

ACCORD D'INTERESSEMENT EXERCICES 2018 – 2019 - 2020

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'UES MONOPRIX (ci-après dénommée « l'Entreprise ») dont le siège est situé 14-16 rue Marc Bloch 92110 Clichy, représentée par Madame Valérie Decaux, Directrice Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

- Le syndicat CFDT, représenté par Madame Patricia VIRFOLET
- Le syndicat CFE-CGC, représenté par Madame Liliane BARBREL
- Le syndicat CGT, représenté par Madame Marie-Christine ARIBART
- Le syndicat FEC-FO, représenté par Monsieur Jean-Luc CIRODE

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

En application des dispositions prévues aux articles L 3311-1 et suivants du Code du Travail, il est convenu de mettre en place, pour les exercices 2018 - 2019 - 2020, un accord d'intéressement visant à associer les salariés des sociétés de l'UES Monoprix parties au présent accord, aux éventuelles performances de l'entreprise constatées.

Le présent accord s'inscrit, d'une part, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L 3311-1 et suivants du Code du Travail et, d'autre part, dans la volonté des parties au présent accord de développer un moyen de motivation et d'implication des salariés au développement de l'entité dans laquelle ils exécutent leur prestation de travail.

Dans ce contexte, et en application des dispositions légales existantes, le présent accord détermine, notamment, les salariés bénéficiaires, les critères et modalités de calcul de l'intéressement ainsi que ses modalités de répartition.

Ainsi, il est prévu que les modalités de calcul se feront à partir de critères objectifs et aléatoires en relation avec les orientations stratégiques de l'entreprise qui seront déterminés à partir :

- de la progression du chiffre d'affaires des magasins ;
- de l'atteinte du taux de démarque budgété des magasins ;
- du développement de la fidélité clients de chacune des zones commerciales ;
- de l'atteinte du chiffre d'affaires budgété de l'UES réalisé via Internet.

M 1 VB
AV JCC

Il est en effet reconnu que la détermination de ces critères constitue un élément objectif de la mesure de la performance économique exprimée pour chacun des périmètres retenus pour chaque critère.

Les parties ont choisi de retenir, conformément aux dispositions légales, une formule de calcul trimestrielle, permettant de mesurer au mieux l'implication des salariés dans les performances réalisées.

La répartition des sommes éventuellement constatées se fera pour chaque échéance sur un critère basé sur le temps de présence, indépendamment de la rémunération salariale contractuelle des salariés bénéficiaires.

Dans la mesure où le principe même du versement d'un droit à intéressement reste aléatoire, les parties rappellent que la détermination et la mise en œuvre des formules de calcul retenues et applicables au sein de chaque unité de travail (magasins et siège), région commerciale ou de l'UES peut avoir pour effet de priver tout ou partie des salariés d'un droit à versement.

Les parties rappellent aussi que les sommes éventuellement réparties entre les salariés, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale (à l'exception de la CSG /CRDS), selon les dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord. Ainsi, elles n'entrent pas en compte pour l'application de la législation relative au SMIC, ni ne constituent un avantage individuel acquis.

47 JLC² UB
PV

Article 1. Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des sociétés constituant l'Unité Economique et Sociale Monoprix constituée par l'accord du 16 février 2000 et ses avenants.

Article 2. Bénéficiaires

Sont éligibles à l'intéressement les collaborateurs justifiant d'une ancienneté minimale de 3 mois dans le champ d'application du présent accord.

L'ancienneté requise s'entend de la durée totale d'appartenance à une ou plusieurs sociétés parties au présent accord, au cours d'un ou plusieurs contrats de travail (CDD et CDI) exécutés au cours de la période de calcul de l'intéressement et des douze mois qui la précèdent, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

L'ancienneté s'appréciera à la date du dernier jour de la période donnant lieu au calcul.

3 CB
w JLC PU

Article 3. Formule de calcul de l'Intéressement

Conformément aux dispositions prévues à l'article L 3314-2 du Code du travail, les éventuels droits à intéressement sont fondés sur des formules de calcul basées :

- sur la mesure d'un indice de performance calculé trimestriellement pour chaque unité de travail (magasins et siège) et basé sur la progression du chiffre d'affaires. Il est rappelé à ce titre que la progression de l'activité, mesurée par l'évolution du chiffre d'affaires, est un enjeu essentiel de la bonne performance de l'entreprise, et que la contribution des salariés en est un facteur majeur par leurs actions au quotidien.
- sur la mesure d'un indice de performance calculé trimestriellement pour chaque unité de travail (magasins et siège) sur l'atteinte d'un taux de démarque budgété. Il est rappelé que la démarque constitue un coût significatif et que sa limitation constitue un enjeu de performance essentiel de l'entreprise. A ce titre, l'action au quotidien des salariés constitue un facteur majeur pour la réalisation de cet objectif.
- sur la mesure d'un indice de performance calculé trimestriellement pour chaque région commerciale sur l'atteinte d'un niveau cible de ratio déterminé par un indicateur de fidélité client. Il est rappelé que la fidélisation de la clientèle participe à l'augmentation de la fréquence de visite et d'achat des clients et constitue donc un enjeu de performance essentiel de l'entreprise notamment en ce qui concerne la promotion de la marque. A ce titre, l'implication au quotidien des salariés constitue un facteur majeur pour la réalisation de cet objectif.
- sur la mesure d'un indice de performance calculé sur la progression du chiffre d'affaires TTC budgété de l'UES réalisé via Internet. Il est rappelé à ce titre que la contribution des salariés à la promotion du site internet de Monoprix contribue à la réalisation de cet enjeu majeur pour la bonne performance de l'entreprise.

Enfin, il est précisé que l'exercice fiscal, sur lequel est calé le présent accord, débute chaque année le 1^{er} janvier et arrive à échéance le 31 décembre.

4 LB
JLC PV

3.1 Indice de performance sur la progression du Chiffre d'Affaires des magasins

3.1.1 Formule de calcul

La performance est déterminée trimestriellement par mesure de la progression entre le Chiffre d'Affaires TTC réalisé chaque trimestre de l'année avec celui réalisé le même trimestre de l'année précédente. Le Chiffre d'Affaires TTC comprend l'ensemble des ventes réalisées sur les surfaces de vente et constatées en caisse pour chaque unité de travail.

Cette progression est mesurée selon l'indice suivant :

$$Indice_{CA} = \frac{CA_{TTC} \text{ réalisé trimestre année en cours}}{CA_{TTC} \text{ réalisé trimestre année précédente}} * 100$$

La valeur de cet indice détermine, suivant le niveau atteint, l'attribution d'un montant trimestriel pouvant aller de 0 (pas de versement) à 75 euros, selon le tableau ci-après :

Indice CA vs A-1	Montant maximal individuel du versement trimestriel
100 à 101 exclu	0 €
101 à 102 exclu	20 €
102 à 103 exclu	40 €
103 à 104 exclu	60 €
104 et plus	75 €

Le montant attribué est à distribuer selon les critères définis à l'article 4 à chaque salarié bénéficiaire.

3.1.2 Mesure pour les magasins

La performance de chaque magasin est déterminée trimestriellement par la valeur de l'indice de progression du Chiffre d'affaires TTC, mesuré pour le magasin.

Le montant attribué pour chaque magasin est déterminé en fonction de la valeur de son indice et du tableau établi à l'article 3.1.1.

Pour les ouvertures de magasin, la progression du chiffre d'affaires sera alignée sur la formule de calcul retenue pour le siège à l'article 3.1.3, jusqu'à la constitution d'un historique complet sur quatre trimestres consécutifs. Passé ce délai, la formule de calcul prévue à l'article 3.1.2 ci-dessus sera appliquée. Pour les magasins cessant leur activité définitivement au cours d'un trimestre, la progression du chiffre d'affaires sera alignée sur la formule de calcul retenue pour le siège à l'article 3.1.3.

3.1.3 Mesure pour le Siège

Compte tenu de la mission de support des salariés du Siège aux différents magasins de l'UES Monoprix, il est convenu que la mesure de la performance de cette unité de travail est effectuée sur l'ensemble des magasins de l'UES.

La performance du siège est déterminée trimestriellement par la valeur de l'indice de progression du Chiffre d'affaires TTC, mesuré sur l'ensemble des magasins de l'UES.

Le montant attribué pour le siège est déterminé en fonction de la valeur de son indice et du tableau établi à l'article 3.1.1.

47 sec 5 UB
06

3.2 Indice de performance de gestion par l'atteinte du Taux de Démarque budgété

3.2.1 Formule de calcul

La performance est déterminée trimestriellement par comparaison du taux de démarque effectivement réalisé avec le taux de démarque tel qu'inscrit dans le budget.

Le taux de démarque est défini comme suit :

$$\text{Taux.démarque} = \frac{\text{valeur.démarque}}{\text{CATTC}} * 100$$

La valeur de la démarque résulte des déclaratifs de démarque et d'inventaires effectués en magasins, valorisée en prix d'achat et constatés dans les comptes comptables 603702 (DI non périssable), 603703(DI périssable), 603704 (Démarque connue), 603705 (DI complément), 603706 (Dons magasins/entreprise), 603707 (Dons Siège). Le CATTC s'entend au sens de l'article 3.1.1 et constitue donc le cadre de référence du taux démarque.

La démarque comprend donc les déclarations de casse, vol constaté, DLC atteinte, dons ainsi que le résultat des inventaires et comptages. Les réductions de prix de ventes ne sont pas incluses dans la démarque.

Remarque : S'agissant d'une charge pour l'entreprise, la démarque est exprimée en négatif dans les comptes.

La performance est mesurée selon l'écart suivant :

$$\text{Ecart.démarque} = \text{Taux.démarque réalisé} - \text{Taux.démarque budget}$$

La valeur de cet écart détermine, suivant le niveau atteint, l'attribution d'un montant trimestriel pouvant aller de 0 (pas de versement) à 75 euros, selon le tableau ci-après :

Ecart.démarque*	Exemple	Montant maximal individuel du versement trimestriel
+0,0 point à +0,2 point exclu	Tx réalisé : -3,55% ; Tx budget : -3,60% Ecart 0,05 point	0 €
+0,2 point à +0,4 point exclu	Tx réalisé : -3,35% ; Tx budget : -3,60% Ecart 0,25 point	15 €
+0,4 point à +0,6 point exclu	Tx réalisé : -3,10% ; Tx budget : -3,60% Ecart 0,60 point	30 €
+0,6 point à +0,8 point exclu	Tx réalisé : -2,90% ; Tx budget : -3,60% Ecart 0,70 point	50 €
+0,8 point et plus	Tx réalisé : -2,75% ; Tx budget : -3,60% Ecart 0,85 point	75 €

* la valeur « + » s'analyse comme une amélioration de la démarque

Le montant attribué est à distribuer selon les critères définis à l'article 4 à chaque salarié bénéficiaire.

M JLC⁶ UB
PV

Afin de garantir le caractère aléatoire de la détermination de cet indice d'intéressement, il est rappelé que le budget dans lequel est inscrit le taux de démarque budgété est défini tous les ans, qu'il est nécessairement construit avant le début de chaque exercice annuel, proposé par le Directeur de magasin et validé par la Direction Commerciale. Il détermine ainsi une performance de gestion à réaliser au regard des réalisations de l'année précédente, du contexte de gestion attendu et des objectifs fixés.

3.2.2 Mesure pour les magasins

Le montant trimestriel attribué pour chaque magasin est déterminé en fonction des taux de démarque réel et budget mesurés pour le magasin et du tableau indiqué au 3.2.1.

Dans le cas où un magasin n'aurait pas d'activité au budget pour au moins un mois dans le trimestre (ouverture non budgétée par exemple), c'est la mesure définie pour le siège à l'article 3.2.3 qui lui sera appliquée sur le trimestre considéré.

3.2.3 Mesure pour le Siège

Compte tenu de la mission de support des salariés du Siège aux différents magasins de l'UES Monoprix, il est convenu que la mesure de la performance de cette unité de travail est effectuée sur l'ensemble des magasins de l'UES.

Le montant trimestriel attribué pour le siège est déterminé en fonction des taux de démarques réelles et budget mesurés pour l'ensemble des magasins et du tableau indiqué au 3.2.1. .

49 7 UB
JLC PV

3.3 Indice de performance sur le développement de la Fidélité clients

3.3.1 Formule de calcul

La performance est déterminée trimestriellement par l'atteinte d'un niveau cible d'indicateur de fidélité client.

L'indicateur de fidélité client est établi comme suit :

- a) Une question est posée aux clients, après achat en magasin, concernant leur intention de recommandation à leur entourage.
- b) Les réponses des clients sont données sur une échelle de notation allant de « je ne recommanderais certainement pas » à « je recommanderais certainement ». Elles sont classées selon 3 grandes catégories :
 - Les clients identifiés comme des « Détracteurs » ;
 - Les clients identifiés comme des « Passifs » ;
 - Les clients identifiés comme des « Promoteurs ».
- c) Le nombre de réponses de chaque catégorie est déterminé en proportion d'un total de 100 réponses.
- d) Enfin, l'indicateur est calculé en évaluant la part des « promoteurs » moins la part des « détracteurs » :

$$\text{Indicateur.Fidélité} = \text{nombre de réponses promoteurs (sur 100)} - \text{nombre de réponses détracteurs (sur 100)}$$

Le résultat s'exprime entre -100 (tous les répondants sont détracteurs) et +100 (tous les répondants sont promoteurs).

La valeur de cet indicateur détermine, suivant le niveau atteint, l'attribution d'un montant trimestriel pouvant aller de 0 (pas de versement) à 50 euros, selon le tableau ci-après :

Indicateur Fidélité			Montant maximal individuel du versement trimestriel si niveau réel >= niveau cible
niveau cible année 2018	niveau cible année 2019	niveau cible année 2020	
20 à 21 exclu	24 à 25 exclu	26 à 27 exclu	10 €
21 à 23 exclu	25 à 26 exclu	27 à 28 exclu	25 €
23 à 25 exclu	26 à 27 exclu	28 à 29 exclu	40 €
25 et plus	27 et plus	29 et plus	50 €

Le montant attribué est à distribuer selon les critères définis à l'article 4 à chaque salarié bénéficiaire.

Afin de garantir le caractère objectif de la détermination de cet indice d'intéressement, il est rappelé que la récolte et le traitement des données permettant de calculer l'indicateur sont confiés à un organisme externe et indépendant.

4 8 UB
SC PV

3.3.2 Mesure pour les magasins

L'indicateur et le montant trimestriel en découlant sont calculés au niveau de chaque région commerciale (prise en compte des réponses de toutes les unités de travail de chaque région), la composition des régions étant appréciée au dernier jour de la période de calcul. La valeur obtenue au niveau régional est ensuite retenue pour chaque magasin de la région pour application selon la grille figurant à l'article 3.3.1.

3.3.3 Mesure pour le siège

Compte tenu de la mission de support des salariés du Siège aux différents magasins de l'UES Monoprix, il est convenu que la mesure de la performance de cette unité de travail est effectuée sur l'ensemble des magasins de l'UES pour application selon la grille figurant à l'article 3.3.1.

47 9 UB
SC PV

3.4 Indice de performance sur l'atteinte du budget du Chiffre d'Affaires Internet

La performance est déterminée trimestriellement par mesure de l'écart entre le Chiffre d'Affaires Internet TTC réalisé chaque trimestre de l'année avec celui budgété pour la même période. Le Chiffre d'Affaires Internet s'entend comme le Chiffre d'Affaires TTC réalisé par le ou les sites internet de l'UES, quel que soit le mode de livraison et la nature des produits vendus, c'est à dire :

- Les ventes alimentaires des sites internet de l'UES livrées par les magasins (« Bemax »),
- Les ventes alimentaires des sites internet de l'UES livrées par les plateformes logistiques,
- Les ventes textiles des sites internet de l'UES livrées par les plateformes logistiques ou en « click&collect ».

Cette performance est mesurée selon l'indice suivant :

$$Indice_{Internet} = \frac{CATTC_{Internet.réalisé}}{CATTC_{Internet.budget}} * 100$$

Cet indice est mesuré pour l'ensemble du CATTC Internet réalisé au sein de l'UES Monoprix.

La valeur de cet indice détermine, suivant le niveau atteint, l'attribution d'un montant trimestriel pouvant aller de 0 (pas de versement) à 50 euros, selon le tableau ci-après :

<i>Indice_{Internet}</i>	Montant maximal individuel du versement trimestriel
100,0 à 102,5 exclu	0 €
102,5 à 107,5 exclu	10 €
107,5 à 115,0 exclu	30 €
115,0 et plus	50 €

Le montant attribué est à distribuer selon les critères définis à l'article 4 à chaque salarié bénéficiaire.

3.5 Plafond

➤ Plafond global :

Le montant global des sommes distribuées aux collaborateurs bénéficiaires ne doit pas dépasser 20% de la masse salariale brute, tel que prévu par les dispositions des articles L 3314-8 et D 3314-1 du Code du Travail, en vigueur lors de la signature du présent accord.

➤ Plafond individuel :

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, tel que prévu par les dispositions des articles L 3314-8 et D 3314-1 du Code du Travail, en vigueur lors de la signature du présent accord.

49 10 UB
JLC PV

Article 4. Répartition de l'Intéressement

La détermination des formules de calcul précédemment exposées peut permettre l'attribution d'un montant maximum d'intéressement pouvant varier pour chaque bénéficiaire entre 0 et 1000 euros pour chaque année.

La distribution de ces montants se fera, pour chaque période de calcul, entre tous les salariés bénéficiaires indépendamment de leur rémunération contractuelle, au prorata de leur durée de présence au cours de la période de calcul au sein de chaque unité de travail (magasins et siège).

Il est ainsi prévu que :

- Pour les collaborateurs à temps partiel, les montants seront versés au prorata de leur temps de travail contractuel (vs temps complet) en incluant les heures complémentaires éventuelles réalisées sur la période de calcul.
- Pour les collaborateurs éligibles qui intègrent et quittent l'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord en cours d'exercice, il sera versé un montant d'intéressement prorata temporis.
- Pour les collaborateurs mutés d'une unité à une autre, la répartition de leurs primes d'intéressement se fera au prorata du temps passé sur chaque unité, en prenant en compte la date de mutation administrative.
- Pour tous les collaborateurs : un prorata en fonction de leur temps de présence sur la période de calcul sera effectué, étant entendu que seront assimilé au temps de présence (décompté en heures) :
 - Les congés payés,
 - Les congés pour événements familiaux,
 - Les congés de formation économique, sociale et syndicale ainsi que les autorisations d'absence prévues pour l'exercice du droit syndical,
 - Les périodes de suspension du contrat de travail pour maternité, paternité ou adoption telles que prévues dans les articles L 1225.17, L1225-18 et L1225-24 du Code du travail,
 - Les jours fériés payés,
 - Les jours rémunérés pour veiller un enfant malade,
 - Les absences pour obligations militaires ou civiles,
 - Les absences pour formation professionnelle à l'initiative de l'employeur,
 - Les heures de délégation des représentants du personnel ainsi que les heures de formation syndicale,
 - Les absences résultant d'un accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'un an, autre qu'un accident de trajet,
 - Les jours de repos RTT « réduction du temps de travail »,
 - Les absences des conseillers des salariés et des salariés ayant une mission près le Conseil des prud'hommes.

47 11 UB
SLC PV

5.1 Périodicité de versement

Compte tenu des formules de calcul retenues, les éventuels droits à intéressement seront versés selon les périodicités suivantes :

- 1^{er} trimestre : versé fin mai
- 2^{ème} trimestre : versé fin août
- 3^{ème} trimestre : versé fin novembre
- 4^{ème} trimestre : versé fin février de l'année suivante

5.2 Choix par le bénéficiaire de l'affectation de l'intéressement

A chacune des périodes de versement des éventuels droits à intéressement, chaque bénéficiaire est informé individuellement, de la somme qui lui est attribuée au titre de l'intéressement et du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement.

Chaque bénéficiaire est interrogé une fois par an, au titre de sa première période de calcul concernant son éventuel choix de placement ou de versement au comptant.

Les primes d'intéressement seront au choix du salarié pour tout ou partie :

- Versées au comptant (paiement immédiat par le gestionnaire de l'épargne salariale)
- Affectées pour tout ou partie à la souscription de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) au sein du Plan d'Epargne Interentreprises (PEI) en vigueur au sein de l'UES MONOPRIX. Les sommes investies dans le PEI sont bloquées 5 ans, sauf cas de déblocages anticipés prévus par la loi et précisés dans le règlement du PEI.
- Affectées pour tout ou partie à la souscription de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) au sein du Plan d'Epargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I) en vigueur au sein de l'UES MONOPRIX. Les sommes investies dans le PERCO-I sont bloquées jusqu'au départ en retraite, sauf cas de déblocages anticipés prévus par la loi et précisés dans le règlement du PERCO-I.

Le choix du bénéficiaire doit être formulé dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il aura été informé du montant qui lui est attribué au titre de la première période de calcul.

Le bénéficiaire est présumé avoir été informé dans un délai de 7 jours après la date d'émission de l'avis d'option.

Le choix fait lors de cette interrogation vaudra pour chacune des périodes de versement des droits à intéressement de l'année.

Après chaque trimestre de calcul, le bénéficiaire aura la possibilité, pour le trimestre suivant, de revenir sur son choix initial. Sans initiative de sa part, son choix initial l'engagera pour les sommes versées au titre de l'intéressement pour l'ensemble des trimestres de l'année considérée.

4y 12 VB
JC PV

Si dans le délai indiqué sur l'avis d'option, le bénéficiaire n'a pas fait connaître son choix de placement ou de paiement, les sommes seront automatiquement investies dans le FCPE Natixis ES Monétaire du PEI pour chaque période de versement de l'intéressement.

Les sommes versées aux PEI et PERCO-I ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

5.3 Délai de versement des primes d'intéressement

Conformément aux dispositions de l'article L 3314-9 du code du travail et en application du choix de calcul du présent accord retenant une période inférieure à une année, les intérêts de retard du versement des primes d'intéressement commencent à courir le premier jour du troisième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

L'intérêt de retard est égal à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Ces intérêts à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal et bénéficient des mêmes exonérations sociales et fiscales que celui-ci, ils ne sont pas soumis à la CSG ni à la CRDS.

Article 6. Information des salariés

Le présent accord et ses avenants font l'objet d'une communication à tous les salariés concernés par le dispositif d'intéressement dans les conditions prévues au présent article.

Le texte de l'accord et de ses avenants seront disponibles dans les locaux de chaque établissement, partie à l'accord et à ses avenants.

A ce titre, il est acté que toute personne concernée par l'accord reçoit, à son arrivée dans l'une des sociétés de l'UES Monoprix entrant dans le champ d'application de l'accord, un guide présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

En outre, il est rappelé que chaque répartition individuelle de l'intéressement fera l'objet d'une information adressée à chaque bénéficiaire, indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant des retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement obligatoire ;
- 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 ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Le cas échéant et conformément aux dispositions de l'article D 3313-9 du Code du travail, cette information pourra être effectuée, si nécessaire, par voie électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données qu'elle contient.

Par ailleurs et conformément à l'article D 3313-8 du Code du travail, il est précisé qu'une information rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord sera remise à chaque bénéficiaire.

Cette information précisera à tout salarié bénéficiaire de la possibilité d'affecter tout ou partie de la somme qui lui revient sur le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) ou sur le Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I), en bénéficiant de ce fait de l'exonération fiscale prévue par la loi.

En ce sens, chaque salarié peut faire part de sa volonté d'investir et de répartir les dites sommes selon les modalités prévues dans chaque règlement.

Enfin et conformément à l'article D 3313-10 du Code du travail, l'employeur demandera son adresse au salarié quittant l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informerá qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Article 7. Information collective

L'application du présent accord sera suivie par le Comité Central d'Entreprise, conformément aux dispositions de l'article L 3313-2 du code du travail.

Le Comité Central d'Entreprise pourra veiller à la bonne application du présent accord.

Il sera informé une fois par an du montant de l'intéressement versé sur l'année.

Une Commission de suivi pourra se réunir une fois par an à l'initiative de la Direction ou d'une organisation syndicale représentative.

Article 8. Règlements des litiges

Les contestations pouvant naître de l'application du présent accord et d'une manière générale de tous les problèmes relatifs à l'intéressement des salariés concernés sont réglées selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter le recours aux tribunaux, les parties conviennent, en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'intéressement, de mettre en œuvre un règlement amiable.

A cet effet, les parties appelleront d'un commun accord un expert dont la mission consistera à concilier les deux parties.

Au cas où les parties ne pourraient se mettre d'accord, elles choisiront chacune d'entre elles un conciliateur, la mission de conciliation étant exercée conjointement par eux.

Si la conciliation ne peut aboutir, le ou les experts établiront un certificat de non conciliation et chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

ly 14 UB
JLC PV

Article 9. Durée de l'accord

L'accord est valable pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2018, conformément aux dispositions de l'article L 3312-5 du code du travail.

Il ne pourra être dénoncé ou modifié par avenant que par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que sa conclusion.

Par exception, une dénonciation unilatérale par l'une des parties pourra être admise suite à une contestation par l'administration de la légalité de l'accord, intervenue dans les quatre mois de son dépôt.

La dénonciation ou l'avenant sera adressé à la DIRECCTE, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

ly 15 UB
JLC PV

Article 10. Dépôt

Sous réserve de non opposition, le présent accord sera déposé par la Direction de l'UES Monoprix à la DIRECCTE du siège de l'entreprise, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du siège de l'entreprise dans les conditions prévues par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

Les délégués syndicaux centraux ainsi que leur fédération, seront destinataires de cet accord et un exemplaire sera établi et remis à chaque signataire.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de MONOPRIX et non signataires de celui-ci.

Fait à Clichy, le 31 janvier 2018

Pour l'UES MONOPRIX :


Madame Valérie DECAUX
Directrice des Ressources Humaines

Pour les Organisations syndicales :

○ Pour la CFDT :
Madame Patricia VIRFOLET



○ Pour la CFE-CGC :
Madame Liliane BARBREL



○ Pour la CGT :
Madame Marie-Christine ARIBART

○ Pour la FEC-FO :
Monsieur Jean-Luc CIRODE

