 ci-après) et une formule dite dérogatoire simplifiée (art. 4.2) correspondant à 5 % du résultat net fiscal. Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, cette possibilité expérimentale est ouverte au titre des exercices se terminant au plus tard le 29 novembre 2028 (par conséquent, l'exercice 2027 pour les entreprises dont l'exercice fiscal coïncide avec l'année civile) ;
- deux accords-type d'intéressement collectif : l'un ouvert à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille (section II-2 ci-après), l'autre, réservé aux entreprises de moins de 50 salariés, pour lesquelles la loi permet une adhésion plus simplifiée, moyennant une moindre variété d'options (section II-1) ;
- deux dispositifs de placement par les salariés des sommes issues de la participation et/ou de l'intéressement : un plan d'épargne interentreprises (PEI, section III) et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOLI, section IV).

Le recours aux dispositifs du présent titre est facultatif, et s'effectue de manière indépendante pour chacun d'entre eux : l'entreprise peut décider d'adhérer à l'accord d'intéressement de branche indépendamment de son choix en matière de participation et inversement, et celle choisissant d'adhérer à l'intéressement et/ou à l'accord de participation de branche peut choisir de recourir à d'autres modalités de placement que le PEI ou que le PERCOLI ci-après, de même qu'une entreprise mettant en place son propre accord d'intéressement ou de participation plutôt que les accords-type proposés peut adhérer à ces PEI et/ou PERCOLI.

Section I Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

Préambule

La présente section met à disposition des entreprises qui le souhaitent un accord de participation de branche conformément aux dispositions du titre II du livre III de la 3^e partie du code du travail.

Par cet accord, les parties soulignent l'importance de la participation des salariés aux résultats qu'ils contribuent à réaliser au sein de leur entreprise. L'accord de participation, associé aux autres dispositifs de la présente annexe, vise ainsi à favoriser l'association des salariés à la marche de leur entreprise et la constitution d'une épargne salariale au sein des entreprises de la branche qui ne disposent pas de leur propre accord.

Article 1^{er} | Objet. Champ d'application

La présente section a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 3322-9 du code du travail issu de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, de mettre un accord de participation à disposition des entreprises (ou unités économiques et sociales) qui appliquent la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. L'adhésion au présent accord dispense ainsi ces employeurs de rédiger un accord de participation spécifique dans leur entreprise.

Article 2 | Modalités d'adhésion

Les entreprises qui en raison de leur effectif inférieur à 50 salariés, ou qui n'atteignent pas ce seuil pendant cinq années consécutives, ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation et peuvent mettre en place unilatéralement le présent régime de participation volontaire, avant la moitié de l'exercice. Dans ce cas, elles doivent consulter préalablement les représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, au moins 15 jours avant le dépôt auprès de l'administration de leur adhésion au présent accord, qui s'effectue au moyen du document unilatéral d'adhésion ci-après annexé.

Les entreprises concernées et leurs salariés bénéficient des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation.

Les entreprises (ou unités économiques et sociales) de 50 salariés et plus depuis cinq années consécutives, pour lesquelles la participation est obligatoire compte tenu de leur effectif et qui souhaitent appliquer directement cet accord de branche plutôt que de rédiger un accord spécifique, peuvent y adhérer en concluant un simple accord d'adhésion avec leurs représentants du personnel conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- un accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux, ou avec des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- ou un accord conclu au sein du CSE ;
- ou une ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur et, s'il en existe dans l'entreprise, demandée conjointement avec au moins un syndicat représentatif ou le CSE.

L'adhésion au présent accord implique de se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, information des bénéficiaires, mesures de publicité...). Lorsque des choix sont proposés aux entreprises par le présent accord, celles-ci devront mentionner lors de leur adhésion ceux retenus.

L'effectif des entreprises s'apprécie conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises appliquant le présent accord, quel que soit leur effectif, sont tenues d'en informer la direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS ou DRIEETS) dont elles relèvent (notamment de la date d'effet), conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, en procédant à la déclaration sur la plateforme de téléprocédure téléaccords du ministère du travail et de l'emploi.

Article 3 | Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la participation sont tous les salariés détenteurs d'un contrat de travail au sein de l'entreprise et comptant au moins trois mois d'ancienneté au dernier jour de l'exercice. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer les droits à la participation des salariés selon d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté ;
- 1 mois d'ancienneté ;
- aucune ancienneté requise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et conjoint collaborateur du chef d'entreprise peuvent bénéficier de la participation même s'ils ne disposent pas d'un contrat de travail, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article.

Les salariés des groupements d'employeurs, mis à disposition des entreprises adhérentes et ne disposant pas de participation au sein de leur groupement, bénéficient des présentes dispositions, conformément au dernier alinéa de l'article L. 1253-9 du code du travail.

Article 4 | Formule de calcul

Article 4.1 | Formule de calcul de droit commun

Les droits attribués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés conformément à l'article L. 3324-1 du code du travail, à savoir :

- le point de départ est constitué du bénéfice ;
- une somme représentant la rémunération des capitaux propres, au taux de 5 % l'an, en est retranchée ;
- le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise ;
- la moitié du chiffre ainsi obtenu constitue la réserve spéciale de participation (RSP). Toutefois, lorsqu'une provision pour investissement a été constituée au titre de l'exercice précédent, son montant est ajouté, pour le calcul de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1^{er} alinéa ci-dessus.

Il en résulte la formule suivante :

$$\text{RSP} = 1/2 (\text{Bénéfice net} - 5 \% \text{ capitaux propres}) \times (\text{masse salariale} / \text{valeur ajoutée})$$

Dans laquelle :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1^{er} alinéa ci-dessus, après corrections (notamment après réintégration de la provision pour investissement...). Il s'agit des bénéfices réalisés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, imposables au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou au taux de l'impôt

sur les sociétés prévu au 2^e alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et majorés des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 280 C du code général des impôts, et diminués de l'impôt correspondant.

Capitaux propres : les capitaux propres (capital social, primes liées au capital social, réserves, report à nouveau, provisions qui ont supporté l'impôt et provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application de dispositions particulières du code général des impôts), investis en France.

Les montants du bénéfice net après corrections et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à son personnel.

Les redressements éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le juge des impôts, font l'objet, lorsqu'ils sont définitifs, d'une attestation rectificative. Le complément de participation correspondant à la rectification est majoré de l'intérêt, au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées couru depuis le premier jour du sixième mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet du redressement, jusqu'au jour de l'inscription au compte de la réserve spéciale de participation.

Masse salariale : représente l'ensemble des salaires bruts versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences liées à un congé de maternité, ou d'adoption, et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Valeur ajoutée : la valeur ajoutée s'obtient en faisant le total des postes suivants du compte de résultat : les charges de personnel, les impôts, taxes et versements assimilés (à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires), les charges financières, les dotations de l'exercice aux amortissements, les dotations de l'exercice aux provisions (à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles) et le résultat courant avant impôts.

Article 4.2 | *Formule dérogatoire*

Conformément à l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, les entreprises non tenues de mettre en place un régime de participation (entreprises de moins de 50 salariés, cf. art. 2 ci-dessus) peuvent opter pour l'application volontaire du régime de participation proposé par la branche. À cette fin, si elles n'avaient pas déjà mis la participation en place, elles peuvent choisir l'application de la formule de calcul dérogatoire suivante :

$$\text{RSP} = \text{résultat net fiscal porté au compte de résultats} \times 5 \%$$

Dans laquelle les agrégats utilisés sont les mêmes que ceux définis à l'article 4.1 du présent accord.

La loi a ouvert cette possibilité à titre expérimental pour une durée de 5 ans se terminant au plus tard le 29 novembre 2028 (fin du dernier exercice couvert et non date de mise en application dans l'entreprise).

En application de l'article L. 3324-2 du code du travail, la réserve spéciale de participation ainsi calculée ne peut excéder la moitié du bénéfice net comptable.

Les entreprises formalisent leur choix au sein du formulaire d'adhésion unilatéral prévu à cet effet et annexé au présent accord.

Les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont réparties entre les bénéficiaires proportionnellement aux salaires perçus.

- il s'agit de l'ensemble des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'exercice de référence. Les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences définies à l'article L. 3324-6 du code du travail, à savoir notamment les absences liées à un congé de maternité, un congé d'adoption, de paternité ou d'accueil de l'enfant, un congé de deuil et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail, une maladie professionnelle ou une mise en quarantaine, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en est de même pour tout autre absence ou période d'activité partielle que la législation relative à la participation assimile du temps de travail effectif rémunéré ;
- conformément à l'article L. 3324-5 du code du travail, le salaire de chaque bénéficiaire pris en compte pour le calcul de cette répartition est plafonné à hauteur de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour les bénéficiaires visés au 2^e alinéa de l'article L. 3323-6 du code du travail (dirigeant et conjoint collaborateur ou associé du dirigeant), la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

L'entreprise peut toutefois, lors de son adhésion, retenir un autre mode que les salaires pour la répartition de la réserve spéciale de participation. Dans ce cas, elle pourra opter pour l'un des deux autres modes de répartition suivants :

- répartition proportionnelle à la durée de présence. Celle-ci est calculée en prenant le temps de présence (au prorata du temps de travail effectif et pauses conventionnelles) ainsi que les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du temps de présence sur l'exercice considéré ;
- répartition uniforme : la réserve de participation est alors répartie sans tenir compte ni des salaires ni du temps de présence mais uniformément entre les bénéficiaires.

Dans tous les cas, conformément à l'article D. 3324-12 du code du travail, le montant des droits attribués à un même bénéficiaire, au titre d'un exercice, ne peut excéder une somme égale aux trois quarts (75 %) du plafond annuel de la sécurité sociale sur la base d'un exercice de 12 mois. Le plafond considéré est celui qui est obtenu par la moyenne arithmétique des plafonds mensuels de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des bénéficiaires.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire, telles que définies aux articles L. 3324-5 et L. 3324-6 du code du travail, font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés, y compris le cas échéant, les bénéficiaires visés au 2^e alinéa de l'article L. 3323-6 de ce même code, auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels définis ci-dessus. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 6 | *Délai d'affectation*

L'entreprise doit effectuer le versement au dépositaire ou aux bénéficiaires au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée (soit par exemple, au plus tard le 31 mai N + 1 si l'exercice est clos au 31 décembre N).

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter ce versement par un intérêt de retard (au profit des salariés) égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Article 7 | *Modalités de gestion et d'affectation des droits*

Le bénéficiaire pourra demander :

- le paiement immédiat de tout ou partie de la somme lui revenant au titre de la participation calculée au titre de l'exercice écoulé ;
- ou son versement en tout ou partie au plan d'épargne interentreprises de la branche (PEI – section III de l'annexe VI), ou un autre PEE, selon le dispositif mis en place dans l'entreprise ;
- ou son versement en tout ou partie au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERCOL-I) de la branche (section IV de l'annexe VI) si l'entreprise y adhère, ou à un autre PERCOL issu de la loi du 22 mai 2019 selon le dispositif mis en place dans l'entreprise.

Il disposera d'un délai de 15 jours pour formuler sa demande à compter de la date de réception du document d'information visé à l'article 11 ci-après.

Conformément à l'article L. 3324-11 du code du travail, l'entreprise peut décider de régler directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par décret (80 € à la date de mise à jour de l'accord).

En l'état actuel de la législation, les sommes perçues immédiatement par les bénéficiaires au titre de la participation sont soumises à l'impôt sur le revenu, contrairement aux sommes placées sur le PEI (ou PEE) ou le PERCOL-I (ou PERCOL).

En l'absence de réponse des bénéficiaires au document d'information :

- les sommes issues de la participation, après prélèvements sociaux (CSG et CRDS), sont directement investies dans le fonds commun de placement d'entreprise désigné à cet effet dans le règlement du PEI (section III de la présente annexe), avec une durée de blocage de 5 ans, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, sans frais et à tout moment, modifier cette première affectation selon les dispositions du plan ;
- lorsque l'entreprise adhère au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises de la branche (PERCOL-I), les sommes issues de la participation sont affectées pour moitié au PEI dans les conditions ci-dessus, et pour moitié au PERCOL-I conformément au règlement de ce plan (section IV de la présente annexe) et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, à savoir en gestion pilotée selon le profil « Équilibré horizon retraite ». Ce versement sur le PERCOL-I donne lieu au blocage des sommes jusqu'à la retraite, sauf demande de rachat conformément à l'article L. 224-20 alinéa 3 du code monétaire et financier dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'affectation. Ce déblocage est assimilé à un paiement immédiat valorisé à la date de demande de rachat.

Conformément aux dispositions prévues aux règlements des plans des sections III et IV de la présente annexe, chaque bénéficiaire peut, par la suite, à tout moment et sans frais, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds commun de placement d'entreprise à un autre ou modifier ses choix de mode de gestion, étant précisé que ces opérations d'arbitrage entre fonds ou de changement de mode de gestion sont sans incidence sur les délais d'indisponibilité respectifs de chaque plan.

La société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires sont respectivement définis dans les règlements des plans de la section III et de la section IV de la présente annexe.

L'entreprise appliquant le présent accord n'est pas tenue d'adhérer au PEI ou au PERCOL-I de branche si elle dispose de son propre plan d'épargne d'entreprise ou, le cas échéant, de son PERCOL. Les mêmes règles de droit s'appliquent alors concernant l'affectation de la participation au plan d'épargne d'entreprise et le cas échéant au PERCOL.

Article 8 | *Supplément de participation*

Conformément à l'article L. 3324-9 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément de participation au titre de l'exercice clos, selon les modalités de répartition prévues par le présent accord, et dans le respect des plafonds mentionnés à l'article 6 ci-dessus : l'attribution d'un tel supplément ne peut avoir pour effet de dépasser les plafonds légaux individuels et collectifs en vigueur.

Article 8 bis | *Augmentation exceptionnelle du bénéfice net*

Lorsqu'une entreprise tenue de mettre en place un régime de participation dispose d'un ou plusieurs délégués syndicaux, la loi (art. L. 3346-1 du code du travail) lui impose de définir, selon les modalités prévues à l'article 2 ci-dessus et en prenant en compte différents critères (sa taille, sa localisation géographique...), le caractère exceptionnel d'une augmentation du bénéfice net fiscal (bénéfice servant au calcul de la participation au sens de l'article L. 3324-1 du code du travail) et le partage de la valeur découlant d'une telle situation, à moins qu'elle ne dispose déjà d'un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels, ou un régime de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule de droit commun.

Le bénéfice exceptionnel ne pouvant être défini de manière uniforme pour toutes les entreprises, le présent accord n'en donne pas de seuil : il appartient à l'entreprise qui adhère au présent accord-type de participation de définir ce qui compte tenu de sa situation et de ses caractéristiques constitue dans son cas un bénéfice exceptionnel. Son choix sera annexé au document d'adhésion ci-après.

Article 9 | *Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERCOL-I*

Article 9.1 | *Indisponibilité des sommes affectées au PEI au titre de la participation*

Les sommes affectées au PEI ne sont disponibles qu'à compter d'un délai de cinq ans dans les conditions définies à l'article 11 du PEI (section III de la présente annexe).

Ces sommes peuvent exceptionnellement être débloquées avant l'expiration du délai défini ci-dessus conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail. Les motifs de déblocage anticipés sont rappelés à l'article 11.2 du règlement de PEI (section III de la présente annexe).

Si l'entreprise a mis en place son propre PEE, les mêmes règles de droit s'appliquent.

Article 9.2 | *Indisponibilité des sommes affectées au PERCOL-I au titre de la participation*

Les sommes affectées au PERCOL-I ne sont disponibles qu'à compter de la liquidation de la retraite du titulaire.

Les avoirs détenus dans le PERCOLI peuvent être exceptionnellement remboursés avant le départ à la retraite du titulaire dans les cas visés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier. Les motifs de déblocage anticipé sont rappelés à l'article 13 du PERCOLI (section IV de la présente annexe).

Si l'entreprise a mis en place son propre PERCOL, les mêmes règles de droit s'appliquent.

Article 10 | Information collective et suivi de l'accord

Il appartient au chef d'entreprise d'informer les salariés par tout moyen approprié (affichage, circulaire de la direction...) de l'existence d'un droit à participation, ainsi que de la formule de calcul et des modes de répartition et de gestion.

Tout salarié qui désire consulter le texte du présent accord peut l'obtenir auprès de son employeur.

En application de l'article D. 3323-13 du code du travail, l'employeur doit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, présenter au comité social et économique un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation. Dans les entreprises où il n'existe pas de comité social et économique, ce rapport doit être adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 11 | Information individuelle

Chaque bénéficiaire doit recevoir, à la suite de toute répartition de la participation, une fiche distincte de son bulletin de salaire indiquant conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice concerné ;
- le montant des droits qui lui sont attribués ;
- les montants de CSG et CRDS y afférents ;
- la date à laquelle ces droits deviendront disponibles ;
- le délai dans lequel il peut demander le paiement immédiat de tout ou partie du montant lui revenant, ou de son placement sur le PEL ou sur le PERCOLI si l'entreprise y adhère (ou sur un autre PEE ou PERCOL) ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ses droits ;
- l'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être exceptionnellement liquidés par anticipation s'ils sont placés sur le PEL ou le PERCOLI (ou un autre PEE ou PERCOL) ;
- les modalités d'affectation par défaut en absence de réponse, notamment au PERCOLI si l'entreprise y a adhéré (ou d'un autre PERCOL).

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve spéciale de participation. Ces documents sont également adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Cette information peut être communiquée par voie électronique, sauf opposition du bénéficiaire.

Tout salarié nouvellement recruté par une entreprise ayant adhéré au présent accord de participation se verra remettre au moment de la conclusion de son contrat de travail un livret d'épargne salariale, présentant le dispositif d'épargne salariale.

■ Salarié ayant quitté l'entreprise :

Lorsque le versement de la participation au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, celui-ci reçoit ces mêmes informations rappelées

ci-dessus et peut affecter ses droits selon les dispositions définies à l'article 7 de la présente section.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les informations relatives au versement de ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile. Le salarié quittant l'entreprise, titulaire d'un compte sur le PEI et éventuellement sur le PERCOLI, reçoit les informations et documents conformément aux dispositions prévues à cet effet dans les règlements respectifs du PEI et du PERCOLI (les mêmes règles de droit s'appliquent si l'entreprise dispose de son propre PEE et éventuellement PERCOL).

Article 12 | Durée de l'accord de participation dans l'entreprise

L'adhésion de l'entreprise au présent accord s'effectue pour une durée indéterminée.

Toute entreprise qui déciderait de dénoncer son adhésion à l'accord de participation de branche le ferait au plus tôt lors de la deuxième année, selon les mêmes formes que son adhésion, et avant la moitié de l'exercice.

(Voir page suivante.)

Document unilatéral d'adhésion à l'accord de participation
De la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)
Entreprise de moins de 50 salariés

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Exercice : ☐ année civile

Adresse du siège social :

☐ autre (préciser) :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère à l'accord de participation de branche à compter de l'exercice commençant le :

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (*cocher les cases des options choisies*) :

1. **Formule de calcul de droit commun (article 4-1) :** ☐
Formule de calcul dérogatoire (article 4-2) : ☐
2. **Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :**
☐ 3 mois, ☐ 2 mois, ☐ 1 mois, ☐ aucune.
3. **Modalités de répartition de la participation (article 6 de l'accord) :**
☐ Répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou
☐ Répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires.
☐ Répartition forfaitaire
4. **Affectation de la participation : l'entreprise adhère :**
☐ au PEI de branche
☐ au PERCOL-I de branche
Dans ce cas, joindre le document d'adhésion.
☐ à un autre PEE
☐ et/ou un autre PERCOL.

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal :

Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de
téléprocédure nationale du Ministère du travail
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions
précisées à l'article 2 de l'accord.

Document unilatéral d'adhésion Participation de branche - p1/1

Document d'adhésion à l'accord de PARTICIPATION

De la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)

Entreprise de 50 salariés et plus

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Exercice : ☐ année civile

Adresse du siège social :

☐ autre (préciser) :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère à l'accord de participation de branche à compter de l'exercice commençant le :

L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante (article 2 de l'accord) :

- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux
- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés
- ☐ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE
- ☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion*

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (*cocher les cases des options choisies*) :

1. Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :

- ☐ 3 mois, ☐ 2 mois, ☐ 1 mois, ☐ aucune.

2. Modalités de répartition de la participation (article 6 de l'accord) :

- ☐ Répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou
- ☐ Répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires.
- ☐ Répartition forfaitaire.

3. Affectation de la participation : l'entreprise adhère :

- ☐ au PEI de branche.
- ☐ au PERCOL-I de branche.
Dans ce cas, joindre le document d'adhésion.
- ☐ à un autre PEE.
- ☐ et/ou un autre PERCOL.

4. Le cas échéant (si l'entreprise est concernée, cf. art. 8 bis) définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice :

Lieu et Date :

Qualités et signatures des parties :

Pour l'entreprise

Pour les représentants des salariés

*Si ratification aux 2/3 : joindre le recueil des signatures des salariés et demande conjointe des syndicats représentatifs (signature ci-dessus) ou le pv du CSE.

Le document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions précisées à l'article 2 de l'accord.

Modèle de document d'adhésion Participation de branche – p1/1

Section II Intéressement collectif

La présente section comporte deux sous-sections :

- sous-section II.1 : accord d'intéressement de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- sous-section II.2 : accord d'intéressement de branche pour les entreprises de plus de 50 salariés.

II.1. Accord d'intéressement de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés

Préambule

Les présentes dispositions visent à faciliter la mise en place et ainsi à encourager la diffusion de l'intéressement collectif des salariés aux résultats et aux performances de leur entreprise.

Il est rappelé que l'intéressement collectif des salariés est un dispositif facultatif, qui peut être mis en place :

- soit par un accord collectif conclu au niveau de l'entité concernée (groupe, entreprise ou unité économique et sociale, établissement) selon les modalités usuelles de conclusion de ces accords ;
- soit par un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique ;
- soit par ratification par les deux-tiers au moins des salariés d'un projet présenté par l'employeur ;
- soit en faisant application d'un accord de branche agréé :
 - quel que soit l'effectif de l'entreprise : après avoir recueilli selon l'une ou l'autre des modalités ci-dessus l'accord des salariés ou de leurs représentants pour procéder à cette application ;
 - pour les entreprises de moins de 50 salariés, par application directe, sur simple adhésion notifiée à l'administration. Le présent dispositif s'inscrit dans ce dernier cadre.

Les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent retenir d'autres critères d'intéressement que ceux ci-après, ou retenir d'autres valeurs que celles proposées dans la présente section, le peuvent en mettant en place l'intéressement selon les mêmes modalités qu'une entreprise de 50 salariés et plus (voir sous-section II-2) : juridiquement, la législation ne permet pas à l'accord de branche de prévoir dans ce cas une application directe par simple adhésion unilatérale.

Article 1^{er} | *Objet. Champ d'application*

La présente section a pour objet de proposer aux entreprises de moins de 50 salariés qui appliquent la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, un accord d'intéressement de branche d'application directe, agréé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 2 | *Modalités d'adhésion des entreprises*

L'entreprise qui souhaite adhérer au présent dispositif d'intéressement utilise le document unilatéral d'adhésion annexé ci-après. Ce document spécifie les différentes options laissées au choix de l'entreprise ; ces options sont dites « fermées », leur contenu étant prédéfini. L'entreprise adhère après information de ses salariés et en notifiant cette adhésion auprès de sa direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS ou DRIETS) au moyen de la téléprocédure téléaccords du ministère du travail et de l'emploi.

Les effectifs de l'entreprise, déterminant si elle emploie moins de 50 salariés, se calculent selon les dispositions légales en vigueur.

Il est rappelé que quel que soit l'effectif de l'entreprise, le dépôt du document formalisant l'acte unilatéral d'adhésion, dans les délais réglementaires auprès de la DREETS ou DIREETS dont elle relève, est nécessaire pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées au régime des primes d'intéressement. Tout acte unilatéral d'adhésion doit ainsi être signé avant le 1^{er} jour du 7^e mois de l'exercice de référence et être déposé sur la plateforme de téléprocédure conformément à l'article D. 3313-1 du code du travail, au plus tard dans les 15 jours suivant cette date limite. Ainsi, pour une entreprise dont l'exercice correspond à l'année civile, un acte devra être signé avant le 1^{er} juillet, soit le 30 juin au plus tard, et déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail au plus tard le 15 juillet.

Lorsque l'entreprise adhère en outre au PEI et éventuellement au PERCOLI de la branche, elle notifie aussi son adhésion au teneur de comptes désigné dans le PEI et dans le PERCOLI.

Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement

Les bénéficiaires de l'intéressement sont tous les salariés détenteurs d'un contrat de travail au sein de l'entreprise et comptant au moins trois mois d'ancienneté. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté ;
- 1 mois d'ancienneté ;
- aucune ancienneté requise.

Le chef d'entreprise et le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise, ainsi que les titulaires des fonctions définies à l'article L. 3312-3 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article, peuvent bénéficier de l'intéressement même s'ils ne disposent pas d'un contrat de travail, selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés.

Les salariés des groupements d'employeurs, mis à disposition des entreprises adhérentes et qui ne disposent pas d'intéressement au sein de leur groupement, bénéficient de l'intéressement dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, conformément au dernier alinéa de l'article L. 1253-9 du code du travail.

Article 4 | Caractéristiques de l'intéressement

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord n'ont pas le caractère de salaire, ni de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, et ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération.

Elles ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

En l'état de la législation à la date de signature de la présente section et accord :

- les employeurs de moins de 250 salariés ne sont pas soumis au forfait social ;

- l'intéressement est soumis pour le bénéficiaire à l'impôt sur le revenu (IR) sauf affectation des sommes à un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif.

Plafonds d'intéressement distribué : le montant total des primes distribuées au titre de l'intéressement est soumis à des plafonds fixés par la législation et la réglementation :

- plafond collectif : le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés bénéficiaires, au titre d'un exercice, ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés par l'entreprise ;
- plafond individuel : le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié au titre d'un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts (75 %) du montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au cours de cet exercice.

Article 5 | Modalités de calcul

Le présent accord propose des critères de résultat économique, dont l'atteinte déclenche le calcul d'un montant distribuable, et des critères complémentaires de performance, dont l'atteinte entraîne la majoration de ce montant distribuable.

L'entreprise choisira :

- deux critères de résultats économiques au sein de la liste du § 5.2 ci-après, et pour chacun d'eux, spécifiera si le montant distribuable est calculé en pourcentage de la masse salariale ou en pourcentage de résultat ;
- un ou deux critères complémentaires de performances au sein de la liste du § 5.3 ci-après.

Dans tous les cas, le versement d'un intéressement est subordonné à un résultat positif de l'entreprise : soit le résultat courant avant impôt, soit le résultat net avant impôt, soit le résultat d'exploitation, selon le choix opéré lors de l'adhésion à l'accord tel que précisé à l'article 5.1 ci-après. Si cette condition préalable est remplie, l'intéressement pourra se situer dans une fourchette comprise entre 0 et jusqu'à 7,5 % de la masse salariale ou jusqu'à 9 % du résultat d'exploitation de l'entreprise, en fonction du niveau atteint sur les critères retenus.

Il est précisé que :

- le résultat d'exploitation est l'agrégat reporté au compte de résultats de l'entreprise ;
- la masse salariale prise en compte correspond aux salaires bruts soumis aux charges sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- l'intéressement est annuel ; il est calculé sur la période N de l'exercice comptable de l'entreprise ;
- les critères basés sur une progression correspondent à des évolutions de l'exercice de référence N par rapport à l'exercice précédent N-1 (année N/N-1).

5.1. Seuil de déclenchement de versement de l'intéressement

Le seuil de déclenchement signifie qu'il n'est pas distribué d'intéressement s'il n'est pas atteint, alors même que les critères de calculs de l'intéressement le seraient. Lors de son adhésion, l'entreprise procédera au choix du seuil de déclenchement de l'intéressement parmi les trois possibilités suivantes :

- résultat courant avant impôt positif (RCAI > 0 €) ;
- résultat net avant impôt positif (RNAI > 0 €) ;
- résultat d'exploitation positif (RE > 0 €).

5.2. Définition des critères et paliers de résultats économiques

L'entreprise choisira 2 critères de résultat parmi les 4 ci-après :

1. Progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence ;
2. Progression du résultat courant avant impôt (RCAI) ;
3. Progression du résultat d'exploitation (RE) ;
4. Progression du ratio résultat d'exploitation / chiffre d'affaires.

5.2.1. Critère de résultat 1 : progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence

Le chiffre d'affaires hors taxes hors essence (CA HT HE) est l'ensemble des ventes de marchandises de l'entreprise tel que reporté dans le compte de résultat sous cet intitulé. Le taux de croissance du chiffre d'affaires ainsi retenu est retraité de l'inflation de l'exercice de référence telle qu'elle ressort de l'indice Insee (indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages, hors tabac, en niveau, dit également en glissement). Le critère est donc le taux de croissance du CA HT HE moins le taux d'inflation.

Progression du CA HT HE année N/année N-1	Option 1 : montant de prime en % masse salariale	Option 2 : montant de prime en % du résultat d'exploitation
Inférieure à 1 %	0 %	0 %
Entre 1 % et moins de 3 %	1 %	1,5 %
Entre 3 % et moins de 5 %	1,5 %	2,5 %
5 % et plus	2,5 %	3 %

Ainsi, par exemple, une progression de chiffre d'affaires de 1,5 % après déduction de l'inflation génère un montant d'intéressement correspondant à 1 % de la masse salariale de l'entreprise, ou de 1,5 % du résultat d'exploitation selon le choix effectué lors de l'adhésion.

5.2.2. Critère de résultat 2 : Progression du résultat courant avant impôt (RCAI)

Le RCAI est l'agrégat reporté au compte de résultat de l'entreprise, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Progression du RCAI année N/année N-1	Option 1 : montant de prime en % masse salariale	Option 2 : montant de prime en % du résultat d'exploitation
Inférieure à 10 %	0 %	0 %
Entre 10 % et moins de 50 %	1 %	1,5 %
Entre 50 % et moins de 100 %	1,5 %	2,5 %
100 % et plus	2,5 %	3 %

5.2.3. Critère de résultat 3 : progression du résultat d'exploitation (RE)

Le résultat d'exploitation est l'agrégat reporté au compte de résultat de l'entreprise, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Progression du RE année N/année N-1	Option 1 : montant de prime en % masse salariale	Option 2 : montant de prime en % du résultat d'exploitation
Inférieure à 10 %	0 %	0 %
Entre 10 % et moins de 50 %	1 %	1,5 %
Entre 50 % et moins de 100 %	1,5 %	2 %
100 % et plus	2,5 %	3 %

5.2.4. Critère de résultat 4 : progression du ratio résultat d'exploitation / chiffre d'affaires

Le résultat d'exploitation et le chiffre d'affaires sont les agrégats reportés au compte de résultat de l'entreprise. Le CA de référence est le CA HT HE.

Progression du RE/CA année N/année N-1	Option 1 : montant de prime en % masse salariale	Option 2 : montant de prime en % du résultat d'exploitation
Progression inférieure à 10 %	0 %	0 %
Progression de 10 % à moins de 20 %	1 %	1,5 %
Progression de 20 % à moins de 30 %	1,5 %	2 %
Progression de 30 % et plus	2,5 %	3 %

5.3. Définition des critères complémentaires de performance

Ces critères viennent en majoration des montants obtenus au titre des 2 critères de résultat.

L'entreprise doit choisir soit un soit deux critères parmi la liste ci-dessous. Si elle choisit un seul critère complémentaire de performance, les pourcentages de majoration du critère, tels qu'ils sont définis dans les tableaux ci-dessous, sont doublés : le taux de majoration de 15 % est ainsi remplacé par 30 %, le taux de 20 % par 40 %, celui de 25 % par 50 %.

1. Progression de l'indicateur de satisfaction clients.
2. Progression du panier moyen.
3. Progression de l'indicateur d'unités de ventes consommateur (UVC).
4. Diminution de l'indicateur de gestion des stocks.
5. Diminution du taux de démarque.
6. Progression du nombre de passage clients en caisse.
7. Amélioration du temps de présence (absentéisme).
8. Diminution du taux de sinistralité d'accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP).
9. Réduction d'un indicateur d'économies d'énergie : électricité.
10. Valorisation de la collecte des emballages pour recyclage.

L'entreprise précisera ses choix sur le document unilatéral d'adhésion.

5.3.1. Critère de performance 1 : progression de l'indicateur de satisfaction clients

Cet indicateur est celui en vigueur au sein de l'enseigne dont relève l'entreprise, faisant appel à une enquête indépendante et reposant sur des critères objectifs. Cette méthode s'imposant à l'entreprise dès lors qu'elle y a adhéré, ne dépend pas de son propre arbitraire et ne donne pas lieu à interprétation ni adaptation de sa part.

Compte tenu de la diversité des méthodes existantes, les objectifs chiffrés seront exprimés en évolution par rapport à l'année précédente.

Progression de l'indicateur de satisfaction client (ISC) année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 10 %	0 %
Progression de 10 % à moins de 20 %	15 %
Progression de 20 % à moins de 30 %	20 %
Progression de 30 % et plus	25 %

5.3.2. Critère de performance 2 : progression du panier moyen

Le panier moyen se définit comme le chiffre d'affaires hors taxes hors essence défini au § 5.2.1 ci-dessus divisé par le nombre de passages en caisse, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Ce critère permet de suivre l'activité commerciale de manière différente du chiffre d'affaires en mettant en valeur la productivité commerciale.

Progression panier moyen (PM) année N/PM année N-1 affecté de l'inflation	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 5 %	0 %
Progression de 5 % à moins de 10 %	15 %
Progression de 10 % à moins de 15 %	20 %
Progression de 15 % et plus	25 %

5.3.3. Critère de performance 3 : progression de l'indicateur d'unités de ventes consommateur

L'indicateur « Unité de vente consommateur » ou UVC, également désigné par « nombre d'articles vendus », correspond au nombre d'articles dont la vente unitaire a été enregistrée en caisse. Son évolution est un indicateur de la productivité de l'entreprise et de sa performance commerciale, notamment en cas de politique tarifaire volontariste.

Progression UVC année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 5 %	0 %
Progression de 5 % à moins de 10 %	15 %
Progression de 10 % à moins de 15 %	20 %
Progression de 15 % et plus	25 %

5.3.4. Critère de performance 4 : diminution des stocks

La diminution des stocks est un indicateur de bonne gestion. Cet agrégat est issu du compte de résultat de l'entreprise. La diminution des stocks contribue à la diminution des charges de l'entreprise et donc à sa rentabilité.

La valeur hors taxes du stock à la fin de l'exercice est comparée à celle de la période de référence précédente affectée de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Évolution stocks (S) année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 5 %	0 %
Diminution de 5 % à moins de 10 %	15 %
Diminution de 10 % à moins de 15 %	20 %
Diminution de 15 % et plus	25 %

5.3.5. Critère de performance 5 : diminution du taux de démarque inconnue

La faiblesse de la démarque inconnue (pertes de marchandises, vols...) est un des principaux éléments de bonne gestion de l'entreprise. Exprimé en pourcentage du chiffre d'affaires, son taux doit pouvoir être correctement identifié dans les comptes et tableaux de bord de l'entreprise.

Ce critère ne peut pas être retenu pour les magasins ayant des plages d'ouverture au public sans salariés.

Diminution du taux de démarque inconnue année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 5 %	0 %
Diminution de 5 % à moins de 10 %	15 %
Diminution de 10 % à moins de 15 %	20 %
Diminution de 15 % et plus	25 %

5.3.6. Critère de performance 6 : évolution du nombre de passages clients

Le nombre de passages clients en caisse est une donnée courante au sein des entreprises de la branche, constituant un indicateur important de l'attractivité du point de vente.

Croissance du nombre de passages clients année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 5 %	0 %
Progression de 5 % à moins de 10 %	15 %
Progression de 10 % à moins de 15 %	20 %
Progression de 15 % et plus	25 %

5.3.7. Critère de performance 7 : diminution de l'absentéisme

Sont prises en compte dans ce critère les absences à l'initiative du salarié autres que congé de maternité, congé parental d'éducation, congés payés, congés pour événement familial, absences considérées de plein droit comme un travail effectif pour la totalité des droits des salariés (notamment les heures de délégation...). Les arrêts de travail supérieurs à 90 jours continus ne sont pas non plus pris en compte.

Le taux d'absentéisme est défini par le ratio : nombre d'heures d'absence/nombre théorique d'heures de présence si les absences en question n'avaient pas eu lieu.

Diminution du taux d'absentéisme (A) année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 10 %	0 %
Diminution de 10 % à moins de 20 %	15 %
Diminution de 20 % à moins de 25 %	20 %
Diminution de 25 % et plus	25 %

5.3.8. Critère de performance 8 : diminution du taux de sinistralité AT-MP

L'entreprise peut choisir comme indicateur la diminution du taux de sinistralité des accidents de travail et maladies professionnelles (hors AT/MP sans arrêt ayant uniquement donné lieu à mention sur le registre des accidents bénins), ayant donné lieu à arrêt de travail. Ce critère, s'il est choisi, ne peut que s'inscrire dans le cadre d'une politique de prévention des risques qui aura été présentée aux salariés.

Le taux correspond au nombre de sinistres de l'année divisé par le nombre de salariés (effectif moyen mensuel calculé selon les règles légales).

Diminution AT-MP-Trajet année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 10 %	0 %
Diminution de 10 % à moins de 20 %	15 %
Diminution de 20 % à moins de 25 %	20 %
Diminution de 25 % et plus	25 %

5.3.9. Critère de performance 9 : économies de consommation d'électricité

Ce critère s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement durable impliquant toutes les parties de l'entreprise au titre de la responsabilité environnementale de celle-ci. La valeur de référence retenue sera en KWh/h à partir de la consommation de l'année de référence.

Diminution consommation d'électricité (E) année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 1 %	0 %
Diminution de 1 % à moins de 5 %	15 %
Diminution de 5 % à moins de 10 %	20 %
Diminution de plus de 10 %	25 %

5.3.10. Critère de performance 10 : valorisation de la collecte des emballages pour recyclage

L'entreprise peut choisir ce critère du volume des déchets d'activité plastiques et cartons recyclés et valorisés, collectés à cet effet. Ce critère s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement durable impliquant toutes les parties de l'entreprise au titre de la responsabilité environnementale de celle-ci. Ce critère s'exprime en poids.

Emballages collectés pour recyclage (ECR) année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Progression de moins de 2 %	0 %
Progression de plus de 2 % à moins de 10 %	15 %
Progression de plus de 10 % à moins de 20 %	20 %
Progression de plus de 20 %	25 %

Article 6 | Calcul des droits individuels et délai d'affectation des primes

L'entreprise choisit selon les règles ci-après un mode de répartition de la somme calculée en application des critères d'intéressement.

6.1. Répartition selon les salaires

Dans ce mode de répartition, la prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à la rémunération de chacun d'eux pour l'exercice de référence (même pourcentage de leur salaire).

Les salaires pris en compte correspondent aux salaires bruts soumis aux cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'exercice de référence.

Sont à prendre en compte en outre les rémunérations qui auraient été perçues par les salariés ayant connu certaines absences, s'ils avaient travaillé pendant ces périodes. Sont concernées les absences définies aux articles L. 3314-5 et R. 3314-3 du code du travail, à savoir notamment les absences liées à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption ou de deuil et les suspensions du contrat de travail consécutives à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou de mise en quarantaine. Il en est de même pour toute autre absence ou période d'activité partielle que la législation relative à l'intéressement assimile à du temps de travail effectif.

Pour les dirigeants et le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise, dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, pour le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise qui ne bénéficie pas de rémunération, la prime d'intéressement est calculée sur un montant équivalent au plus au quart du plafond de la sécurité sociale.

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié ne peut dépasser le plafond rappelé à l'article 4. Si, en application des règles de plafonnement, un reliquat subsiste, celui-ci est réparti entre les bénéficiaires conformément à l'article L. 3314-11 du code du travail.

6.2. Répartition selon un autre mode

L'entreprise peut, lors de son adhésion, retenir un autre mode de répartition individuelle de l'intéressement, à savoir :

- une répartition proportionnelle à la durée de présence. Cette durée est calculée en prenant le temps de présence (temps de travail effectif au prorata et pauses conventionnelles) ainsi que les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du temps de travail effectif sur l'exercice considéré ;
- une répartition uniforme : l'intéressement est alors réparti uniformément entre les bénéficiaires sans tenir compte ni des salaires ni du temps de présence.

6.3. Date de versement

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié doit intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice auquel la prime est due, c'est-à-dire avant le 1^{er} juin pour un exercice correspondant à l'année civile.

Au-delà de cette date, la prime d'intéressement donne lieu au versement d'un intérêt de retard conformément à l'article L. 3314-9 du code du travail, soit 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Article 7 | *Modalités de gestion et d'affectation des droits*

L'entreprise peut soit adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I de la branche (la société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires du PEI et du PERCOL-I, de même que les FCPE, sont respectivement définis dans la section III et la section IV de la présente annexe), soit disposer de son ou ses propres plans.

Le bénéficiaire de primes d'intéressement peut demander :

- le paiement immédiat de la prime lui revenant au titre de l'intéressement calculé de l'exercice écoulé ;
- ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), ou, si l'entreprise y adhère, au plan d'épargne interentreprises (PEI) de la présente annexe (section III) ;
- ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif si l'entreprise dispose d'un PERCOL, ou, si l'entreprise y adhère, au PERCOL-I de la présente annexe (section IV).

Le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date de réception du document d'information qui lui est transmis pour formuler son choix. Il est rappelé que les sommes perçues immédiatement par les bénéficiaires au titre de l'intéressement, en l'état actuel de la législation, entrent dans le revenu imposable, contrairement aux sommes placées sur un PEE ou un PERCOL qui en sont exonérées.

En absence de réponse, ou de réponse incomplète des bénéficiaires au document d'information, ces sommes, après prélèvements sociaux (de CSG et CRDS), sont directement investies :

- lorsque l'entreprise adhère au PEI de branche : dans le FCPE désigné à cet effet dans le règlement du plan (art. 5.2 de la section III de la présente annexe) ;
- lorsque l'entreprise dispose de son propre PEE, selon les modalités prévues par celui-ci.

Les modifications ultérieures d'affectation s'effectuent selon les modalités définies par chaque plan.

Article 8 | *Supplément d'intéressement*

Conformément à l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos, selon les modalités de répartition choisies lors de l'adhésion au présent accord et dans le respect des plafonds mentionnés à l'article 4 ci-dessus (l'attribution d'un tel supplément ne peut avoir pour effet de dépasser les plafonds légaux individuels et collectifs en vigueur).

Article 9 | *Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERCOL-I*

9.1. Indisponibilité des sommes affectées au PEI au titre de l'intéressement

Les sommes affectées au PEI ne sont disponibles qu'à compter d'un délai de cinq ans dans les conditions définies à l'article 11 du PEI (section III de la présente annexe). Les avoirs détenus

dans le PEI peuvent exceptionnellement être débloqués avant l'expiration du délai défini ci-dessus conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail. Les cas de déblocage anticipés sont rappelés à l'article 11.2 du règlement du PEI figurant en section III ci-après.

Si l'entreprise a mis en place son propre PEE, les mêmes règles de droit s'appliquent.

9.2. Indisponibilité des sommes affectées au PERCOL-I au titre de l'intéressement

Les sommes affectées au PERCOL-I (ou tout autre PERCOL) ne sont disponibles qu'à compter de la liquidation de la retraite du titulaire ou de l'atteinte par le titulaire de l'âge légal de départ à la retraite dans les conditions définies aux articles 11 et 12 du règlement du PERCOL-I (section IV de la présente annexe). Les avoirs détenus dans le PERCOL-I peuvent être exceptionnellement remboursés avant les échéances définies ci-dessus dans les cas stipulés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier. Les cas de déblocages anticipés sont rappelés à l'article 11 du règlement du PERCOL-I figurant en section IV ci-après.

Si l'entreprise a mis en place son propre PERCOL, les mêmes règles de droit s'appliquent.

Article 10 | Information individuelle des salariés

Les salariés de l'entreprise sont informés de l'application de l'accord d'intéressement par tout moyen : affichage, moyen électronique, note... S'agissant des embauches ultérieures, l'article L. 3341-6 du code du travail prévoit qu'en cas de dispositif d'épargne salariale (notamment l'intéressement) en vigueur au sein de l'entreprise, un livret d'épargne salariale le présentant doit être remis au salarié à l'occasion de la conclusion du contrat de travail.

Conformément aux articles D. 3313-9 et R. 3313-12, lors du versement de l'intéressement, chaque bénéficiaire reçoit un bulletin, distinct du bulletin de salaire, mentionnant notamment le montant global de l'intéressement, le montant moyen, le montant de ses droits individuels, les prélèvements sociaux, les règles de calcul et de répartition de l'intéressement, ainsi que les informations nécessaires à l'affectation de la somme (dont les dates et délais d'information et de réponse). Cette information peut être communiquée, sauf opposition du salarié, par voie électronique.

■ Salarié quittant l'entreprise :

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le PEI et tenus à sa disposition par le dépositaire (ou tenus à sa disposition par l'entreprise, en absence de PEI ou de PEE) jusqu'au terme du délai fixé par la législation en vigueur.

Si le salarié quittant l'entreprise est titulaire d'un compte sur le PEI (ou sur le PERCOL-I), il reçoit les informations et documents conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le PEI ou le PERCOL-I.

Article 11 | Information collective, suivi de l'accord dans l'entreprise, différends

Le CSE, s'il existe, est informé du suivi de l'accord au moins une fois par an à l'occasion du calcul et de l'affectation de l'intéressement. Il se verra remettre tout document utile relatif à l'atteinte des critères de résultat ou de performance, au mode de calcul et de distribution de l'intéressement. En absence de CSE, une commission composée de salariés doit être constituée et est destinataire de ces mêmes éléments.

Les différends qui pourraient surgir dans l'application de l'accord au sein de l'entreprise seront traités au sein de l'instance de suivi ci-dessus. À défaut de résolution, le différend serait porté devant les juridictions compétentes.

Article 12 | *Durée d'application de l'accord dans l'entreprise, révision, dénonciation*

L'entreprise qui adhère au présent accord précise lors de son adhésion la durée de 1 à 5 ans pour laquelle cette adhésion a lieu, renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation signifiée au moins trois mois avant la date d'échéance de chaque période.

Si l'entreprise ayant adhéré au présent accord décide par la suite de modifier les choix fixés lors de son adhésion, elle procédera à un avenant dans la même forme que lors de son adhésion. Pour que les nouveaux choix puissent être applicables à l'exercice en cours, l'avenant devra être signé ou notifié (par document unilatéral d'adhésion) avant au plus tard le dernier jour des 6 premiers mois de l'exercice concerné.

Toute entreprise qui désirerait dénoncer son adhésion à l'accord d'intéressement de branche le ferait dans les mêmes formes et conformément aux dispositions légales.

(Voir page suivante.)

Document unilatéral d'adhésion à l'accord d'INTERESSEMENT
de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)
Annexe VI, Section II – 1 : **Entreprise de moins de 50 salariés**

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Exercice : ☐ année civile

Adresse du siège social :

☐ autre (préciser) :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère à l'accord d'intéressement collectif de branche à compter de l'exercice commençant le :

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

1. Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :

☐ 3 mois ☐ 2 mois ☐ 1 mois ☐ sans condition d'ancienneté.

2. Seuil de déclenchement choisi (article 5-1, cocher la case de l'option choisie) :

- ☐ Résultat courant avant impôt positif
- ☐ Résultat net avant impôt positif
- ☐ Résultat d'exploitation positif

3. Critères d'intéressement choisis (choisir 2 critères de résultat de l'article 5.2 et 1 ou 2 critères complémentaires de performance de l'article 5.3. Si un seul critère de performance est choisi, les % définis pour majorer le montant de prime correspondant sont doublés) :

- ☐ Critère de résultat n° : option n° :
- ☐ Critère de résultat n° : option n° :
- ☐ Critère de performance n° :
- ☐ Critère de performance n° :

Si le critère Satisfaction client n°4 est choisi, indiquer le nom de la méthode retenue au sein de l'enseigne :

Suite page suivante

Document unilatéral d'adhésion à l'accord d'INTERESSEMENT
Entreprise de moins de 50 salariés (suite)

4. Modalités de répartition de l'intéressement (article 6 de l'accord) :

- ☐ Répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou
- ☐ Répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires, ou
- ☐ Répartition forfaitaire.

5. Durée de l'adhésion (article 12) :

- ☐ 1 an ☐ 2 ans ☐ 3 ans ☐ 4 ans ☐ 5 ans

6. Concernant l'affectation de l'Intéressement, l'entreprise adhère :

- ☐ au PEI de branche,
- ☐ au PERCOL-I de branche
(dans ces cas, joindre le document d'adhésion)
- ☐ à un autre PEE
- ☐ à un autre PERCOL

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal :

*Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de
téléprocédure nationale du Ministère du travail
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les
conditions précisées à l'article 2 de l'accord.*

Document unilatéral d'adhésion Intéressement de branche - p2/2

II.2. Accord d'intéressement de branche. Entreprises de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés souhaitant définir d'autres taux que ceux de la sous-section II.1

Préambule

Les présentes dispositions visent à faciliter la mise en place et ainsi à encourager la diffusion de l'intéressement collectif des salariés aux résultats et aux performances de leur entreprise.

Il est rappelé que l'intéressement collectif des salariés est un dispositif facultatif, qui peut être mis en place :

- soit par un accord collectif conclu au niveau de l'entité concernée (groupe, entreprise ou unité économique et sociale, établissement) selon les modalités usuelles de conclusion de ces accords ;
- soit par un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique ;
- soit par ratification par les deux-tiers au moins des salariés d'un projet présenté par l'employeur ;
- soit en faisant application d'un accord de branche agréé, après avoir recueilli selon l'une ou l'autre des modalités ci-dessus l'accord des salariés ou de leurs représentants pour procéder à cette application. Le présent dispositif s'inscrit dans ce dernier cadre.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place l'intéressement soit de manière plus simplifiée, en adhérant à l'accord « entreprises de moins de 50 salariés » de la sous-section II.1 de la présente annexe dans le cadre des choix qui y sont proposés, soit, si les indicateurs et seuils nécessitent des adaptations à la situation de l'entreprise, selon les modalités de la présente sous-section.

En tout état de cause, les entreprises de plus comme de moins de 50 salariés, peuvent également élaborer leur propre accord d'intéressement, sans recourir aux modalités proposées par la présente annexe.

Article 1^{er} | Objet. Champ d'application

La présente section a pour objet de proposer aux entreprises qui appliquent la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, quel que soit leur effectif, un accord d'intéressement de branche agréé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 2 | Modalités d'adhésion des entreprises

Les entreprises peuvent adhérer au présent accord selon l'une des trois modalités suivantes :

- par accord conclu avec des délégués syndicaux, ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
- par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur en absence d'une de ces instances, ou présenté conjointement par l'employeur et au moins une organisation syndicale représentative ou le CSE en cas d'existence dans l'entreprise d'une de ces instances.

Elles peuvent utiliser le modèle de document commun d'adhésion annexé ou leur propre document en spécifiant les choix qui leur sont laissés ouverts.

Il est rappelé que quel que soit l'effectif de l'entreprise, le dépôt du document formalisant l'accord, dans les délais réglementaires auprès de la DREETS ou DRIEETS dont elle relève, est nécessaire pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées au régime des primes d'intéressement. Tout accord doit ainsi être signé avant le 1^{er} jour du 7^e mois de l'exercice de référence et doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure téléaccords conformément à

l'article D. 3313-1 du code du travail, dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion des accords d'intéressement. Ainsi, pour une entreprise dont l'exercice correspond à l'année civile, un accord devra être signé le 30 juin au plus tard, et déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail au plus tard le 15 juillet. L'accord doit également être déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Lorsque l'entreprise adhère en outre au PEI et éventuellement au PERCOLI de la branche, elle notifie aussi son adhésion au teneur de comptes désigné dans le PEI et dans le PERCOLI.

Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement

Les bénéficiaires de l'intéressement sont tous les salariés détenteurs d'un contrat de travail au sein de l'entreprise et y comptant au moins trois mois d'ancienneté. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer les droits à l'intéressement des salariés selon d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté ;
- 1 mois d'ancienneté ;
- aucune ancienneté requise.

Le chef d'entreprise et le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise ainsi que les titulaires des fonctions définies à l'article L. 3312-3 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article, peuvent bénéficier de l'intéressement même s'ils ne disposent pas d'un contrat de travail, selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés.

Les salariés des groupements d'employeurs, mis à disposition des entreprises adhérentes et qui ne disposent pas d'intéressement au sein de leur groupement bénéficient de l'intéressement dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, conformément au dernier alinéa de l'article L. 1253-9 du code du travail.

Article 4 | Caractéristiques de l'intéressement

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ni de salaire, et ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération.

Elles ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

En l'état de la législation à la date de signature de la présente section et accord :

- les employeurs de moins de 250 salariés ne sont pas soumis au forfait social ;
- l'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR) sauf s'ils affectent ces sommes à un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif.

Plafonds d'intéressement distribué : le montant total des primes distribuées au titre de l'intéressement est soumis à des plafonds fixés par la législation et la réglementation tels que rappelés ci-après :

- plafond collectif : le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés bénéficiaires, au titre d'un exercice, ne pourra dépasser 20 % du total des salaires bruts versés par l'entreprise ;
- plafond individuel : le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié au titre d'un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts (75 %) du montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au cours de cet exercice.

Article 5 | Modalités de calcul

Le présent accord propose ci-après une liste de critères dont l'atteinte déclenche le calcul d'un montant distribuable. L'entreprise en retiendra de deux à quatre.

Dans tous les cas, le versement d'un intéressement est subordonné à un résultat positif de l'entreprise, au regard d'un seuil de déclenchement parmi ceux proposés à l'article 5.1 ci-après et déterminé lors de l'adhésion à l'accord.

Il est précisé que :

- les différents résultats (d'exploitation...) sont les agrégats reportés au compte de résultats de l'entreprise ;
- la masse salariale prise en compte correspond aux salaires bruts soumis aux charges sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- l'intéressement proposé est annuel ; il est calculé sur la période N de l'exercice comptable de l'entreprise ;
- les critères basés sur une progression correspondent à des évolutions de l'exercice de référence N par rapport à l'exercice précédent N-1 (année N/N-1).

5.1. Seuil de déclenchement de versement de l'intéressement

Lors de son adhésion, l'entreprise procède au choix du seuil de déclenchement de l'intéressement parmi les quatre possibilités suivantes :

- résultat courant avant impôt positif (RCAI > 0 €) ou supérieur à un montant défini par l'entreprise ;
- résultat net avant impôt positif (RNAI > 0 €) ou supérieur à un montant défini par l'entreprise ;
- résultat d'exploitation positif (RE > 0 €) ou supérieur à un montant défini par l'entreprise ;
- résultat d'exploitation supérieur de x % au chiffre d'affaires (ratio RE/CA > x %) à définir par l'entreprise.

Le seuil de déclenchement signifie qu'il n'est pas distribué d'intéressement si ce seuil n'est pas atteint, même si les critères de calcul de l'intéressement le sont en ce qui les concerne.

5.2. Définition des objectifs et des critères de calculs

L'entreprise choisit deux à quatre critères parmi ceux proposés ci-après, comportant des paliers d'évolution par rapport à l'année antérieure, paliers dont l'atteinte déterminera un montant d'intéressement qui sera ensuite réparti entre les bénéficiaires.

L'intéressement total à répartir entre les bénéficiaires est la somme des montants ainsi calculés pour l'atteinte de chacun des critères retenus. Le fait qu'un seuil n'est pas atteint ne préjuge donc pas de l'atteinte du ou des autres critères.

Les critères proposés sont :

1. Progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence.
2. Progression du résultat courant avant impôt.
3. Progression du résultat d'exploitation.

4. Progression du ratio de résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires.
5. Progression de l'indicateur de satisfaction clients.
6. Progression du panier moyen.
7. Progression de l'indicateur d'unités de ventes consommateur (UVC).
8. Diminution des stocks.
9. Diminution du taux de démarque.
10. Progression du nombre de passage clients en caisse.
11. Diminution de l'absentéisme.
12. Diminution du taux de sinistralité d'AT/MP.
13. Réduction d'un indicateur d'économies d'énergie : électricité.
14. Valorisation de la collecte des emballages pour recyclage.

Chaque entreprise pouvant être dans une situation différente, le présent accord laisse le choix de calculer le montant d'intéressement pour chaque critère soit en pourcentage de la masse salariale, soit en pourcentage du résultat d'exploitation (RE), soit en valeur absolue.

5.2.1. Critère 1 : progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence

Le chiffre d'affaires hors taxes hors essence (CA HT HE) est l'ensemble des ventes de marchandises de l'entreprise tel que reporté dans le compte de résultat sous cet intitulé. Le taux de croissance du chiffre d'affaires ainsi retenu est retraité de l'inflation de l'exercice de référence telle qu'elle ressort de l'indice Insee (indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages, hors tabac, en niveau, dit également en glissement).

Le critère est donc le taux de croissance du CA HT HE moins le taux d'inflation.

Progression du CA HT HE année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Inférieure à 1 %	0
Entre 1 % et moins de 3 %	—
Entre 3 % et moins de 5 %	—
5 % et plus	—

5.2.2. Critère 2 : progression du résultat courant avant impôt

Le résultat courant avant impôt (RCAI) est l'agrégat reporté au compte de résultats de l'entreprise, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Progression du RCAI année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Inférieure à 10 %	0
Entre 10 % et moins de 50 %	—
Entre 50 % et moins de 100 %	—
100 % et plus	—

5.2.3. Critère 3 : progression du résultat d'exploitation

Le résultat d'exploitation (RE) est défini dans le compte de résultats de la société, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Progression du RE année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Inférieure à 10 %	0 %
Entre 10 % et moins de 50 %	–
Entre 50 % et moins de 100 %	–
100 % et plus	–

5.2.4. Critère 4 : progression du ratio du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires (RE/CA)

Les agrégats pris en référence sont le résultat d'exploitation défini dans le compte de résultats de l'entreprise et du chiffre d'affaires HT HE.

Progression du RE/CA année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression inférieure à 10 %	0
Progression de 10 % à moins de 20 %	–
Progression de 20 % à moins de 30 %	–
Progression de 30 % et plus	–

5.2.5. Critère 5 : progression de l'indicateur de satisfaction clients

Cet indicateur est celui en vigueur au sein de l'enseigne dont relève l'entreprise, faisant appel à une enquête indépendante et reposant sur des critères objectifs. Cette méthode, s'imposant à l'entreprise dès lors qu'elle y a adhéré, ne dépend pas de son propre arbitraire et ne donne pas lieu à interprétation ni adaptation de sa part. Elle est à mentionner dans le document d'adhésion.

Progression de l'indicateur de satisfaction client (ISC) année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression inférieure à 10 %	0
Progression de 10 % à moins de 20 %	–
Progression de 20 % à moins de 30 %	–
Progression de 30 % et plus	–

5.2.6. Critère 6 : progression du panier moyen

Le panier moyen se définit comme le CA HT hors essence défini au § 5.2.1 ci-dessus divisé par le nombre de passages en caisse, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Ce critère permet de suivre l'activité commerciale de manière différente du chiffre d'affaires en mettant en valeur la productivité commerciale.

Progression panier moyen (PM) année N/PM année N-1 affecté de l'inflation	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression inférieure à 5 %	0
Progression de 5 % à moins de 10 %	–
Progression de 10 % à moins de 15 %	–
Progression de 15 % et plus	–

5.2.7. Critère 7 : progression de l'indicateur d'unités de ventes consommateur

L'indicateur « Unité de vente consommateur » ou UVC, également désigné par « nombre d'articles vendus », correspond au nombre d'articles dont la vente unitaire a été enregistrée en caisse. Son évolution est un indicateur de la productivité de l'entreprise et de sa performance commerciale, notamment en cas de politique tarifaire volontariste.

Progression UVC année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression inférieure à 5 %	0
Progression de 5 % à moins de 10 %	–
Progression de 10 % à moins de 15 %	–
Progression de 15 % et plus	–

5.2.8. Critère 8 : diminution des stocks

La diminution des stocks est un

indicateur de bonne gestion. Cet agrégat est issu du compte de résultats de l'entreprise. La diminution des stocks contribue à la diminution des charges de l'entreprise et donc à sa rentabilité.

La valeur HT du stock à la fin de l'exercice est comparée à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Évolution stocks (S) année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Diminution de moins de 5 %	0
Diminution de 5 % à moins de 10 %	–
Diminution de 10 % à moins de 15 %	–
Diminution de 15 % et plus	–

5.2.9. Critère 9 : diminution du taux de démarque inconnue

La faiblesse de la démarque inconnue (pertes de marchandises, vols...) est un des principaux éléments de bonne gestion de l'entreprise. Exprimé en pourcentage du CA, son taux doit pouvoir être correctement identifié dans les comptes et tableaux de bord de l'entreprise.

Ce critère ne peut pas être retenu pour les magasins ayant des plages d'ouverture au public sans salariés.

Diminution du taux de démarque inconnue année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Diminution de moins de 5 %	0
Diminution de 5 % à moins de 10 %	–
Diminution de 10 % à moins de 15 %	–
Diminution de 15 % et plus	–

5.2.10. Critère 10 : progression du nombre de passages clients

Le nombre de passage clients en caisse est une donnée courante au sein des entreprises de la branche, constituant un indicateur important de l'attractivité du point de vente.

Croissance du nombre de passages clients année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression inférieure à 5 %	0
Progression de 5 % à moins de 10	–
Progression de 10 % à moins de 15 %	–
Progression de 15 % et plus	–

5.2.11. Critère 11 : diminution de l'absentéisme

Sont prises en compte dans ce critère les absences à l'initiative du salarié autres que congé de maternité, congé parental d'éducation, congés payés, congés pour événement familial, ainsi que les absences considérées de plein droit comme un travail effectif pour la totalité des droits des salariés (notamment les heures de délégation...). Les arrêts de travail supérieurs à 90 jours continus ne sont pas non plus pris en compte.

Le taux d'absentéisme est défini par le ratio nombre d'heures d'absence / nombre théorique d'heures de présence si les absences en question n'avaient pas eu lieu.

Diminution du taux d'absentéisme (A) année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Diminution de moins de 10 %	0
Diminution de 10 % à moins de 20 %	–
Diminution de 20 % à moins de 25 %	–
Diminution de 25 % et plus	–

5.2.12. Critère 12 : diminution de la sinistralité AT/MP

L'entreprise peut choisir comme indicateur la diminution du taux de sinistralité des accidents de travail et maladies professionnelles (hors AT/MP sans arrêt ayant uniquement donné lieu à mention sur le registre des accidents bénins), ayant donné lieu à arrêt de travail. Ce critère, s'il est choisi, ne peut que s'inscrire dans le cadre d'une politique de prévention des risques qui aura été présentée aux salariés.

Le taux correspond au nombre de sinistre de l'année divisé par le nombre de salariés (effectif moyen mensuel calculé selon les règles légales).

Diminution AT-MP-Trajet année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Diminution de moins de 10 %	0
Diminution de 10 % à moins de 20 %	—
Diminution de 20 % à moins de 25 %	—
Diminution de 25 % et plus	—

5.2.13. Critère 13 : économies de consommation d'électricité

Ce critère s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement durable impliquant toutes les parties de l'entreprise au titre de la responsabilité environnementale de celle-ci. La valeur de référence retenue sera en KWh/h à partir de la consommation de l'année de référence.

Diminution consommation d'électricité (E) année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Diminution de moins de 1 %	0
Diminution de 1 % à moins de 5 %	—
Diminution de 5 % à moins de 10 %	—
Diminution de plus de 10 %	—

5.2.14. Critère 14 : valorisation de la collecte des emballages pour recyclage

L'entreprise peut choisir ce critère du volume des déchets d'activité plastiques et cartons recyclés et valorisés, collectés à cet effet. Ce critère s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement durable impliquant toutes les parties de l'entreprise au titre de la responsabilité environnementale de celle-ci. Ce critère s'exprime en poids.

Emballages collectés pour recyclage année N/année N-1 (ECR)	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression de moins de 2 %	0
Progression de plus de 2 % à moins de 10 %	—
Progression de plus de 10 % à moins de 20 %	—
Progression de plus de 20 %	...—

Article 6 | Calcul des droits individuels et délai d'affectation des primes

L'entreprise choisit selon les règles précisées ci-après un mode de répartition de la somme calculée en application des critères d'intéressement.

6.1. Répartition selon les salaires

Dans ce mode de répartition, la prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à la rémunération de chaque bénéficiaire pour l'exercice de référence.

Les salaires pris en compte correspondent aux salaires bruts soumis aux cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'exercice de référence.

Sont à prendre en compte, en outre, les rémunérations qui auraient été perçues par les salariés ayant connu certaines absences, s'ils avaient travaillé pendant ces périodes. Sont concer-

nées les absences définies aux articles L. 3314-5 et R. 3314-3 du code du travail, à savoir notamment les absences liées à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption ou de deuil et les suspensions du contrat de travail consécutives à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou de mise en quarantaine. Il en est de même pour toute autre absence ou période d'activité partielle que la législation relative à intéressement assimile à du temps de travail effectif.

Pour les dirigeants et les conjoints collaborateurs ou associés du chef d'entreprise, dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, pour le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise qui ne bénéficie pas de rémunération, la prime d'intéressement est calculée sur un montant équivalent au plus au quart du plafond de la sécurité sociale.

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié ne peut dépasser le plafond rappelé à l'article 4. Si, en application des règles de plafonnement, un reliquat subsiste, celui-ci est réparti entre les bénéficiaires conformément à l'article L. 3314-11 du code du travail.

6.2. Répartition selon un autre mode

L'entreprise peut, lors de son adhésion, retenir un autre mode de répartition individuelle de l'intéressement, à savoir :

- répartition proportionnelle à la durée de présence. Cette durée est calculée en prenant le temps de présence (temps de travail effectif et pauses conventionnelles) ainsi que les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du temps de travail effectif sur l'exercice considéré ;
- répartition uniforme : l'intéressement est alors réparti uniformément entre les bénéficiaires sans tenir compte ni des salaires ni du temps de présence.

6.3. Date de versement

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié interviendra au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice auquel la prime est due, c'est-à-dire avant le 1^{er} juin pour un exercice correspondant à l'année civile.

Au-delà de cette date, la prime d'intéressement donne lieu au versement d'un intérêt de retard conformément à l'article L. 3314-9 du code du travail, soit 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Article 7 | Modalités de gestion et d'affectation des droits

L'entreprise peut soit adhérer au PEI et/ou au PERCOLI de la branche (la société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires du PEI et du PERCOLI, de même que les FCPE sont respectivement définis dans la section III et la section IV de la présente annexe), soit disposer de son ou ses propres plans.

Le bénéficiaire de primes d'intéressement peut demander :

- le paiement immédiat de la prime lui revenant au titre de l'intéressement calculé de l'exercice écoulé ;
- ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), ou, si l'entreprise y adhère, au plan d'épargne interentreprises (PEI) de la présente annexe (section III) ;

- ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif si l'entreprise dispose d'un PERCOL, ou, si l'entreprise y adhère, au PERCOL-I de la présente annexe (section IV).

Le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date de réception du document d'information qui lui est transmis pour formuler son choix. Il est rappelé que les sommes perçues immédiatement par les bénéficiaires au titre de l'intéressement, en l'état actuel, entrent dans le revenu imposable, contrairement aux sommes placées sur un PEE ou un PERCOL qui en sont exonérées.

En absence de réponse, ou de réponse incomplète, des bénéficiaires au document d'information, ces sommes, après prélèvements sociaux (de CSG et CRDS), sont directement investies :

- lorsque l'entreprise adhère au PEI de branche : dans le FCPE désigné à cet effet dans le règlement du plan (art. 5.2 de la section III de la présente annexe) ;
- lorsque l'entreprise dispose de son propre PEE, selon les modalités prévues par celui-ci.

Les modifications ultérieures d'affectation s'effectuent selon les modalités définies par chaque plan.

Article 8 | Supplément d'intéressement

Conformément à l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos, selon les modalités de répartition choisies lors de l'adhésion au présent accord et dans le respect des plafonds mentionnés à l'article 4 ci-dessus (l'attribution d'un tel supplément ne peut avoir pour effet de dépasser les plafonds légaux individuels et collectifs en vigueur).

Article 8 bis | Augmentation exceptionnelle du bénéfice net

Lorsque l'adhésion au présent accord concerne une entreprise tenue de mettre en place un régime de participation et qui dispose d'un ou plusieurs délégués syndicaux, celle-ci doit, conformément à l'article L. 3346-1 du code du travail, définir à cette occasion ce qui dans son cas constituerait, selon notamment sa taille et sa localisation géographique, une augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal et quelles modalités de partage avec les salariés en découleraient. L'entreprise n'y est toutefois pas tenue si elle dispose déjà d'un accord de participation comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels, ou comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule de droit commun.

Le bénéfice exceptionnel ne pouvant être défini de manière uniforme pour toutes les entreprises, le présent accord n'y procède pas : il appartient à l'entreprise qui y adhère de le déterminer, selon les modalités prévues à l'article 2 ci-dessus, et compte tenu de sa situation de ses caractéristiques.

Article 9 | Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERCOL-I

9.1. Indisponibilité des sommes affectées au PEI au titre de l'intéressement

Les sommes affectées au PEI ne sont disponibles qu'à compter d'un délai de cinq ans, dans les conditions définies à l'article 11 du PEI (section III de la présente annexe).

Les avoirs peuvent exceptionnellement être débloqués avant l'expiration du délai défini ci-dessus conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail. Les cas de déblocages anticipés sont rappelés à l'article 11.2 du règlement du PEI (section III ci-après).

Si l'entreprise a mis en place son propre PEE, les mêmes règles de droit s'appliquent.

9.2. Indisponibilité des sommes affectées au PERCOL-I au titre de l'intéressement

Les sommes affectées au PERCOL-I (ou de tout autre PERCOL) ne sont disponibles qu'à compter de la liquidation de la retraite du titulaire dans les conditions définies aux articles 11 et 12 du règlement du PERCOL-I (section IV de la présente annexe).

Les avoirs détenus dans le PERCOL-I peuvent être exceptionnellement remboursés avant le départ à la retraite du titulaire dans les cas stipulés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier. Les cas de déblocages anticipés sont rappelés à l'article 11 du règlement du PERCOL-I figurant en section IV ci-après.

Si l'entreprise a mis en place son propre PERCOL, les mêmes règles de droit s'appliquent.

Article 10 | *Information individuelle des salariés*

Les salariés de l'entreprise sont informés de l'application de l'accord d'intéressement par tout moyen : affichage, moyen électronique, note... S'agissant des embauches ultérieures, l'article L. 3341-6 du code du travail prévoit qu'en cas de dispositif d'épargne salariale (notamment l'intéressement) en vigueur au sein de l'entreprise, un livret d'épargne salariale le présentant doit être remis au salarié à l'occasion de la conclusion du contrat de travail.

Conformément aux articles D. 3313-9 et R. 3313-12, lors du versement de l'intéressement, chaque bénéficiaire reçoit un bulletin, distinct du bulletin de salaire, mentionnant notamment le montant global de l'intéressement, le montant moyen, le montant de ses droits individuels, les prélèvements sociaux, les règles de calcul et de répartition de l'intéressement, ainsi que les informations nécessaires à l'affectation de la somme (dont les dates et délais d'information et de réponse). Cette information peut être communiquée, sauf opposition du salarié, par voie électronique.

■ Salarié quittant l'entreprise :

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le PEI et tenus à sa disposition par le dépositaire (ou tenus à sa disposition par l'entreprise, en absence de PEI ou de PEE) jusqu'au terme du délai fixé par la législation en vigueur.

Si le salarié quittant l'entreprise est titulaire d'un compte sur le PEI (ou sur le PERCOL-I), il reçoit les informations et documents conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le PEI ou le PERCOL-I.

Article 11 | *Information collective, suivi et révision de l'accord dans l'entreprise*

Le CSE, s'il existe, est informé du suivi de l'accord au moins une fois par an à l'occasion du calcul et de l'affectation de l'intéressement. Il se verra remettre tout document utile relatif à l'atteinte des critères de résultats ou de performances, au mode de calcul et de distribution de l'intéressement. En absence de CSE, une commission composée de salariés doit être constituée et est destinataire de ces mêmes éléments.

Les différends qui pourraient surgir dans l'application de l'accord au sein de l'entreprise seront traités au sein de l'instance de suivi ci-dessus. À défaut de résolution, le différend serait porté devant les juridictions compétentes.

Article 12 | Durée d'application de l'accord en entreprise, révision, dénonciation

L'entreprise qui adhère au présent accord précise lors de son adhésion la durée de 1 à 5 ans pour laquelle cette adhésion a lieu. À l'issue de cette période, sauf demande expresse de renégociation d'une des parties trois mois avant l'échéance de l'adhésion à l'accord, celle-ci est tacitement renouvelée pour une durée égale à sa durée initiale puis cette tacite reconduction est renouvelée jusqu'à une éventuelle dénonciation.

Si l'entreprise ayant adhéré au présent accord décide de modifier les choix fixés lors de son adhésion, elle procédera à un avenant dans la même forme que lors de son adhésion. Pour que les nouveaux choix puissent être applicables à l'exercice en cours, l'avenant devra être signé et notifié avant au plus tard le dernier jour des 6 premiers mois de l'exercice concerné.

Toute entreprise qui désirerait dénoncer son adhésion à l'accord d'intéressement de branche le ferait dans les mêmes formes et conformément aux dispositions légales.

(Voir page suivante.)

Modèle de Document d'adhésion à l'accord d'INTERESSEMENT
de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)
Entreprise de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés souhaitant définir d'autres taux que ceux de la sous-section II-1

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Exercice :

☐ année civile

Adresse du siège social :

☐ autre (préciser) :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

Portable :

E-mail :

L'entreprise adhère à l'accord d'intéressement collectif de branche à compter de l'exercice commençant le :

Parmi les options proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (*cocher la case de l'option choisie*) :

1. Condition d'ancienneté requise (article 3) :

☐ 3 mois ☐ 2 mois ☐ 1 mois ☐ aucune ancienneté.

2. Seuil de déclenchement (*cocher la case de l'option choisie ou renseigner les valeurs – article 5.1*) :

☐ : Résultat courant avant impôt positif, ou ☐ : RCAI supérieur à €

☐ : Résultat net avant impôt positif, ou ☐ : RNAI supérieur à €

☐ : Résultat d'exploitation positif, ou ☐ : RE supérieur à €

☐ : Ratio Résultat d'exploitation / Chiffre d'affaires supérieur à %

3. Critères d'intéressement choisis (Parmi la liste des critères proposés à l'article 5.2 de l'accord, l'entreprise choisit 2, 3 ou 4 critères, précise si besoin leur définition et renseigne ses montants d'intéressement exprimés en % de masse salariale, ou de résultat d'exploitation, ou en valeur absolue ; en cas de choix de la satisfaction clients (critère 5, art. 5-2.5), elle précise l'organisme ou la méthode.

☐ Critère n°

Paliers d'évolution définis dans l'accord	Montant d'intéressement
	0

Modèle de document d'adhésion Intéressement Branche toutes entreprises – p 1/3

Suite page suivante

Document d'adhésion à l'accord d'INTERESSEMENT (suite)
Entreprise de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés souhaitant définir d'autres taux que ceux de la sous-section II-1

☐ **Critère n°**

Paliers d'évolution définis dans l'accord	Montant d'intéressement
	0

☐ **Critère n°**

Paliers d'évolution définis dans l'accord	Montant d'intéressement
	0

☐ **Critère n°**

Paliers d'évolution définis dans l'accord	Montant d'intéressement
	0

Modèle de document d'adhésion Intéressement Branche toutes entreprises - p 2/3 - Suite page suivante

Document d'adhésion à l'accord d'INTERESSEMENT (suite)

Entreprise de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés souhaitant définir d'autres taux que ceux de la sous-section II-1

5. Modalités de répartition de l'intéressement (article 6) :

- ☐ Répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou
- ☐ Répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires, ou
- ☐ Répartition uniforme entre bénéficiaires.

6. Affectation de l'Intéressement, l'entreprise adhère :

- ☐ au PEI de branche (joindre le document d'adhésion),
- ☐ au PERCOL-I de branche (joindre le document d'adhésion)
- ☐ à un autre PEE et/ou un autre PERCOL.

7. Durée de l'adhésion (article 12) :

- ☐ 1 an
- ☐ 2 ans
- ☐ 3 ans
- ☐ 4 ans
- ☐ 5 ans

8. Le cas échéant (si l'entreprise est concernée, cf. art. 8 bis), définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice :

9. L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante (article 2) :

- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux
- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés
- ☐ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE (joindre l'extrait de PV d'adhésion du CSE)
- ☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement par organisation syndicale ou CSE (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et le PV de demande conjointe).

Date, lieu, qualités et signatures des parties :

A _____ le _____

Pour l'entreprise :

Pour les représentants des salariés :

*Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de
téléprocédure nationale du Ministère du travail
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions précisées
à l'article 2 de l'accord de branche, lui-même annexé au présent*

Modèle de document d'adhésion Intéressement Branche toutes entreprises – p3/3

Section III Plan d'épargne interentreprises (PEI) de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Préambule

La présente section a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et moyen terme dans le cadre d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) permettant aux entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, et notamment les petites et moyennes entreprises, de proposer à leurs salariés de se constituer une épargne en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le présent PEI de branche (ou le « plan ») est mis en place conformément aux dispositions du titre III intitulé « plans d'épargne salariale » du livre III de la troisième partie du code du travail. Il peut être associé à un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOLI), qui fait l'objet d'une section distincte (section IV ci-après).

Article 1^{er} | Objet. Champ d'application

La présente section met un accord de plan d'épargne interentreprises de branche (PEI) à disposition des entreprises souhaitant y adhérer, soit en lien avec l'application des dispositifs d'intéressement et/ou de participation proposés aux sections I et II de la présente annexe, soit en lien avec des dispositifs qui leurs sont propres.

Le présent plan d'épargne interentreprises est ouvert à toutes les entreprises qui appliquent la présente convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. En cas de mise en cause de cette application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 2 | Modalités d'adhésion des entreprises au plan

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent adhérer unilatéralement de manière simplifiée au présent plan, par l'envoi à l'établissement teneur de compte du document unilatéral d'adhésion annexé au présent accord ; l'accès à certaines options du PEI n'est toutefois pas légalement compatible avec la procédure simplifiée et nécessite le recours aux modalités prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus ; ces options sont identifiées au sein des articles ci-après.

Les entreprises de 50 salariés et plus souhaitant adhérer au plan ont le choix entre trois modalités conformément aux dispositions légales en vigueur (l'éventuelle dénonciation ultérieure de l'adhésion devant s'effectuer dans la même forme) :

- par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
- ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de compte de cette adhésion en lui transmettant le modèle de formulaire d'adhésion proposé ci-après afin de faciliter cette démarche. Ce formulaire permet également à l'entreprise d'exprimer ses choix lorsque le présent accord propose différentes options.

Dans tous les cas, l'entreprise qui adhère au plan est légalement tenue, pour bénéficier elle-même et faire bénéficier ses salariés des exonérations sociales et fiscales attachées au PEI, d'en informer également la direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dont elle relève, notamment par la déclaration sur la plateforme téléaccords du ministère du travail et de l'emploi. Si l'adhésion intervient dans le cadre d'un accord, celui-ci doit également être déposé auprès du greffe du tribunal du conseil de prud'hommes compétent.

Article 3 | Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise qui a adhéré au PEI peuvent en bénéficier à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté ;
- 1 mois d'ancienneté ;
- aucune ancienneté requise.

L'adhésion individuelle du salarié au PEI est ensuite libre : tout premier versement du salarié vaut adhésion de sa part et acceptation du règlement du présent plan.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3332-2 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 salarié et moins de 250 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs conjoints ou leurs partenaires liés par un pacte civil de solidarité ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-avant.

Dispositions concernant les anciens salariés

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan, à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au plan mais sans pouvoir effectuer de nouveaux versements, hormis le cas où ils ont intégré une autre entreprise adhérent au présent PEI. En outre, lorsque le versement de la participation ou de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, le salarié peut affecter cette participation et/ou cet intéressement dans le plan.

Article 4 | Alimentation du PEI

4.1. Versements des bénéficiaires

4.1.1. Versements volontaires

Le montant annuel des sommes pouvant être versé par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart (25 %) de sa rémunération brute perçue au cours de l'année de versement, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. En l'absence de rémunération de référence (conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise, suspen-

sion du contrat de travail), les versements ne peuvent excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale. N'entrent pas dans le calcul de ce plafond les sommes placées au titre de la participation, de l'intéressement et des abondements éventuels de l'employeur. Les droits inscrits sur un compte épargne temps, monétisés et affectés au présent PEI sont assimilés à des versements volontaires. En cas de versement d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires effectués sur ces plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires selon tous moyens mis à leur disposition par le teneur de comptes : chèque, prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie ou par carte bancaire.

Il n'est pas possible de procéder à un versement volontaire inférieur à 15 €.

4.1.2. Intéressement

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

4.1.3. Participation

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord de participation en vigueur dans l'entreprise.

4.1.4. Compte épargne-temps

Le transfert sur le PEI de droits inscrits à un compte épargne-temps constitue un versement volontaire et s'effectue dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements en vigueur à la date du transfert.

4.1.5. Transferts en provenance d'autres plans ou de comptes courants bloqués

Les bénéficiaires peuvent effectuer le transfert de leurs avoirs placés sur leurs autres plans d'Épargne Entreprises ou de leurs précédents employeurs ou des sommes placées en leur nom sur des comptes courants bloqués. Le transfert de ces avoirs s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il n'affecte pas les délais d'indisponibilité des avoirs. Les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements volontaires annuels d'un salarié et ne bénéficient pas de l'abondement complémentaire éventuel de l'entreprise.

4.2. Versements complémentaires des employeurs (abondement)

4.2.1. Abondement minimum obligatoire

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs sont tenus de prendre en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés, conformément aux dispositions de l'article 8.1 ci-après.

4.2.2. Abondement complémentaire facultatif

a) Règles générales

Les employeurs peuvent également ajouter aux sommes versées par les salariés des versements complémentaires de l'entreprise, appelés abondements.

En application de l'article L. 3332-11 du code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement par bénéficiaire à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur, et ne peuvent excéder le triple de la contribution de celui-ci.

Conformément aux dispositions légales, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan, ou devenant obligatoire ensuite. Les modalités d'abondement sont collectives et ne peuvent être individualisées.

Les versements complémentaires de l'employeur sont assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et, selon l'effectif de l'entreprise, au forfait social. En l'état actuel de la législation à la signature de l'accord, l'abondement n'est pas imposable.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés. Aucun abondement ne peut être versé aux anciens salariés ayant quitté l'entreprise (sauf départ en retraite au cours de l'exercice ayant généré des droits à participation ou à intéressement collectif).

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent de manière unilatérale :

Au regard de la multiplicité des formules d'abondement possible, les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent au PEI de manière simplifiée au moyen du document unilatéral d'adhésion ne se voient pas proposer de formules d'abondement dans ledit document. Si elles désirent procéder à des versements complémentaires autres que les frais de tenue de compte, leur adhésion au présent PEI doit prendre la même forme que pour les entreprises de 50 salariés et plus.

b) Modalités possible d'abondement

L'entreprise qui décide de procéder à un abondement précise quels versements affectés au plan en bénéficient : les versements volontaires, et/ou la participation aux résultats, et/ou l'intéressement collectif.

L'entreprise détermine le taux d'abondement et son plafond selon les modalités ci-dessous ; la formule choisie peut être modifiée, au maximum chaque année, sans rétroactivité, par avenant conclu et déposé selon les mêmes formes que l'accord lui-même. Toute modification de la formule d'abondement doit également être immédiatement portée à la connaissance des bénéficiaires.

Formule d'abondement uniforme

L'entreprise peut opter pour une formule consistant en un taux unique et un seul plafond :

- application d'un taux d'abondement unique, d'au moins 10 % des versements des bénéficiaires (et dans la limite du plafond légal de 300 %) ;
- plafond maximum d'abondement uniforme, d'au minimum 100 € (et dans la limite légale de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale – PASS).

Exemple : abondement de 50 % des versements volontaires, de la participation et de l'intéressement placés, plafonné annuellement à 500 €.

Formule d'abondement avec un taux différencié

L'entreprise peut aussi appliquer une formule de taux et de plafonds d'abondement différenciés par tranches de versements, en retenant deux taux différents et deux plafonds différents, de manière soit à valoriser les premières tranches de versement, soit à valoriser les suivantes.

Exemple : abondement de 50 % pour les premiers 200 € de versés et de 20 % au-delà ; ou abondement de 30 % jusqu'à 200 € et de 75 % au-delà. Chaque taux doit être au minimum de 10 % du versement du bénéficiaire (dans le respect de la limite légale de 300 %) et le plafond d'abondement ne peut être inférieur à 100 € (ni supérieur à 8 % du PASS).

5.1. Supports de placement

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) suivants :

- AMUNDI label monétaire ESR – F ;
- AMUNDI label obligataire ESR – F ;
- AMUNDI label équilibre ESR – F ;
- AMUNDI label prudence ESR – F ;
- AMUNDI label équilibre solidaire ESR – F ;
- AMUNDI label dynamique ESR – F.

Le présent plan comporte en appendice un tableau de synthèse présentant les principales caractéristiques des FCPE et en annexe les documents d'informations clés de chaque FCPE (DIC).

Le présent plan permet aux salariés bénéficiaires d'affecter leurs placements sur des fonds conformément à l'article L. 332-17 du code du travail tel qu'issu de la loi du 29 novembre 2023.

5.2. Modalités d'affectation et de modification des choix de placement

Avant chaque versement de la participation ou de l'intéressement, l'entreprise adhérente au présent PEI fait parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant leur revenant. Les salariés peuvent affecter tout ou partie de leur prime de participation ou d'intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI. À cette fin, ils retournent le formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de comptes, en indiquant le montant à affecter au plan.

En l'absence de réponse expresse du bénéficiaire ou en cas de réponse incomplète, les sommes attribuées au titre de la participation ou de l'intéressement sont directement investies dans le FCPE AMUNDI label monétaire ESR – F. Toutefois, si l'entreprise adhère au PERCOLI objet de la section IV ci-après, la prime de participation du bénéficiaire est alors affectée pour moitié sur ce FCPE au titre du PEI, et pour moitié au PERCOLI dans les conditions définies à son règlement.

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds à un autre, étant précisé que ces opérations d'arbitrage sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Les sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement ainsi que de l'abondement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été attribuées.

5.3. Emploi des revenus

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent plan sont obligatoirement réinvestis dans le plan ayant généré ces revenus et produits.

Article 6 | Organismes désignés pour la gestion du plan**6.1. Société de gestion**

La société de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises précités est la société AMUNDI Asset Management, société par actions simplifiée au capital

de 1 143 615 555 €, dont le siège social est 91/93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452. AMUNDI asset management est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 04000036.

6.2. Dépositaire

Le dépositaire des fonds est la société CACEIS BANK, société anonyme au capital de 1 273 376 994 € dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 692 024 722.

6.3. Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises adhérentes au présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans. La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par AMUNDI ESR, société anonyme au capital de 24 000 000 €, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 433 221 074, et dont l'adresse postale est TSA 90206, 26956 Valence Cedex 9.

Article 7 | *Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises*

Les conseils de surveillance des FCPE multi-entreprises visés à l'article 5.1 ci-avant sont organisés conformément à leurs règlements (extrait en appendice) et en application de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.

7.1. Composition des conseils de surveillance

Au titre du présent PEI de branche, les salariés porteurs de parts et les employeurs sont représentés au sein des conseils de surveillance desdits FCPE multi-entreprises conformément à leurs règlements.

Les organisations syndicales signataires du présent accord peuvent participer en qualité d'auditeurs libres aux réunions annuelles des Conseils de surveillance des FCPE constituant le présent PEI. À cette fin, elles désigneront un représentant membre de la commission de suivi mentionnée ci-après.

7.2. Missions et fonctionnement des conseils de surveillance

Les missions et le fonctionnement des conseils de surveillance sont définis dans les règlements des FCPE constituant le PEI.

Article 8 | *Prise en charge des frais de fonctionnement*

8.1. Frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs. En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

8.2. Frais de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises

Le total des frais sur encours (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation...), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des fonds. Les commissions de souscription sur les versements aux fonds sont supportées par les bénéficiaires.

Article 9 | *Information des bénéficiaires*

Les salariés des entreprises adhérentes au PEI sont informés du contenu de la présente section par tous moyens. Tout nouvel embauché postérieurement à l'adhésion de l'entreprise recevra un livret d'épargne salariale présentant le dispositif conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PEI est également remis à tout bénéficiaire. En application de l'article R. 3332-15 du code du travail, l'établissement teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI.

Conformément à la réglementation en vigueur (art. D. 3332-16-1 du code du travail), chaque bénéficiaire reçoit directement au moins une fois par an un relevé lui indiquant notamment sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie le montant du précompte effectué au titre de la CSG, de la CRDS et des prélèvements sociaux.

Enfin, chaque bénéficiaire dispose d'un compte personnel sur le site internet du teneur de compte. Les différentes informations et documents rappelés au présent article peuvent être transmis aux bénéficiaires, sauf refus de leur part, par voie dématérialisée.

De manière générale, le délégataire de gestion désigné à l'article 6 ci-avant assure la communication des informations prévues par la législation auprès des bénéficiaires du plan.

Article 10 | *Départ d'un salarié*

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs. Cet état peut être communiqué sous forme dématérialisée avec l'accord du salarié.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte ;
- l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale ;
- les modalités de prise en charge des frais de tenue de compte.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le PEI et tenus à sa disposition jusqu'au terme du délai et dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès, délai au-delà duquel cesse le régime fiscal d'exonération des plus-values de cession.

Article 11 | Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

11.1. Durée de blocage

Les sommes provenant du versement de la participation et de l'intéressement ainsi que des versements volontaires (ainsi que de l'abondement éventuel) sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

11.2. Cas de déblocage anticipé

Les sommes placées dans le PEI peuvent exceptionnellement être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dans les cas suivants conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail :

1. Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
2. Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
3. Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
4. Violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire lorsqu'une ordonnance de protection a été délivrée ou que les faits donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par ce dernier ou par le juge d'instruction, ou une mise en examen ou à une condamnation pénale même non définitive ;
5. Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
6. Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-O-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
7. Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
8. Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
9. Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du

code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

10. Affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;

11. Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

12. L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

13. L'achat d'un véhicule ou d'un cycle répondant aux conditions de motorisation électrique ou à hydrogène tels que définis au 11° dudit article R. 3324-22 du code du travail.

Toute modification ultérieure des cas de déblocage anticipé par voie légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, violences conjugales, surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant un plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code de commerce et de l'article L. 3253-12 du code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Article 12 | Retrait des fonds

Les parts du FCPE devenues disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l'établissement teneur du registre des comptes individuels désigné à l'article 6.3 ci-avant.

Les porteurs de parts qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité conservent leurs avoirs dans le PEI.

Article 13 | Dispositions conventionnelles. Durée d'application en entreprise

L'adhésion de l'entreprise est à durée indéterminée. Toute résiliation ou modification s'effectuera dans les mêmes conditions que l'adhésion évoquée à l'article 2 ci-dessus.

En cas de résiliation ou dénonciation d'adhésion, l'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Appendice à la section III Critères de choix et liste des formules de placement

Les signataires de l'accord conviennent de proposer une offre de gestion labellisée par le comité intersyndical de l'épargne salariale, assurant ainsi aux épargnants :

- des supports de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable : ESG, c'est-à-dire environnementaux, sociaux et sociétaux et de gouvernance ;
- une place majoritaire accordée aux salariés au sein du conseil de surveillance du fonds ;
- un très bon rapport qualité-prix.

Le tableau de synthèse ci-dessous présente les principales caractéristiques des FCPE constituant le PEI. Toutefois, leurs compositions et stratégies d'investissement précises sont présentées dans leurs documents d'information clés (DIC en annexe) et leurs règlements, documents disponibles et mis régulièrement à jour sur le site internet de la société de gestion.

FCPE	Principales caractéristiques – Indicateurs de référence	Stratégie	Indicateur rendement/risque	Durée de placement minimum conseillée
Amundi label monétaire ESR – F	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	1	1 jour à 3 mois
Amundi label obligataire ESR – F	100 % obligations	Privilégier la prudence tout en cherchant un minimum de rendement	3	3 ans
Amundi label prudence ESR – F	75 % obligations 25 % actions	Privilégier la prudence tout en cherchant un minimum de rendement	3	3 ans
Amundi label équilibre ESR – F	50 % obligations 50 % actions	Allier performance et sécurité	3	5 ans
Amundi label équilibre solidaire ESR – F	Fonds non benchmarké : 5 à 10 % de titres solidaires, Produits de taux (entre 30 % à 60 %) Actions (entre 40 % et 70 %)	Allier performance et sécurité tout en contribuant au financement d'entreprises solidaires d'utilité sociale	3	5 ans
Amundi label dynamique ESR – F	25 % obligations 75 % actions	Privilégier la performance	4	5 ans

Glossaire à titre d'information :

FCPE : fonds communs de placement d'entreprise. Instrument financier destiné à recueillir l'épargne salariale. C'est une copropriété de valeurs mobilières (actions, obligations, liquidités) dont chaque salarié est détenteur de parts.

Indicateurs de référence (ou benchmark) : les fonds sont investis en actions / obligations (produits de taux) et valeurs monétaires selon des proportions définies par leurs règlements pour viser un couple rendement/risque déterminé. Pour cela, les gérants prennent en référence des indices de performances ou benchmarks.

Monétaire : l'indice de référence des valeurs monétaires est généralement l'EONIA capitalisé (Euro over night index average) remplacé depuis 2021 par l'indice ESTER (Euro short-term

rate) : il exprime le taux du marché monétaire euro au jour le jour et représente la moyenne des transactions réalisées sur le marché monétaire de l'euro pratiquées par un panel de banques internationales. Son évolution dépend de la politique monétaire de la Banque centrale européenne. Les valeurs monétaires présentent un risque très faible mais en contrepartie leur rendement est très faible voire nul ou négatif.

Actions : Titres de propriété d'entreprises. Les fonds investissent leurs poches actions en moyenne moitié sur la zone euro et moitié en actions internationales. Une action rapporte un dividende. Actifs considérés comme risqués.

Obligations : produits de taux, titres de créances d'État ou privés émis pour une durée déterminée (emprunts) et qui rapporte un intérêt fixé à l'avance. Actifs considérés comme moins risqués que les actions.

Indicateur de rendement/risque (Indicateur synthétique de risque et de rendement) : échelle réglementaire définie par un règlement européen correspondant à des niveaux de couples rendement/risque, allant de 1 à 7. Le niveau 1 signifie un risque faible et un rendement faible, le niveau 7 un risque élevé et un rendement potentiellement plus élevé. Cet indicateur est fixé essentiellement en fonction de la volatilité du fonds.

Les FCPE Amundi Monétaire et Amundi Obligataire sont considérés, au sens de l'arrêté du 7 août 2019, comme étant des actifs à faible risque (indicateur inférieur ou égal à 3).

Durée de placement recommandée : durée recommandée pour avoir une probabilité forte de plus-value ou d'absence de perte. Cette durée présentée dans les DICI ne tient pas compte de la durée de blocage légale (pour rappel de 5 ans sur le PEI ou, sur le PERCOL-I, jusqu'à la liquidation de la retraite ou une autre date indiquée par le titulaire).

Document unilatéral d'adhésion au PEI

De la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)

Entreprise de moins de 50 salariés

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère au PEI de branche à compter du :

(le cas échéant, adhésion conjointe à l'accord de participation ou d'intéressement de branche, ainsi que de PERCOL-I : dans ce cas, joindre le document d'adhésion correspondant)

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :

☐ 3 mois, ☐ 2 mois, ☐ 1 mois, ☐ aucune ancienneté minimale.

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal :

Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions
précisées à l'article 2 de l'accord.

Document unilatéral d'adhésion PEI de branche - p1/1

Modèle de Document d'adhésion au PEI
de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)
Entreprise de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'options ne permettant pas d'adhérer selon la procédure simplifiée

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère à l'accords de branche à compter du :

(le cas échéant, adhésion conjointe à l'accord de participation ou d'intéressement de branche ainsi que du PERCOL-I : dans ce cas, joindre les documents d'adhésion correspondant)

Parmi les options proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

• **Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :** ☐ 3 mois, ☐ 2 mois, ☐ 1 mois, ☐ aucune.

• **Versement d'un abondement (article 5.2) :** ☐ oui, ☐ non

Sommes abondées : ☐ Participation, ☐ Intéressement, ☐ Versements volontaires

Tranches de versements	Taux d'abondement, entre 10 % et 300 % des versements des salariés	Plafond d'abondement entre 100 € et 8 % du PASS

L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante (article 3 de l'accord) :

- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux
☐ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés
☐ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE
☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et demande conjointe organisation syndicale représentative ou CSE)

Date, lieu, qualité et signature des parties : A

le

Pour l'entreprise :

Pour les représentants des salariés :

Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions précisées à l'article 2 de l'accord.

Modèle document commun d'adhésion PEI de branche - p1/1

Section IV Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERCOL-I) de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Préambule

La présente section a pour objet de favoriser l'épargne salariale, dans le cadre du dispositif de « plan d'épargne retraite d'entreprise collectif » interentreprises (dit PERCOL-I). Ce PERCOL-I permet aux salariés des entreprises adhérentes de se constituer une épargne en vue de la retraite tout en bénéficiant des avantages sociaux et fiscaux attachés à cette épargne collective de long terme.

Défini aux articles L. 224-9 et suivants du code monétaire et financier, il se substitue au PERCOL de branche conformément aux dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises dite « PACTE », de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, du décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 et de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, ainsi des autres textes législatifs et réglementaires afférents, dont la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique dite « ASAP ».

Il peut être associé à un plan d'épargne interentreprises (PEI), qui fait l'objet de la section III de la présente annexe VI.

Article 1^{er} | Objet. Champ d'application

La présente section a pour objet de mettre un accord de « plan d'épargne retraite d'entreprise collectif » interentreprises de branche dit « PERCOL-I » à disposition des entreprises souhaitant y adhérer, le cas échéant en lien avec l'application des dispositifs d'intéressement et/ou de participation proposés aux sections I et II de la présente annexe ou avec des dispositifs qui leurs sont propres.

Le présent plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises est ouvert à toutes les entreprises qui appliquent la présente convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. En cas de mise en cause de cette application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 2 | Modalités d'adhésion des entreprises au plan

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent adhérer unilatéralement de manière simplifiée au présent plan, par l'envoi à l'établissement teneur de compte du document unilatéral d'adhésion annexé au présent accord ; l'accès à certaines options du PERCOL-I n'est toutefois pas compatible avec la procédure simplifiée et nécessite le recours aux modalités prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus ; ces options sont identifiées au sein des articles ci-après.

Les entreprises 50 salariés et plus ne peuvent adhérer au plan qu'en concluant un accord avec leurs représentants du personnel conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
- ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de compte de cette adhésion. Un modèle de formulaire d'adhésion est proposé ci-après afin de faciliter cette démarche.

Les documents d'adhésion annexés à la présente section permettent également à l'entreprise d'exprimer ses choix lorsque le présent accord propose différentes options.

Dans tous les cas, l'entreprise qui adhère au plan est légalement tenue, pour bénéficier elle-même et faire bénéficier ses salariés des exonérations sociales et fiscales attachées au PERCOLI, d'en informer la direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dont elle relève, notamment par la déclaration sur la plateforme téléaccords du ministère du travail et de l'emploi, après en avoir informé ses représentants du personnel s'ils existent, et ses salariés. L'accord doit également être déposé auprès du greffe du tribunal du conseil de prud'hommes compétent.

Toute entreprise qui déciderait de dénoncer son adhésion au PEI de branche le ferait selon les mêmes formes que pour son adhésion.

Article 3 | Titulaires

Tous les salariés des entreprises adhérentes au présent dispositif peuvent bénéficier du PERCOLI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté ;
- 1 mois d'ancienneté ;
- aucune ancienneté requise.

L'adhésion individuelle du salarié au PERCOLI est ensuite libre : tout premier versement du salarié vaut adhésion de sa part et acceptation du règlement du présent plan.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3332-2 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 salarié et moins de 250 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs conjoints ou leurs partenaires liés par un pacte civil de solidarité s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-avant.

Dispositions concernant les anciens salariés

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au plan et continuer à y effectuer des versements sauf s'ils ont accès à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif dans la nouvelle entreprise qui les emploie. Il est précisé que les transferts d'avoirs du présent PERCOLI ne peuvent légalement s'effectuer que vers un PERCOL (ou PERECO, relevant du code monétaire et financier conformément aux dispositions issues de la loi PACTE du 22 mai 2019 et non un PERCO relevant du code du travail).

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. En outre, lorsque le versement de la participation et/ou de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié inter-

vient après son départ de l'entreprise, le salarié peut affecter au plan cette participation et/ou cet intéressement.

Article 4 | Alimentation du PERCOL-I

4.1. Versements des titulaires

4.1.1. Versements volontaires des titulaires

Les titulaires pourront effectuer des versements volontaires ponctuels ou programmés, selon tous moyens mis à leur disposition par le teneur de comptes : chèque, prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie ou par carte bancaire.

Tout versement volontaire au présent PERCOL-I doit être d'un minimum de 15 €.

En l'état actuel de la législation, sauf demande expresse du bénéficiaire, les versements volontaires sont déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu, dans le cadre des limites définies par le code général des impôts.

L'éventuelle demande de non-déductibilité des versements doit être effectuée par le titulaire lors de chaque versement.

4.1.2. Intéressement

Le PERCOL-I peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

4.1.3. Participation

Le PERCOL-I peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord de participation en vigueur dans leur entreprise.

Il est rappelé qu'en l'état de la législation à la date de conclusion du présent accord, la quote-part de la prime de participation versée par défaut au PERCOL-I, en absence de choix explicite du bénéficiaire lors de son attribution, peut faire l'objet d'une demande de rachat à la demande dudit bénéficiaire dans le délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au PERCOL-I. Les droits correspondants sont alors valorisés à la date de la demande de rachat par le titulaire.

4.1.4. Compte épargne-temps

Le transfert de droits inscrits à un compte épargne-temps sur le PERCOL-I constitue un versement volontaire et s'effectue dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements en vigueur à la date du transfert.

Cependant, ces droits transférés sur le PERCOL-I bénéficient d'une exonération d'impôt et d'une exonération partielle de cotisations sociales à hauteur de 10 jours par an. En l'absence de CET, le titulaire peut affecter au PERCOL-I dans les mêmes conditions les sommes correspondant à ses jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an (s'il s'agit de congés payés, seuls les jours au-delà de 24 jours ouvrables peuvent être affectés au PERCOL-I).

4.1.5. Transferts en provenance d'un autre plan

Les sommes affectées à un PERCO (relevant de l'article L. 3334-1 du code du travail) ou un PERCOL (ou un plan d'épargne retraite (PER) relevant de l'article L. 224-1 du code monétaire et financier) peuvent être transférées dans le présent PERCOL-I conformément aux dispositions de l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

Les sommes provenant d'un autre PER et qui sont issues de versements obligatoires peuvent être affectées au présent PERCOLI conformément aux dispositions de l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

Il en serait de même pour toute somme en provenance de plans d'épargne que la législation permettrait d'affecter au présent PERCOLI.

4.2. Versements complémentaires des employeurs (abondement)

4.2.1. Abondement minimum obligatoire

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions précisées à l'article 8.1 ci-après.

4.2.2. Abondement complémentaire facultatif

a) Règles générales

Les employeurs peuvent également ajouter aux sommes versées par les salariés des versements complémentaires de l'entreprise, appelés abondements.

En application de l'article L. 3332-11 du code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

Conformément aux dispositions légales, l'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan, ou devenant obligatoires ensuite. Les modalités d'abondement sont collectives et ne peuvent être individualisées.

Les versements complémentaires de l'employeur sont assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et, selon l'effectif de l'entreprise, au forfait social. En l'état actuel de la législation à la signature de l'accord, l'abondement n'est pas imposable.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés. Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise (sauf départ en retraite au cours de l'exercice ayant généré des droits à participation ou à intéressement collectif).

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent de manière unilatérale :

Au regard de la multiplicité des formules d'abondement possible, les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent au PERCOLI de manière simplifiée au moyen du document unilatéral d'adhésion ne se voient pas proposer de formules d'abondement dans ledit document. Si elles désirent procéder à des versements complémentaires autres que les frais de tenue de compte, leur adhésion au présent PERCOLI doit prendre la même forme que pour les entreprises de 50 salariés et plus.

b) Modalités d'abondement

L'entreprise qui décide de procéder à un abondement précise quels versements affectés au plan en bénéficient : les versements volontaires et/ou la participation aux résultats et/ou l'intéressement collectif.

L'entreprise détermine le taux d'abondement et son plafond selon les modalités ci-dessous ; la formule choisie peut être modifiée, au maximum chaque année, sans rétroactivité, par avenant conclu et déposé selon les mêmes formes que l'accord lui-même. Toute modification de

la formule d'abondement doit également être immédiatement portée à la connaissance des bénéficiaires.

Formule d'abondement uniforme

L'entreprise peut opter pour une formule consistant en un taux unique et un seul plafond :

- application d'un taux d'abondement unique, d'au moins 10 % des versements des bénéficiaires (et dans la limite du plafond légal de 300 %) ;
- plafond maximum d'abondement uniforme, d'au minimum 100 € (et dans la limite légale de 16 % du plafond annuel de sécurité sociale – PASS).

Exemple : abondement de 50 % des versements volontaires, de la participation et de l'intéressement placés, plafonné annuellement à 500 €.

Formule d'abondement avec un taux différencié

L'entreprise peut aussi appliquer une formule de taux et de plafonds d'abondement différenciés par tranches de versements, en retenant deux taux différents et deux plafonds différents, de manière soit à valoriser les premières tranches de versement, soit à valoriser les suivantes.

Exemple : abondement de 50 % pour les premiers 200 € de versés et de 20 % au-delà ; ou abondement de 30 % jusqu'à 200 € et de 75 % au-delà. Chaque taux doit être au minimum de 10 % du versement du bénéficiaire (dans le respect de la limite légale de 300 %) et le plafond d'abondement ne peut être inférieur à 100 € (ni supérieur à 16 % du PASS).

4.2.3. Abondement unilatéral de l'employeur

Par ailleurs, l'entreprise peut décider, même en l'absence de versement du salarié, d'effectuer un abondement unilatéral sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés dans les conditions définies par la législation en vigueur.

Cet abondement peut être réalisé au choix de l'entreprise soit sous forme d'abondement initial soit selon une périodicité annuelle ou infra-annuelle. Il est effectué dans la limite de 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Il se cumule avec les autres abondements de l'entreprise au regard des plafonds définis par la législation en vigueur tel que rappelé à l'article 4.2.2 *a* ci-dessus.

4.3. Versements obligatoires

Si l'entreprise a mis en place ou met en place des versements obligatoires employeur et salariés, notamment par un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), ceux-ci peuvent être affectés au présent PERCOLI dans les conditions définies au premier alinéa de l'article L. 224-27 du code monétaire et financier. Les versements obligatoires ne peuvent pas bénéficier de l'abondement ou du versement complémentaire facultatif de l'entreprise défini ci-dessus à l'article 4.2 du présent article.

Article 5 | *Gestion des sommes collectées*

5.1. Supports de placement

Les versements des titulaires et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du titulaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) suivants :

- FCPE Amundi label monétaire ESR – F ;
- FCPE Amundi label obligataire ESR – F ;
- FCPE Amundi label prudence ESR – F ;

- FCPE Amundi label équilibre solidaire ESR – F ;
- FCPE Amundi label équilibre ESR – F ;
- FCPE Amundi label dynamique ESR – F ;
- FCPE Amundi convictions ESR – F.

Le FCPE label équilibre solidaire ESR, conformément aux dispositions légales et réglementaires, est composé entre 5 % et 10 % de son actif d'investissements en titres d'entreprises solidaires d'utilité sociale (ESUS). Le présent plan permet aux salariés bénéficiaires d'affecter leurs placements sur des fonds conformément à l'article L. 224-3 du code monétaire et financier tel qu'issu de la loi du 29 novembre 2023.

Le présent plan comporte en appendice un tableau de synthèse des principales caractéristiques de chaque FCPE et en annexe les documents d'information clés de chaque FCPE (DIC).

5.2. Modalités de gestion des choix de placement

Les titulaires ont le choix entre deux modes de gestion : la gestion libre ou la gestion pilotée.

À défaut de choix exprimé du bénéficiaire, notamment lors de l'affectation des primes de participation, ces sommes sont versées dans le mode de gestion pilotée tel que défini ci-après, à savoir selon le profil d'investissement « Équilibré horizon retraite ».

5.2.1. Gestion libre

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCOLI, chaque bénéficiaire choisit lui-même sa propre allocation d'actifs parmi les FCPE mentionnés à l'article 5.1 ci-avant. Il peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs, étant précisé que ces opérations d'arbitrage sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement éventuel. Le bénéficiaire peut aussi décider de modifier le mode de gestion de ses avoirs en demandant le passage en gestion pilotée.

5.2.2. Gestion pilotée

Quelle que soit l'origine des sommes investies, le titulaire peut choisir la gestion pilotée. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocation automatisée entre les fonds mentionnés ci-après, permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon de placement retenu par le bénéficiaire.

Les fonds constituant la grille de désensibilisation en gestion pilotée sont les suivants :

- FCPE Amundi label monétaire ESR – F ;
- FCPE Amundi label obligataire ESR – F ;
- FCPE Amundi convictions ESR – F.

Dans la gestion pilotée, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Cette formule d'allocation vise à privilégier le compartiment le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance. En absence de date de sortie prévisionnelle indiquée par le bénéficiaire, l'horizon de placement et donc de sortie du plan est l'âge légal de départ à la retraite.

Conformément à l'arrêté du 7 août 2019 en son article 1, et notamment pour l'affectation des sommes issues de la participation en absence de choix express des titulaires, le profil d'investissement retenu pour appliquer le mode de gestion pilotée est le mode de gestion qualifié de « Équilibré horizon retraite ».

Dans ce mode et ce profil de gestion, la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque est au minimum égale à :

- 20 % de l'encours du plan, à partir de 10 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- 50 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- 70 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire.

Ces seuils s'apprécient au moment de la réallocation des avoirs par le gestionnaire, qui intervient au minimum une fois par semestre.

La grille définie selon le profil « équilibré horizon retraite » est annexée au présent plan.

L'allocation d'actifs en gestion pilotée est investie au moins à 10 % en titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions des articles L. 137-16 et D. 137-1 du code de la sécurité sociale.

5.3. Frais des opérations

Les frais se rapportant aux opérations visées aux articles ci-dessus sont supportés par les porteurs de parts concernés.

5.4. Emploi des revenus

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réinvestis dans le plan ayant généré ces revenus et produits.

Article 6 | Organismes désignés pour la gestion du plan

6.1. Société de gestion

La société de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises précitées est la société AMUNDI Asset Management, société par actions simplifiée au capital de 1 143 615 555 €, dont le siège social est 91/93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452. AMUNDI Asset Management est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 04000036.

6.2. Dépositaire

Le dépositaire des fonds est la société CACEIS BANK, société anonyme au capital de 1 273 376 994 € dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 692 024 722.

6.3. Teneur du registre des comptes individuels des titulaires

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des titulaires se substitue aux entreprises adhérentes au présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans. La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par AMUNDI ESR, société anonyme au capital de 24 000 000 €, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 433 221 074, et dont l'adresse postale est TSA 90206, 26956 Valence Cedex 9.

Article 7 | *Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises*

Les conseils de surveillance des FCPE multi-entreprises visés à l'article 5.1 ci-avant sont organisés conformément à leurs règlements (DICI et extrait en appendice) et en application de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.

7.1. Composition des conseils de surveillance

Au titre du présent PERCOLI de branche, les salariés porteurs de parts et les employeurs sont représentés au sein des conseils de surveillance desdits FCPE multi-entreprises conformément à leurs règlements.

Les organisations syndicales signataires du présent accord peuvent participer en qualité d'auditeurs libres aux réunions annuelles des Conseils de surveillance des FCPE constituant le présent PERCOLI. À cette fin, elles désigneront un représentant membre de la commission de suivi mentionnée ci-après.

7.2. Missions et fonctionnement des conseils de surveillance

Les missions et le fonctionnement des conseils de surveillance sont définis dans les règlements des FCPE constituant le PERCOLI.

Article 8 | *Prise en charge des frais de fonctionnement*

8.1. Frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des titulaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PERCOLI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le titulaire concerné par prélèvement sur ses avoirs. En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des titulaires.

8.2. Frais de gestion des fonds commun de placement multi-entreprises

Le total des frais sur encours (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation...), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des fonds. Les commissions de souscription sur les versements aux fonds sont supportées par les titulaires.

Article 9 | *Information des titulaires*

Les salariés des entreprises adhérentes sont informés du contenu de la présente section par tous moyens. Tout nouvel embauché recevra un livret d'épargne salariale présentant le dispositif conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PERCOLI est également remis à tout bénéficiaire.

Le gestionnaire du plan communique à chaque titulaire, au moins une fois par an, les informations prévues à aux articles L. 224-7 et R. 224-2 du code monétaire et financier, soit notamment la valeur de ses droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente, le montant des opérations effectuées depuis l'ouverture du plan, les frais de toute nature prélevés sur le plan au cours de l'année précédente ainsi que le total de ces frais exprimés en euros, la valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente ainsi que des conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne

retraite et les frais afférents, pour chaque actif du plan, la performance annuelle avec et sans frais, les frais annuels prélevés, la performance de la gestion pilotée au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan, les modalités de disponibilité de l'épargne.

Six mois avant la cinquième année précédant l'échéance du plan, (date de liquidation de la retraite du titulaire ou atteinte de l'âge légal de départ à la retraite), le gestionnaire du plan informe le titulaire de sa possibilité d'interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et les modalités de restitution de son épargne et de confirmer le cas échéant le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée de ses avoirs.

Les différentes informations et documents rappelés au présent article peuvent être transmis aux bénéficiaires, sauf refus de leur part, par voie dématérialisée. De manière générale, le délégataire de gestion désigné par la branche à l'article 6 ci-avant assure la communication des informations prévues par la législation auprès des bénéficiaires du plan.

Article 10 | Départ d'un salarié

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le suivi ou le transfert de ses avoirs. Cet état peut être communiqué sous forme dématérialisée sauf refus du salarié.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du titulaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ; une information sur la prise en charge des frais de tenue de compte à la charge des anciens salariés ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte ;
- l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le PERCOLI et tenus à sa disposition jusqu'au terme du délai et dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Le titulaire bénéficie alors des informations communiquées par le teneur de compte conformément aux dispositions légales et réglementaires rappelées à l'article 9 ci-dessus.

En cas de décès d'un salarié titulaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès, délai au-delà duquel cesse le régime fiscal d'exonération des plus-values de cession.

Article 11 | Durée de blocage et cas de déblocages anticipés

Les sommes affectées au PERCOLI sont disponibles au plus tôt à compter de la liquidation de la retraite du titulaire ou de l'atteinte par le titulaire de l'âge légal de départ à la retraite.

Les avoirs détenus dans le PERCOLI peuvent être exceptionnellement, à la demande du titulaire, remboursés avant l'une des deux échéances ci-dessus dans les cas stipulés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, à savoir, à la date de signature du présent plan :

- a) décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

b) l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

c) la situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;

d) l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

e) la cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;

f) l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. En revanche, les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier (qui correspondraient à des droits issus de versements obligatoires du salarié ou d'un employeur) ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

Le décès du titulaire entraîne la clôture du plan. Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 12 | Retrait des fonds à échéance

Le PERCOLI a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels (communément appelés rente) ou le versement d'un capital, payables au titulaire à compter au plus tôt de la date de liquidation de sa pension dans un régime de retraite obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal de départ en retraite (âge stipulé à l'article L. 167-17-2 du code de la sécurité sociale).

À l'issue de ce délai d'indisponibilité, le titulaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces deux modes dans les conditions suivantes :

- pour les droits issus des versements volontaires et de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement, droits issus de CET ou jours de repos non pris), les droits correspondants peuvent être liquidés au choix du titulaire :
 - sous la forme d'un capital libéré en une seule fois ou de manière fractionnée ;
 - ou sous la forme d'une rente viagère ;
- pour les avoirs issus de versements obligatoires (soit de cotisations obligatoires soit pour des avoirs issus d'un transfert de PER Obligatoire sur le présent PERCOLI) : seule la liquidation en rente viagère est possible.

À cette fin, il adressera à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des titulaires son intention au moins six mois avant la date de liquidation souhaitée de son plan. Le teneur de comptes adressera alors au titulaire les différentes options possibles et les conditions dans lesquelles celui-ci pourrait souscrire une rente auprès de la compagnie d'assurance désignée dans les conditions ci-dessous.

La demande de remboursement est accompagnée des pièces nécessaires pour justifier le déblocage de l'épargne.

À défaut de déblocage de l'épargne à l'âge de liquidation de la retraite, les avoirs du titulaire demeurent disponibles à tout moment et continuent à être gérés dans les conditions du présent plan et des dispositions de droit commun.

■ Dispositions concernant la sortie en rente :

Si le titulaire choisit une sortie en rente, il se rapprochera de l'assureur proposé par le teneur de compte, au moment de la demande de déblocage.

L'assureur proposé est : Prédica, compagnie d'assurances, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris. Toutefois, le bénéficiaire peut choisir un autre assureur de son choix. L'assureur proposera au bénéficiaire les différentes options de sorties en rente.

En l'état de la législation à la date de signature du présent plan, les modalités de sorties en rentes sont les suivantes :

- la rente viagère servie au titre des versements volontaires déductibles (ou de droits issus de versements obligatoires) est traitée fiscalement comme une rente viagère à titre gratuit ;
- la rente viagère servie au titre des versements volontaires non déductibles, des droits issus de l'épargne salariale ou issus d'un transfert d'un ancien PERCO est traitée fiscalement comme une rente viagère à titre onéreux.

Article 13 | *Durée de l'accord et suivi de l'accord dans l'entreprise*

L'adhésion de l'entreprise est à durée indéterminée. Toute résiliation ou modification se fera dans les mêmes conditions que l'adhésion.

Appendice n° 1 à la section IV Formules de placement

Le tableau de synthèse ci-dessous présente les principales caractéristiques des FCPE constituant le PERCOLI. Leurs compositions et stratégies d'investissement sont présentées dans leurs Documents d'Information Clés (DIC, en annexe) et leurs règlements. Toutefois, leurs compositions et stratégies d'investissement précises sont présentées dans leurs Documents d'Information Clés (DIC en annexe) et leurs règlements, documents disponibles et mis régulièrement à jour sur le site internet de la société de gestion.

FCPE :

FCPE	Principales caractéristiques – Indicateurs de référence	Stratégie	Indicateur rendement/risque	Durée de placement minimum conseillée
Amundi label monétaire ESR – F	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	1	1 jour à 3 mois
Amundi label obligatoire ESR – F	100 % obligations	Privilégier la prudence tout en cherchant un minimum de rendement	3	3 ans
Amundi label prudence ESR – F	75 % obligations 25 % actions	Privilégier la prudence tout en cherchant un minimum de rendement	3	3 ans
Amundi label équilibre ESR – F	50 % obligations 50 % actions	Allier performance et sécurité	3	5 ans

FCPE	Principales caractéristiques – Indicateurs de référence	Stratégie	Indicateur rendement/risque	Durée de placement minimum conseillée
Amundi label équilibre solidaire ESR – F	Fonds non benchmarké : 5 à 10 % de titres solidaires, Produits de taux (entre 30 % à 60 %) Actions (entre 40 % et 70 %)	Allier performance et sécurité tout en contribuant au financement d'entreprises solidaires d'utilité sociale	3	5 ans
Amundi label dynamique ESR – F	25 % obligations 75 % actions	Privilégier la performance	4	5 ans
Amundi convictions ESR – F	Fonds « Actions internationales » non benchmarké, Dont 20 % minimum de titres éligibles au PEA PME-ETI.	Privilégier la performance sur le long terme	4	8 ans

Glossaire à titre d'information :

FCPE : fonds communs de placement d'entreprise. Instrument financier destiné à recueillir l'épargne salariale. C'est une copropriété de valeurs mobilières (actions, obligations, liquidités) dont chaque salarié est détenteur de parts.

Indicateurs de référence (ou benchmark) : les fonds sont investis en actions / obligations (produits de taux) et valeurs monétaires selon des proportions définies par leurs règlements pour viser un couple rendement/risque déterminé. Pour cela, les gérants prennent en référence des indices de performances ou benchmarks.

Monétaire : l'indice de référence des valeurs monétaires est généralement l'EONIA capitalisé (Euro over night index average) remplacé depuis 2021 par l'indice ESTER (Euro short-term rate) : il exprime le taux du marché monétaire euro au jour le jour et représente la moyenne des transactions réalisées sur le marché monétaire de l'euro pratiquées par un panel de banques internationales. Son évolution dépend de la politique monétaire de la Banque centrale européenne. Les valeurs monétaires présentent un risque très faible mais en contrepartie leur rendement est très faible voire nul ou négatif.

Actions : titres de propriété d'entreprises. Les fonds investissent leurs poches actions en moyenne moitié sur la zone euro et moitié en actions internationales. Une action rapporte un dividende. Actifs considérés comme risqués.

Obligations : produits de taux, titres de créances d'État ou privés émis pour une durée déterminée (emprunts) et qui rapporte un intérêt fixé à l'avance. Actifs considérés comme moins risqués que les actions.

Indicateur de rendement/risque (Indicateur synthétique de risque et de rendement) : échelle réglementaire définie par un règlement européen correspondant à des niveaux de couples rendement/risque, allant de 1 à 7. Le niveau 1 signifie un risque faible et un rendement faible, le niveau 7 un risque élevé et un rendement potentiellement plus élevé. Cet indicateur est fixé essentiellement en fonction de la volatilité du fonds.

Les FCPE Amundi label monétaire ESR et Amundi label obligataire ESR sont donc considérés, au sens de l'Arrêté du 7 août 2019 comme étant des actifs à faible risque (indicateur inférieur ou égal à 3).

Durée de placement recommandée : durée recommandée pour avoir une probabilité forte de plus-value ou d'absence de perte. Cette durée présentée dans les DICI ne tient pas compte de la durée de blocage légale (pour rappel de 5 ans sur le PEI et sur le PERCOLI jusqu'à la liquidation de la retraite ou une autre date indiquée par le titulaire.

Appendice n° 2 à la section IV Principe de la grille de gestion pilotée

L'option « PERCOLI Piloté » est une technique de gestion automatisée visant à sécuriser progressivement l'épargne de chaque bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement qu'il a choisi (âge de départ à la retraite ou date d'acquisition de la résidence principale...).

La gestion par horizon

Lors de chaque versement, le titulaire ou bénéficiaire indique sur son bulletin de versement :

- le mode de gestion retenue : « Gestion pilotée » ;
- et dans ce cas, l'horizon de son placement :
 - sa date prévisionnelle de départ en retraite ;
 - ou une date antérieure à son départ en retraite, notamment s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale.

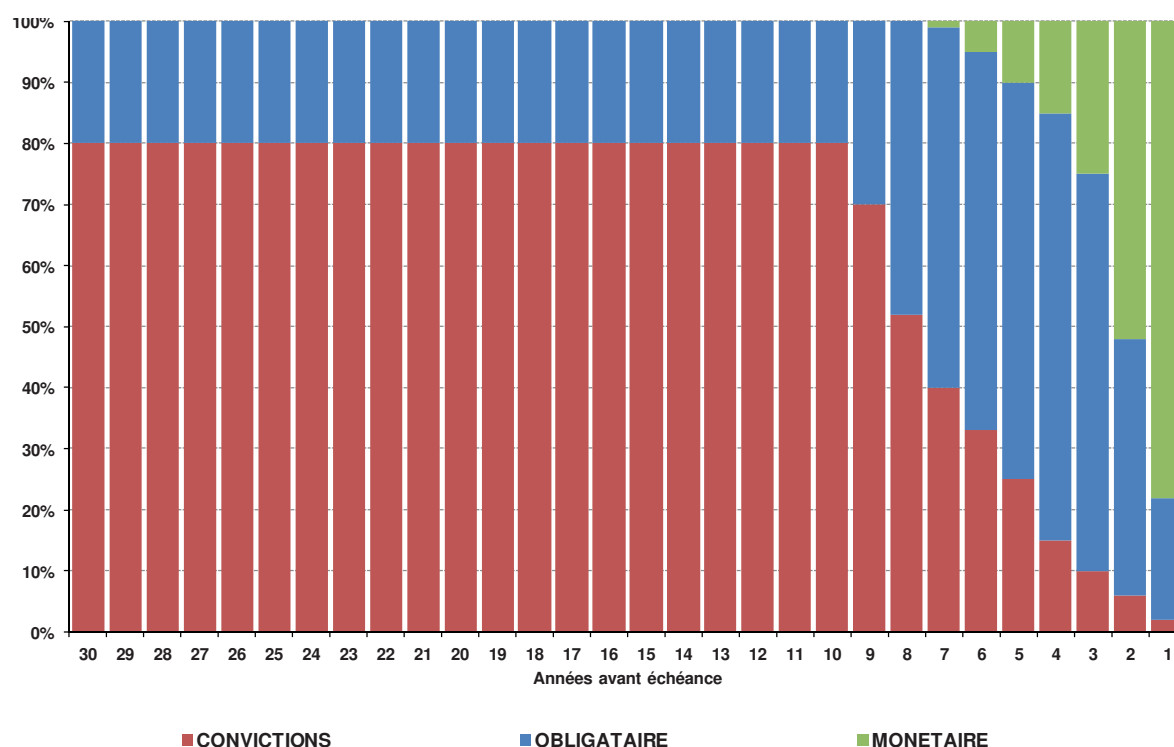
En choisissant l'option « Gestion pilotée », le titulaire ou bénéficiaire opte pour un pilotage individualisé de ses avoirs dans le temps en fonction de son horizon de placement avec un arbitrage automatisé entre les 3 FCPE retenus dans cette formule. Le titulaire délègue ainsi la gestion de son épargne au teneur de compte et n'intervient plus dans la gestion de ses avoirs entre les différents fonds.

La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est adaptée chaque année à son horizon de placement avec des ajustements trimestriels. À mesure que la date d'échéance approche, la part des actifs les plus sécuritaires augmente et la part des placements « risqués » diminue progressivement.

Le profil de gestion pilotée défini est le profil d'investissement « Équilibré horizon retraite » conforme à l'arrêté du 7 août 2019 du ministère de l'économie et des finances portant application de la réforme de l'épargne retraite (notamment pour l'affectation par défaut de la quote-part de participation en absence de choix express du bénéficiaire) :

(Voir page suivante.)

Grille Amundi selon le profil « Équilibré horizon retraite »



Comment lire le graphique – à titre d'exemple

Pour un bénéficiaire dont l'échéance de sortie du plan est dans 8 ans (liée à l'acquisition de sa résidence principale ou à sa date de départ en retraite), ses investissements seront répartis de la façon suivante :

- 52 % sur le support ayant un risque élevé (Amundi convictions ESR – F) et ;
- 48 % sur le support ayant un risque intermédiaire (Amundi obligataire ESR – F).

Deux ans avant la date prévue de liquidation de ses avoirs, ils seront répartis comme suit :

- 6 % sur le support ayant un risque élevé (Amundi convictions ESR – F) ;
- 42 % sur le support ayant un risque intermédiaire (Amundi obligataire ESR – F) et ;
- 52 % sur le support ayant un risque faible (Amundi monétaire ESR – F).

Le détail, par année, de l'allocation entre les actifs financiers selon le profil « Équilibré horizon retraite » est le suivant :

(Voir page suivante.)

	Grille équilibre : répartition entre les 3 FCPE		
Nombre d'années avant échéance	Amundi Label Monétaire ESR-F	Amundi Label Obligataire ESR-F	Amundi Convictions ESR-F
30	0%	20%	80%
29	0%	20%	80%
28	0%	20%	80%
27	0%	20%	80%
26	0%	20%	80%
25	0%	20%	80%
24	0%	20%	80%
23	0%	20%	80%
22	0%	20%	80%
21	0%	20%	80%
20	0%	20%	80%
19	0%	20%	80%
18	0%	20%	80%
17	0%	20%	80%
16	0%	20%	80%
15	0%	20%	80%
14	0%	20%	80%
13	0%	20%	80%
12	0%	20%	80%
11	0%	20%	80%
10	0%	20%	80%
9	0%	30%	70%
8	0%	48%	52%
7	1%	59%	40%
6	5%	62%	33%
5	10%	65%	25%
4	15%	70%	15%
3	25%	65%	10%
2	52%	42%	6%
1	78%	20%	2%

La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations en modifiant la répartition des actifs entre les supports. La nouvelle grille ainsi définie sera préalablement portée à la connaissance des bénéficiaires ayant opté pour la gestion pilotée.

Le bénéficiaire peut visualiser sur Internet un avis d'opération qui l'informe régulièrement des arbitrages trimestriels effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif PER COLI.

Le bénéficiaire peut à tout moment modifier son horizon de placement ou mettre fin à la gestion pilotée via le site Internet www.amundi-ee.com ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. S'il désire faire entrer dans l'option « Gestion Pilotée » tout ou partie de ses avoirs déjà détenus en option « Gestion Libre », les arbitrages sont réalisés au premier ajustement suivant.

Toutefois, il est rappelé au bénéficiaire qu'une modification fréquente de l'option retenue ou de l'horizon de placement peut nuire à la performance de ses avoirs.

Document unilatéral d'adhésion au PERCOL-I
De la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)
Annexe VI, Section IV -
Entreprise de moins de 50 salariés

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère au PERCOL-I de branche à compter du :

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (*cocher les cases des options choisies*) :

Condition d'ancienneté requise (article 4 de l'accord) :

☐ 3 mois, ☐ 2 mois, ☐ 1 mois, ☐ sans condition d'ancienneté.

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal :

*Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de
téléprocédure nationale du Ministère du travail
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions
précisées à l'article 2 de l'accord.*

Document unilatéral d'adhésion PERCOL-I de branche - p1/1

Modèle de Document d'adhésion au PERCOL-I
de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)
Annexe VI, Section IV -
Entreprise de 50 et plus, ou entreprise de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'options ne
[fin de l'annexe VI] » **permettant pas une adhésion simplifiée**

Raison sociale :
N° SIRET :
Code NAF : Effectif salariés :
Adresse du siège social :
Représentant légal :
Qualité :
Téléphone fixe :
E-mail :

L'entreprise adhère à l'accords de branche à compter du :

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

- **Condition d'ancienneté requise (article 4 de l'accord) :** ☐ 3 mois, ☐ 2 mois, ☐ 1 mois, ☐ pas d'ancienneté.
- **Versement d'un abondement (article 5.2) :** ☐ oui, ☐ non
- **Sommes abondées :** ☐ Participation, ☐ Intéressement, ☐ Versements volontaires

Tranches de versements	Taux d'abondement, entre 10% et 300% des versements des salariés	Plafond d'abondement entre 100 € et 16 % du PASS

L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante (article 3 de l'accord) :

- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux
- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés
- ☐ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE
- ☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et demande conjointe organisation syndicale représentative ou CSE)

Date, lieu, qualités et signatures des parties :

A _____ le _____

Pour l'entreprise :

Pour les représentants des salariés :

*Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions
précisées à l'article 2 de l'accord.*

Modèle document commun d'adhésion PERCOL-I de branche - p1/1

Fin annexe VI. »

Article 2 | *Suivi de l'accord d'épargne salariale de branche*

Une commission de suivi, composée des signataires de l'accord et de représentants de la société de gestion, se réunit une fois par an pour faire le point sur les dispositifs de branche de la présente annexe et leur mise en œuvre.

Les membres de la commission reçoivent aussi à cette occasion différentes informations fournies par les gestionnaires du PEI et du PERCOLI concernant notamment :

- le reporting d'activité ;
- le reporting financier ;
- la gestion socialement responsable et la gestion du fonds solidaire ;
- la mise en œuvre et le suivi des plans : le nombre et l'identité des entreprises adhérentes, le nombre de salariés bénéficiaires, la représentation aux conseils de surveillance des FCPE, les modalités d'alimentation des plans (participation, intéressement...). Les procès-verbaux des conseils de surveillance des FCPE constituant les plans seront mis à disposition de la commission.

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent accord comporte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, notamment à travers la formule dérogatoire de participation et de l'accord-type d'intéressement à adhésion simplifiée qui leur est proposé, figurant respectivement à la section I et à la section II de l'annexe VI ci-avant.

Article 4 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le présent accord est applicable après agrément par le ministère du travail en application de l'article L. 3345-4 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Publicité. Extension*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction générale du travail, Dépôt des accords, 39/43, quai André-Citroën – 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 20 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)