



## **Accord relatif à la mise en place de l'intéressement dans la branche des Commerces de Détail Non Alimentaires (IDCC 1517)**

### **Préambule**

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche des Commerces de Détail Non Alimentaires (CDNA) ont engagé une négociation sur ce thème dans l'objectif de conclure un accord de branche qui facilite et sécurise la mise en place d'un tel dispositif.

L'accord d'intéressement annexé au présent accord de branche (Annexe 1) pourra ainsi être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés (Annexe 2), ou par accord d'entreprise dans celles de 50 salariés et plus, après appropriation de la formule de calcul adaptée à la structure et aux projets de l'entreprise parmi les options proposées.

Il n'emporte pas d'obligation de mise en place pour les entreprises, qui conservent la possibilité de conclure un accord d'intéressement dans les conditions prévues par la loi si elles n'adoptent pas l'accord en annexe.

Le versement d'un intéressement ne peut avoir d'effet sur la politique salariale et le déroulement de carrière des salariés.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application du présent accord**

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I « Clauses générales » de la convention collective nationale des Commerces de Détail Non Alimentaires (IDCC 1517).

### **Article 2 – Objet du présent accord**

Le présent accord de branche permet à l'employeur qui le souhaite de mettre en place l'accord d'intéressement annexé (Annexe 1) dans les conditions détaillées à l'article 3 ci-après.

Les formules de calcul qu'il propose ouvrent droit aux exonérations légales de cotisations sociales.

### **Article 3 – Mise en œuvre de l'accord d'intéressement**

Le présent accord permet, du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre.

S'agissant d'un dispositif « clés en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale (Annexe 2). À partir de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire.

### **Article 4 – Dispositions de suivi**

Les parties signataires conviennent que les employeurs qui feront une application de cet accord d'intéressement par décision unilatérale ou par accord d'entreprise devront transmettre une copie de la décision ou de l'accord au secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : [contact@cdna.pro](mailto:contact@cdna.pro)).

Un bilan des décisions unilatérales et des accords d'entreprise conclus sur la base de cet accord sera effectué une fois par an en CPPNI. Ceci permettra aux partenaires sociaux de suivre la mise en œuvre de cet accord dans la branche et de formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

### **Article 5 – Dispositions particulières pour les TPE**

Les parties signataires du présent accord conviennent que cet accord est principalement destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, et ne nécessite pas de dispositions particulières pour elles.

### **Article 6 – Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, durée, notification, dépôt, révision**

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet à l'issue de la procédure de notification et de dépôt.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation de l'accord d'intéressement de branche, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur période triennale d'application respective.

Fait à Paris, le 10 juin 2021

## **Signataires**

### **Pour les organisations patronales :**

Le syndicat professionnel CDNA

### **Pour les organisations salariales :**

Fédération des Services CFDT

# **Annexe 1 :**

## **Accord-type de mise en place d'un régime d'intéressement**

### **Article 1<sup>er</sup> – Préambule**

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi :

- par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- par les stipulations du présent accord qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Ayant pour objectif d'associer par un intéressement le personnel de l'entreprise à son développement et à l'amélioration de ses performances, d'où la référence à l'augmentation du chiffre d'affaires, du résultat ou de la marge commerciale et la référence à une répartition proportionnelle au salaire afin de rémunérer la contribution de chaque salarié, cet accord définit les principes et modalités de cet intéressement.

En application de l'article L. 3312-2 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement, « clés en main ».

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4.3, à l'impôt sur le revenu.

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

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

### **Article 2 – Calcul de l'intéressement**

#### **• 2.1. Conditions de calcul de la prime d'intéressement**

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise atteint un résultat d'exploitation positif (ci-dessous bénéfice d'exploitation) pour l'exercice concerné (ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; ligne 270 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

#### **• 2.2. Calcul de la prime globale d'intéressement**

La prime globale d'intéressement sera versée en fonction de l'une des 6 options suivantes :

**– Option 1 : l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur les salaires bruts**

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 2 % du chiffre d'affaires hors taxe de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

<b>CA HT N/N-1</b>	<b>Total prime globale d'intéressement à répartir</b>
+ 2 % et +	2 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 5 % et +	3 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 10 % et +	4 % de la masse salariale brute des personnes concernées

**– Option 2 : l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation**

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 2 % du chiffre d'affaires hors taxe de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

<b>CA HT N/N-1</b>	<b>Total prime globale d'intéressement à répartir</b>
+ 2 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 5 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

**– Option 3 : l'évolution du bénéfice d'exploitation en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur les salaires bruts**

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

Le bénéfice d'exploitation correspond à la ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; à la ligne 270 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % du bénéfice d'exploitation en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

<b>Bénéfice N/N-1</b>	<b>Total prime globale d'intéressement à répartir</b>
+ 5 % et +	2 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 10 % et +	3 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 20 % et +	4 % de la masse salariale brute des personnes concernées

***– Option 4 : l'évolution du bénéfice d'exploitation en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation***

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

Le bénéfice d'exploitation correspond à la ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; à la ligne 270 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % du bénéfice d'exploitation en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

<b>Bénéfice N/N-1</b>	<b>Total prime globale d'intéressement à répartir</b>
+ 5 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 20 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

***– Option 5 : l'évolution de la marge commerciale en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur les salaires bruts***

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution de la marge commerciale en valeur de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La marge commerciale est calculée par la différence entre le chiffre d'affaires hors taxe et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % de la marge commerciale en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

<b>Marge N/N-1</b>	<b>Total prime globale d'intéressement à répartir</b>
+ 5 % et +	2 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 10 % et +	3 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 20 % et +	4 % de la masse salariale brute des personnes concernées

***– Option 6 : l'évolution de la marge commerciale en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation***

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution de la marge commerciale en valeur de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La marge commerciale est calculée par la différence entre le chiffre d'affaires hors taxe et les achats consommés (à savoir achats + ou – variation de stock).

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % de la marge commerciale en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

<b>Marge N/N-1</b>	<b>Total prime globale d'intéressement à répartir</b>
+ 5 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 20 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

S'agissant d'un dispositif « clés en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur devra préciser dans l'acte de décision unilatérale, laquelle des 6 options a été choisie. Le choix de l'option s'appliquera en principe pour les 3 années d'application du dispositif.

Toutefois, au cours du premier semestre de la deuxième et/ou de la troisième année d'application de l'accord d'intéressement, le chef d'entreprise pourra choisir d'appliquer une autre option parmi celles proposées par le présent accord. Il modifiera en conséquence le document unilatéral. La modification sera déposée à la DIRECCTE et communiquée au personnel.

Selon l'option choisie, Le chiffre d'affaires hors taxe de l'exercice N-1, le résultat d'exploitation de l'exercice N-1 ou le montant de la marge commerciale de l'exercice N-1 est indiqué dans le document unilatéral afin de pouvoir apprécier le respect de l'augmentation, l'exercice N-1 étant celui précédant le premier exercice d'application de l'accord d'intéressement.

### **Article 3 – Bénéficiaires individuels**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux bénéficiaires suivants ayant au minimum 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 3342-1 du code du travail) :

- les salariés de l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail (CDI ; CDD...) ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises ;

- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Assedic, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

#### **Article 4 – Répartition entre les bénéficiaires**

##### **• 4.1. Critères**

L'intéressement entre les bénéficiaires sera réparti :

- **Pour 2/3, proportionnellement à la rémunération brute perçue par chaque bénéficiaire pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué,**

Il est entendu par rémunération brute, le salaire brut fiscal perçu par chaque bénéficiaire pendant l'exercice de référence. Pour les congés de maternité ou d'adoption, les congés de deuil, les périodes de mise en quarantaine, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Pour les salariés en activité partielle, les salaires pris en compte sont ceux que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Pour les dirigeants et conjoints dans l'entreprise, la répartition les concernant est calculée, conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

- **Pour 1/3, proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.**

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ainsi que les périodes de mise en quarantaine, sont assimilées à des périodes de présence du salarié.

Pour les salariés placés en activité partielle, la totalité des heures chômées doit être prise en compte et considérée comme du temps de travail.



#### • 4.2. Plafonnement des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

#### • 4.3. Versement de l'intéressement

##### – 4.3.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du sixième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs. Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sous réserve de l'évolution de la réglementation.

##### – 4.3.2. Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale.

Si cette affectation à un plan d'épargne intervient dans le délai de 15 jours fixé ci-dessous, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale. Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celui-ci lui adresse avant chaque versement.

Conformément aux articles L. 3315-2 et D. 3313-9 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement, soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan d'épargne entreprise (PEE), du plan d'épargne de groupe (PEG) ou du plan d'épargne interentreprises (PEI) applicable ainsi que du plan d'épargne retraite d'entreprise interentreprises (PERE-CO-I).

Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

#### • 4.4. Information des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

Selon l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale (accord d'intéressement, accord de participation, plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises) reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :

- 1° Le montant global de l'intéressement ;
- 2° Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- 3° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- 4° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- 5° Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- 6° Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail ainsi qu'au plan d'épargne retraite d'entreprise interentreprises (PERE-CO-I).

La fiche comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

#### **Article 5 – Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise**

Selon l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- les dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui quitte l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès le cas échéant au titre de son nouvel emploi.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser le teneur de compte conservateur de parts.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

En l'absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

### **Article 6 – Prise d'effet et durée**

L'adhésion au présent accord est valable pour une durée totale de 3 ans ou de trois exercices, le premier de ces exercices étant celui désigné au sein du bulletin d'adhésion au présent accord de branche.

En tout état de cause, l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6<sup>e</sup> mois qui suit l'ouverture du 1<sup>er</sup> exercice concerné. En cas de dépôt hors délai, les exonérations s'appliquent pour les exercices ouverts postérieurement à l'adhésion.

## **Article 7 – Application de l'accord d'intéressement – Différends et litiges**

### **• 7.1. Application de l'accord d'intéressement**

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission *ad hoc* créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète avant distribution de l'intéressement. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision. Un procès-verbal de la réunion sera établi à cet effet.

### **• 7.2. Différends et litiges**

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

## **Article 8 – Supplément d'intéressement**

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, ce supplément venant s'ajouter à la prime versée en application du présent accord d'intéressement.

## **Article 9 – Dispositions finales**

L'entreprise indique dans un document unilatéral le calcul de l'intéressement qu'elle a retenu parmi les 6 options proposées, après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés.

L'adhésion au présent accord donnera lieu à une simple notification à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente, par dépôt à la diligence de l'entreprise, en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la plateforme de téléprocédure TéléAccords (adresse : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/>) pour transmission automatique du dossier à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente.

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

L'employeur transmettra une copie de la décision unilatérale au secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : [contact@cdna.pro](mailto:contact@cdna.pro)).

## **Annexe 2 :**

### **Modèle de décision unilatérale d'adhésion au régime d'intéressement de la branche du CDNA**

La présente décision unilatérale est prise en vue de faire adhérer notre entreprise au régime d'intéressement facultatif mis en place par les partenaires sociaux de la branche des Commerces de Détail Non Alimentaires (CDNA). Ce régime est issu de l'accord de branche instituant un intéressement dans les Commerces de Détail Non Alimentaires en date du 10 juin 2021.

À la date du ....., l'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement. Cette adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Elle couvre les exercices suivants :.....(*l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6<sup>e</sup> mois qui suit l'ouverture du 1<sup>er</sup> exercice concerné*).

Les conditions pour bénéficier durégimed'intéressement, le modedecalculatededistribution de l'intéressement ainsi que lesmodalités d'utilisation des droits distribués sont ceux prévus au sein de l'accord de branche du10 juin 2021.

En conformité avec l'accord de branche, la prime globale d'intéressement sera versée en fonction de l'option suivante :.....(*précisez parmi les 6 options, le numéro et le titre de l'option choisie*).

Le chiffre d'affaires hors taxe de l'exercice N-1 est le suivant : .....ou Le résultat d'exploitation de l'exercice N-1 est le suivant : .....ou Le montant de la marge commerciale de l'exercice N-1 est le suivant : ..... (*Selon l'option choisie, Le chiffre d'affaires hors taxe de l'exercice N-1, le résultat d'exploitation de l'exercice N-1 ou le montant de la marge commerciale de l'exercice N-1 est indiqué dans le document unilatéral afin de pouvoir apprécier le respect de l'augmentation, l'exercice N-1 étant celui précédant le premier exercice d'application de l'accord d'intéressement.*)

Les plafonnements légaux liés aux droits distribués seront appliqués pour permettre l'application du régime social et fiscal spécifique à l'intéressement.

Cette présente décision fait l'objet d'une mesure de publicité auprès de la DREETS par dépôt sur le site TéléAccords (adresse :<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/>)

(*En cas de CSE mis en place dans l'entreprise*)Le comité social et économique a été informé de la décision le .....

Les salariés ont été informés de la décision le .....

La présente décision est portée à la connaissance des salariés de l'entreprise par le biais desmesures suivantes :.....(*décrivez les moyens d'information utilisés*).

Une copie de la décision est transmise à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse :[contact@cdna.pro](mailto:contact@cdna.pro)).

Fait à ....., le .....

Mme/M. .... (précisez la nature du mandat)

Signature