

Accord du 21 octobre 2025

relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement

NOR : ASET2550901M

IDCC : 3237

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

FNSCMF ;

CCP ;

SCP ;

Saveurs Commerce,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de permettre aux entreprises de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) d'associer les salariés au partage de la valeur, les organisations professionnelles représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche ont souhaité mettre à disposition des entreprises de la branche un accord type d'intéressement collectif des salariés aux performances et aux résultats de leurs entreprises conformément aux dispositions du titre I du livre III de la 3^e partie du code du travail.

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 3312-8 du code du travail qui permet à toute entreprise de faire application d'un accord d'intéressement, dit accord type, conclu au niveau de la branche dès lors que ce dernier est agréé par l'administration.

Dans ce cadre, les entreprises qui le souhaitent peuvent appliquer en y adhérant selon les modalités définies dans l'accord.

■ Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent adhérer directement à l'accord de branche d'intéressement au moyen du document unilatéral d'adhésion établi en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

■ Les entreprises de 50 salariés et plus peuvent y adhérer par accord conclu selon les dispositions légales rappelées dans le présent accord.

L'accord type proposé est conçu spécialement pour les entreprises du secteur d'activité composé majoritairement de très petites entreprises. À cette fin, la formule de calcul proposée aux entreprises de moins de 50 salariés est volontairement simple. La formule de calcul proposée aux entreprises de 50 salariés et plus comprend un seuil de déclenchement économique, un critère de résultat et un critère de performance commerciale à choisir par l'entreprise parmi un choix volontairement limité.

L'acte d'adhésion précise les options choisies par l'entreprise parmi celles proposées par l'accord type.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les exonérations sociales et fiscales applicables à l'intéressement sont alors réputées acquises.

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions conventionnelles ayant le même objet de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Titre I^{er} Dispositions générales de l'accord de branche

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord de branche

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) prévu à l'article 1^{er} du titre 1^{er} de l'accord du 12 janvier 2021.

Article 2 | Modalités d'adhésion à l'accord type de branche

1. Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés peuvent adhérer directement au présent accord au moyen du document unilatéral d'adhésion, annexé au présent accord (annexe 1 à l'accord type), et renseigner les choix retenus parmi ceux qui sont proposés dans l'accord.

Lorsque ces entreprises sont pourvues d'un comité social et économique, celui-ci doit être informé ainsi que les salariés par tout moyen, conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail avant le dépôt dudit document unilatéral d'adhésion auprès de l'administration.

Toutefois, les entreprises de moins de 50 salariés qui ne souhaitent pas appliquer les options proposées par adhésion unilatérale peuvent appliquer les options proposées aux entreprises de 50 salariés et plus et définir leurs propres valeurs en adhérant par accord selon les modalités exposées ci-après.

2. Entreprises de 50 salariés et plus

Les entreprises de 50 salariés et plus peuvent procéder à leur adhésion à l'accord de branche conformément à l'une des dispositions légales en vigueur :

- par accord avec leurs délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- par accord conclu au sein du CSE ;

- à la ratification par la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur et, s'il en existe, à la demande conjointe d'au moins un syndicat représentatif ou du CSE.

Afin de faciliter l'adhésion de ces entreprises à l'accord type de branche, un modèle d'accord d'adhésion est proposé en annexe du présent accord (annexe 2 à l'accord type).

Lors de leur adhésion au présent accord, les entreprises mentionnent les choix retenus parmi ceux proposés dans l'accord de branche.

L'effectif des entreprises et le seuil de 50 salariés s'apprécient conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, conformément aux articles L. 1111-1 et suivants du code du travail.

Article 3 | Durée de l'accord de branche

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'accord de branche

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la décision d'agrément rendue par l'autorité administrative en application de l'article L. 3345-4 du code du travail.

Article 5 | Suivi de l'accord de branche

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche assurent le suivi de l'accord par tous moyens et informations transmises annuellement à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI.

Chaque année, la CPPNI examine les suites à donner à cet accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des dispositions conventionnelles.

Article 6 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il pourra également être dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Titre II Accord type d'intéressement

Préambule

Afin d'associer les salariés au partage de la valeur, l'entreprise met en place un dispositif d'intéressement collectif en retenant l'accord type agréé proposé par la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), dont les dispositions sont adaptées aux entreprises du secteur.

Ce dispositif d'épargne salariale permet de redistribuer collectivement aux salariés une partie des résultats et ou des gains de performance de l'entreprise.

Lors de son adhésion, l'entreprise précise les choix qu'elle fait parmi les différentes options que l'accord propose, notamment les critères de calcul de l'intéressement.

Article 1^{er} | *Bénéficiaires*

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, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

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, bénéficient 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 2 | *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.

Ces sommes 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 entreprises de moins de 250 salariés ne sont pas soumises au forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement ;
- l'intéressement est soumis pour le bénéficiaire à l'impôt sur le revenu (IR) sauf affectation 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 distribué aux salariés bénéficiaires au titre d'un exercice ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés par l'entreprise et de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des dirigeants imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente ;
- 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 3 | *Modalités de calcul*

Le présent accord type comprend deux types de modalités de calcul en fonction du mode d'adhésion :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent au moyen du document unilatéral d'adhésion, une formule simplifiée ;
- pour les entreprises qui adhèrent au moyen d'une des modalités rappelées à l'article 2 du titre I^{er} de l'accord de branche, avec alors la possibilité de fixer leurs propres valeurs.

Article 3.1 | Modalités de calcul pour les entreprises de moins de 50 salariés avec adhésion par décision unilatérale

En application des dispositions légales, l'adhésion par décision unilatérale ne permet ni adaptation ni interprétation des choix proposés. Aussi, l'intéressement est calculé selon une formule simplifiée selon les choix ci-dessous.

Si le résultat net de l'entreprise est positif, alors :

Intéressement = (l'entreprise choisit l'un des choix proposés) :

- ☐ 1 % résultat net ;
- ☐ 2 % résultat net ;
- ☐ 3 % résultat net ;
- ☐ 4 % résultat net ;
- ☐ 5 % résultat net ;
- ☐ 10 % résultat net ;
- ☐ 15 % résultat net ;
- ☐ 20 % résultat net.

Article 3.2 | Modalités de calcul pour les entreprises de 50 salariés et plus ou entreprises de moins de 50 salariés avec adhésion par accord

Les entreprises, quel que soit leur effectif, qui veulent appliquer ces modalités de calcul adhèrent à l'accord selon l'une des modalités concernant l'adhésion des entreprises de 50 salariés et plus telles que rappelées au 2 de l'article 2 du titre I de l'accord de branche.

L'intéressement est calculé selon une formule comprenant :

1. Un seuil de déclenchement ;
2. Un critère de résultat économique ;
3. Un critère de performance commerciale et technique permettant de dégager une valeur à partager.

Les valeurs et montants sont fixés par l'entreprise lors de l'adhésion. Ils peuvent être révisés annuellement par un avenant à l'acte d'adhésion.

1.1. Seuil de déclenchement de versement de l'intéressement

L'intéressement ne peut être calculé que si l'entreprise est bénéficiaire et que son résultat net est supérieur à un seuil minimum.

Ce seuil de déclenchement signifie que l'intéressement n'est pas calculé ni distribué si ce seuil n'est pas atteint, alors même que les critères de calculs de l'intéressement seraient atteints. Lors de son adhésion, l'entreprise procède au choix du seuil de déclenchement de l'intéressement en le fixant en fonction de ses équilibres économiques :

Seuil de déclenchement = résultat net (RN, après impôt) positif et supérieur à : €.

1.2. Définition des critères et paliers

Le présent accord propose un critère de résultat économique et un critère de performance commerciale.

À chacun de ces critères sont associés des montants que l'entreprise définit en fonction de sa taille, de son importance et de ses équilibres économiques.

L'entreprise choisit aussi une des deux méthodes de calcul, l'option 1 ou l'option 2.

1.2.1. Critère de résultat économique : progression du résultat net après impôt (RN)

Lors de son adhésion, l'entreprise fixe ses valeurs et choisit l'option de calcul (option 1 ou option 2) :

| | Option de calcul 1 | Option de calcul 2 |
|---|---|---|
| Évolution du critère de résultat économique : progression du résultat net année N/année N – 1 | Montant en euros : montant individuel maximum par salarié à temps plein à droits complets | Montant total exprimé en % du RN (résultat net) |
| + ... % | ... € | ... % |
| Entre ... % et ... % | ... € | ... % |
| + ... % | ... € | ... % |

1.2.2. Critère de performance commerciale

Lors de son adhésion, l'entreprise choisit un critère parmi les trois proposés ci-dessous et fixe ses valeurs ainsi que l'option de calcul parmi les deux options proposées (option de calcul 1 ou option de calcul 2) selon le tableau ci-dessous :

| | Option de calcul 1 | Option de calcul 2 |
|---|---|---|
| Évolution du critère de performance commerciale : année N/année N – 1 | Montant en euros : montant individuel maximum par salarié à temps plein à droits complets | Montant total exprimé en % du RN (résultat net) |
| + ... % | ... € | ... % |
| Entre ... % et ... % | ... € | ... % |
| + ... % | ... € | ... % |

Les trois critères de performances proposés (en choisir un) sont :

- progression du nombre de passages clients en caisse (nombre de tickets sortis de caisse) ;
- augmentation du panier moyen : chiffre d'affaires/nombre de passages en caisse ;
- réduction des pertes et casses : réduction de la valeur des marchandises tracées et enregistrées en pertes et casses hors vols, hors dons et hors marchandises perdues suite à une rupture de la chaîne du froid due à des pannes de matériel.

Il est précisé que :

- le résultat net d'impôt est l'agrégat reporté au compte de résultat de l'entreprise ;
- la masse salariale prise en compte correspond aux rémunérations telles que définies à l'article 4.1 ci-après, à savoir les salaires bruts soumis aux charges sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les rémunérations des dirigeants telles que définies à l'article 4.1 ci-après ;
- la période de calcul de l'intéressement est annuelle ; 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). Les références sont fixées par l'entreprise de telle sorte que les résultats puissent être présentés sans falsification possible et garantir les principes de l'aléa de l'intéressement ;
- l'intéressement global est constitué de la somme des montants issus de l'atteinte de chacun des critères choisis puis réparti entre les bénéficiaires selon la méthode définie à l'article 4 ;
- en cas de choix de l'option de calcul 1 (montant forfaitaire maximum pour un salarié à droits complets et à temps plein), le montant total d'intéressement (IT) correspondant à la somme

des montants individuels. L'attribution du montant individuel s'effectue alors en pratique selon l'un des deux critères de répartition proposé à l'entreprise à l'article 4.2, à savoir une répartition soit proportionnelle au temps de présence soit entièrement forfaitaire ;

- en cas de choix de l'option de calcul 2, le montant total est alors réparti selon l'un des critères proposés à l'article 4 ci-après.

Article 4 | 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.

4.1. Répartition en fonction des 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 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 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 les plafonds rappelés à l'article 3. 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.

4.2. 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) ainsi que les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du temps de travail effectif sur l'exercice considéré telles que rappelées au troisième alinéa de l'article 4.1 ci-avant ;
- une répartition uniforme : l'intéressement est alors réparti uniformément entre les bénéficiaires sans tenir compte ni des salaires ni du temps de présence.

4.3. 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 5 | *Modalités de gestion et d'affectation des droits*

L'entreprise peut soit adhérer au PEI et/ou au PERECO-I de la branche (la société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires du PEI et du PERECO-I, de même que les FCPE, sont respectivement définis dans le PEI et le PERECO-I de branche), 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 le plan d'épargne interentreprises de branche (PEI), si l'entreprise y adhère, ou au plan d'épargne de son entreprise (PEE) ;
- ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises de la branche (PERECO-I) si l'entreprise y adhère, ou du PERECO de son entreprise.

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 PERECO 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 ;
- 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 6 | *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).

La mise en place d'un tel supplément est effectuée selon les modalités légales et réglementaires en vigueur notamment en déposant l'acte de mise en place sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Article 7 | Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERECO-I

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

Les sommes affectées au plan d'épargne interentreprises de la branche (PEI) ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de ce versement dans les conditions définies au règlement du PEI.

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 anticipé sont rappelés dans le règlement du PEI.

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

7.2. Indisponibilité des sommes affectées au PERECO-I au titre de l'intéressement

Les sommes affectées au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif Interentreprises de la branche (PERECO-I) 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 au règlement du PERECO-I.

Les avoirs détenus dans le PERECO-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 déblocage anticipé sont rappelés au règlement du PERECO-I.

Si l'entreprise a mis en place son propre PERECO (ou PERECOL), les mêmes règles de droit s'appliquent.

Article 8 | 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... Conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, un livret d'épargne salariale le présentant est 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.

8.1. 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 PERECO-I), il reçoit les informations et documents conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le PEI ou le PERECO-I.

Si l'entreprise dispose de son propre PEE, les mêmes règles de droit s'appliquent.

Article 9 | *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 et de performance, au mode de calcul et de distribution de l'intéressement. En absence de CSE, une commission de suivi composée de salariés est constituée et est destinataire de ces mêmes informations.

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 telle que présentée ci-dessus. À défaut de résolution, le différend serait porté devant les juridictions compétentes.

Article 10 | *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 exercices pour laquelle cette adhésion a lieu.

À l'issue de cette période, l'adhésion peut être renouvelée par tacite reconduction pour une durée égale à sa durée initiale. Cette tacite reconduction est renouvelée sauf une éventuelle dénonciation par une des parties. La dénonciation doit être signifiée dans les trois mois avant l'échéance de la période d'adhésion à l'accord. Cette option de tacite reconduction est choisie lors de l'adhésion.

Si l'entreprise ayant adhéré au présent accord décide par la suite de modifier les choix fixés lors de son adhésion, elle procède 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 doit être signé et notifié dans les mêmes formes que l'adhésion (document unilatéral ou accord) avant, au plus tard, le dernier jour des 6 premiers mois de l'exercice concerné. Il en est notamment ainsi lorsque l'entreprise décide de revoir annuellement les valeurs ou les critères qu'elle a fixés lors de la première année d'application de l'accord.

Toute entreprise qui désire dénoncer son adhésion à l'accord d'intéressement de branche le ferait dans les mêmes formes et conformément aux dispositions légales, notamment en respectant la même condition de délai que pour l'adhésion ou la modification.

Article 11 | *Publicité. Dépôt de l'accord d'adhésion*

Le document unilatéral d'adhésion ou l'accord d'adhésion, accompagné de l'accord type de branche paraphé, font l'objet d'un dépôt par l'entreprise auprès de l'autorité administrative compétente conformément aux modalités prévues à l'article L. 3313-3 du code du travail. Ce dépôt s'effectue par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire de l'accord est déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire est aussi transmis pour information au secrétariat de la CPPNI de la branche.

Titre 3 Dispositions finales de l'accord de branche

Article 1^{er} | *Publicité, formalité de dépôt, extension et procédure d'agrément de l'accord de branche*

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue

de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En application de l'article L. 3345-4, D. 3345-6 et D. 2261-24 du code du travail, les procédures de demande d'agrément et d'extension de l'accord seront effectuées simultanément et concomitamment à leur dépôt auprès de l'administration.

Fait à Paris, le 21 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Document unilatéral d'adhésion à l'accord d'intéressement (ou avenant)

Entreprise de moins de 50 salariés

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Exercice : ☐ année civile ☐ autre (préciser) :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

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

ou

☐ Avenant au document unilatéral d'adhésion à compter de l'exercice commençant le :

1. Formule de calcul (art. 3.1) : l'entreprise choisit l'une des options proposées :

- ☐ 1 % résultat net ;
- ☐ 2 % résultat net ;
- ☐ 3 % résultat net ;
- ☐ 4 % résultat net ;
- ☐ 5 % résultat net ;
- ☐ 10 % résultat net ;
- ☐ 15 % résultat net ;
- ☐ 20 % résultat net.

2. Modalités de répartition de l'intéressement (art. 4) : l'entreprise choisit l'une des options proposées :

- ☐ 100 % répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou
- ☐ 100 % répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires, ou
- ☐ 100 % répartition forfaitaire.

3. Durée de l'adhésion (art. 10) :

- ☐ 1 exercice ;
- ☐ 2 exercices ;
- ☐ 3 exercices ;
- ☐ 4 exercices ;
- ☐ 5 exercices.

Tacite reconduction : oui : ☐ non : ☐

4. Concernant l'affectation de l'intéressement, l'entreprise adhère :

- ☐ au PEI de branche ;
- ☐ au PERECO-I de branche ;
- ☐ 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'accord, accompagné de l'accord type paraphé.

Annexe 2 Modèle d'accord d'adhésion à l'accord d'intéressement (ou d'avenant)

Entreprise de 50 salariés et plus ou entreprise de moins de 50 salariés désirant appliquer ses propres valeurs

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Exercice : ☐ année civile ☐ autre (préciser) :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

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

ou

Avenant à compter de l'exercice commençant le :

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

1. Seuil de déclenchement choisi (art. 3.1) :

Résultat net (après impôt) supérieur à : €.

2. Critères d'intéressement (art. 3.2) :

| Évolution du critère de résultat économique N/N – 1 (résultat net après impôts) | Option de calcul n° | Évolution du critère de performance commerciale N/N – 1* | Option de calcul n° |
|---|---------------------|--|---------------------|
| + ... % | | + ... % | |
| Entre ... % et ... % | | Entre ... % et ... % | |
| + ... % | | + ... % | |

* Critère de performance choisi parmi ceux proposés au 1.2.2 de l'article 3.2 :

☐ progression du nombre de passages clients en caisse (nb de tickets sortis en caisse) ;

☐ augmentation du panier moyen : chiffre d'affaires/nb de passages en caisse ;

☐ réduction des pertes et casses.

3. Modalités de répartition de l'intéressement (art. 4) : l'entreprise choisit l'une des options proposées :

- ☐ 100 % répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou
- ☐ 100 % répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires, ou
- ☐ 100 % répartition uniforme.

4. Durée de l'adhésion (art. 10) :

- ☐ 1 exercice ;
- ☐ 2 exercices ;
- ☐ 3 exercices ;
- ☐ 4 exercices ;
- ☐ 5 exercices.

Tacite reconduction : oui : ☐ non : ☐

5. Concernant l'affectation de l'intéressement, l'entreprise adhère :

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

6. L'entreprise adhère à l'accord selon l'une des procédures suivantes :

- ☐ accord conclu avec les délégués syndicaux ;
- ☐ accord conclu avec des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- ☐ accord conclu au sein du CSE (annexer le PV du CSE) ;
- ☐ par ratification par la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur et, s'il en existe, à la demande conjointe d'au moins un syndicat représentatif ou du CSE (annexer le recueil de l'émargement des salariés de l'entreprise et de la demande conjointe éventuelle).

Lieu, date, qualité et signature des parties :

L'accord 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'accord, accompagné de l'accord type paraphé. Il est accompagné des pièces complémentaires : PV du CSE, mandats des salariés mandatés, émargements des salariés...