

Procès-verbal de désaccord établi au terme de la négociation relative à la mise en place d'un accord d'Intéressement au sein de la SAS flunch

Conformément à l'article L.2242-5 du Code du travail : « Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »

Il est fait le constat suivant :

La société Flunch SAS et les délégations syndicales FGTA-FO, CFDT, CGT et CFE CGC INOVA ont engagé le 13 octobre 2022 les discussions relatives à la négociation en faveur des rémunérations et plus particulièrement celles relatives à la mise en place d'un accord d'Intéressement.

Compte tenu de l'impossibilité de conclure un accord entre les parties à l'issue des réunions qui se sont tenues les 13 octobre, 8 et 22 novembre, 8 décembre 2022, 10 et 24 janvier 2023, il est établi le présent procès-verbal de désaccord qui fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article du Code du travail précité.

Le procès-verbal de désaccord est établi entre la société FLUNCH SAS, prise en la personne de leur représentant qualifié Monsieur Emmanuel SAUSSARD, Directeur des Ressources humaines, d'une part,

Et les organisations syndicales ci-dessous énumérées prises en la personne de leurs représentants qualifiés, d'autre part,

- Le syndicat CFDT, représenté par Grégory Dubois
- Le syndicat CGT, représenté par Isabelle Sobkowiak
- Le syndicat FGTA FO, représenté par Aurore Franchomme
- Le syndicat CFE-CGC INOVA, représenté par Philippe Delahaye

1. Dernier état des propositions respectives des parties

1.1 Propositions de l'Intersyndicale CGT – FGTA FO – CFDT – CFE CGC

Une prime d'intéressement articulée autour de la progression sur A-1, et non sur des objectifs « irréalistes ».

Un déplafonnement des montants, pour donner de l'attrait.

Un intéressement autofinancé.

Une enveloppe distribuée de façon « égalitaire », indépendamment du niveau de salaire ou de la CSP (seul critère de départage, le contrat en nombre d'heures)

Intégrer des objectifs « qualitatifs » ; exemples : baisse des AT, évolution de la note qualité, turnover, baisse démarque, etc...)

1.2 Propositions de la direction de la SAS Flunch

Le dernier projet d'accord est annexé au présent procès-verbal.

1
AF
G.D

2. Mesures unilatérales

La direction souhaite ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème dès le dernier trimestre 2023 en vue d'aboutir à la signature d'un accord applicable dès 2024.

3. Dépôt du présent procès-verbal

Le présent procès-verbal sera déposé en application des dispositions légales.

La partie la plus diligente des signataires notifiera le texte à l'ensemble des organisations syndicales.

Fait à Lezennes, le 02/03/2023

En 6 exemplaires

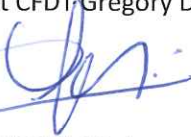
Pour la société SAS flunch

Emmanuel SAUSSARD

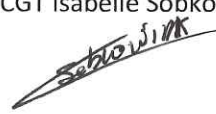


Pour les Organisations syndicales

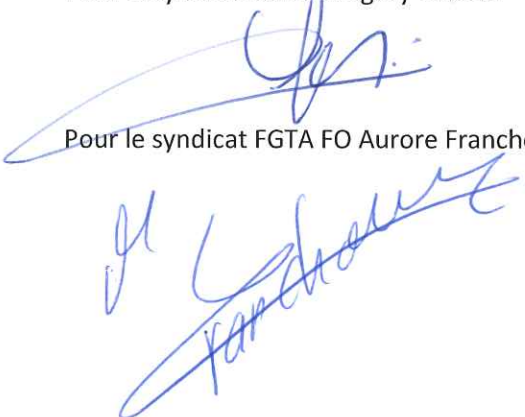
Pour le syndicat CFDT Grégory Dubois



Pour le syndicat CGT Isabelle Sobkowiak



Pour le syndicat FGTA FO Aurore Franchomme



Pour le syndicat CFE-CGC INOVA Philippe Delahaye



Accord d'Intéressement au sein de la SAS flunch
Dit « ACCORD PRIME DE PROGRES »
01/01/2023 AU 31/12/2025

Entre :

La société SAS flunch dont le siège social est situé 4 rue de l'Espoir 59260 LEZENNES, représentée par
en qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et :

Les Organisations syndicales représentatives suivantes :

- Le syndicat CFDT, représenté par
- Le syndicat CGT, représenté par
- Le syndicat FGTA FO, représenté par
- Le syndicat CFE-CGC INOVA, représenté par

D'autre part,

PREAMBULE

Conformément à ses valeurs de Partage, de Confiance, d'Amour des Gens et de Progrès, l'entreprise réaffirme sa volonté d'intéresser financièrement tous ses salariés.

Ainsi, le présent accord est conclu au sein de la SAS FLUNCH, dans le cadre du Titre 1er du livre III de la 3^e partie du code du travail relatif à l'intéressement.

Il définit les principes et les modalités d'application d'un intéressement de l'ensemble du personnel sous forme de participation collective aux résultats, pour inciter chacun à la création de valeur et, ainsi, être acteur de la bonne marche de l'entreprise.

L'objectif est triple :

- Développer la performance économique de l'entreprise
- Atteindre une croissance durable
- Accroître le sentiment d'appartenance à l'entreprise et la fierté des collaborateurs

L'intéressement prend en compte le dépassement de l'objectif de marge moins frais de gestion. Il récompense les efforts des salariés dans leur activité.

La prime d'intéressement sera répartie proportionnellement au temps de travail effectif pour tenir compte de la contribution de chaque bénéficiaire aux résultats obtenus.

Cet accord s'intègre dans la politique salariale de l'entreprise.

Les primes individuelles versées aux salariés du fait de l'application de cet accord sont soumises au régime suivant :

37

- Elles n'auront pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité Sociale, et seront donc notamment exonérées des cotisations sociales, mais resteront soumises à la C.S.G. (Contribution Sociale Généralisée) et à la C.R.D.S. (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale) et au forfait social (uniquement pour l'employeur) conformément aux dispositions légales en vigueur.
- Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si elles sont versées sur un plan d'épargne entreprise.
- L'entreprise sera autorisée à les déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

A l'issue des réunions qui se sont tenues les 13 octobre, 8 et 22 novembre, 8 décembre 2022, 10 et 24 janvier 2023, il est arrêté ce qui suit :

Article 1 - Durée de l'accord – Reconduction - Modification

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans courant à compter de l'exercice ouvert au **1^{er} janvier 2023**. Il prendra fin le **31 décembre 2025**.

L'exercice social débute le 1^{er} janvier de l'année N et se termine le 31 décembre de l'année N.

Au cours du dernier trimestre qui précède l'expiration de la période ci-dessus, soit avant le 31 décembre 2025, chacune des parties signataires doit faire connaître son intention de renégocier ou non un nouvel accord dont les critères et les bases de calcul et de répartition de la prime pourront être révisés.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application, par entente entre les parties, au cas où ses modalités de mise en oeuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, un avenant sera conclu entre les parties, pour être applicable à l'exercice en cours, avant la fin de la première moitié de la première période de calcul et sera déposé par la direction dans les 15 jours suivant la date limite suivant sa conclusion, auprès de la DREETS via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Les objectifs de l'accord d'intéressement seront revus chaque année et feront l'objet d'un avenant signé avant le 15 février de chaque année. Faute d'accord signé entre les parties sur l'avenant annuel de l'exercice 2024 et 2025, les objectifs du présent avenant seront augmentés de 50 % et serviront de référence au calcul de l'intéressement de l'exercice considéré.

Article 2 - Modalités d'intéressement

En application de cet accord, une prime d'intéressement basée sur une participation collective à l'accroissement de la marge moins frais de gestion sera calculée selon les modalités exposées ci-après et versée à l'ensemble des salariés bénéficiaires de l'entreprise.

La marge moins frais de gestion s'entend de la marge du restaurant après consommable (ristournes, cadeaux enfants etc.) à laquelle sont déduits les frais de personnel, les frais d'exploitation (matériels, équipements de travail, produits d'entretien etc.), les frais publicitaires, les fluides, les frais d'entretien et les frais de service extérieurs (honoraires du siège, déplacement, fournitures de bureau etc.).

Article 3 - Calcul de la prime d'intéressement

3.1 Modalités de calcul de l'intéressement

Le calcul de l'intéressement se base sur le dépassement de l'objectif de marge moins frais de gestion.

La marge moins frais de gestion est un élément repris dans les comptes d'exploitation flunch et se calcule de la façon suivante :

Chiffre d'affaires HT *
- Achats alimentaires nets
- Démarque
= Marge alimentaire
- Fournitures consommables
- Cadeaux enfants
= Marge après consommables
- Frais de personnel
- Frais d'exploitation
- Publicité
- Fluides
- Entretien
- Frais de services extérieurs
= Marge moins frais de gestion

* CA HT toutes activités après réductions

Au début de chaque année, un objectif de marge moins frais de gestion à atteindre au trimestre pour chaque restaurant est déterminé sur l'année.

Chaque trimestre, est ainsi analysé le résultat de marge moins frais de gestion réalisé par le restaurant comparativement à l'objectif déterminé en début d'année.

En fonction du résultat obtenu, le/la collaborateur/trice (De l'unité de travail / du restaurant) pourra prétendre au versement d'un montant de 200 € maximum selon la formule suivante :

Atteinte de l'objectif de marge moins frais de gestion	Taux de versement de prime
Strictement inférieur au palier n°1	0 %
Entre le palier n°1 et strictement inférieur au palier n°2	50 %
Supérieur ou égal au palier n°2	100 %

Les paliers s'entendent d'un objectif de marge moins frais de gestion déterminés selon l'objectif de chiffre d'affaire. Ils sont annexés au présent accord (Annexe 1).

Les objectifs de chiffre d'affaire TTC sont rehaussés de 15 % (en vue de la détermination du palier n°1) et de 25 % (en vue de la détermination du palier n°2). Un taux de transformation propre à chaque restaurant est appliqué au dépassement de l'objectif de chiffre d'affaire. Le montant obtenu est ajouté à l'objectif initial de marge moins frais de gestion pour calculer l'objectif de marge moins

87

frais de gestion à atteindre dans le cadre du présent accord. Le taux de transformation est déterminé selon la structure du restaurant (taille du restaurant, configuration, coûts fixes, équipes etc.).

Exemple : L'objectif de chiffre d'affaire du restaurant X est fixé à 915 K€ au 1^{er} trimestre de l'année. Ainsi, pour le calcul du palier n°1, le montant de chiffre d'affaire à prendre en compte s'élève à 1 053 K€ (915 K€ + 15 %) et celui du palier n°2 à 1 145 K€ (915 K€ + 25 %). Le taux de transformation de ce restaurant est défini à 50 %. L'objectif de marge moins frais déterminé en début d'année est de 236 K€.

De ce fait, les paliers de marge moins frais sont :

- Palier n°1 = 304 K€ (236 K€ + 50 % x (1 053 K€ - 915 K€))
- Palier n°2 = 350 K€ (236 K€ + 50 % x (1 145 K€ - 915 K€))

3.2 Périmètre de calcul de l'intéressement

Les indicateurs servant au calcul de l'intéressement seront évalués en fonction des périmètres suivants :

- Pour les collaborateurs/trices en restaurant = périmètre du restaurant.
- Pour les Directeurs/trices des opérations régionales = périmètre du réseau de restaurants géré par le/la collaborateur/trice. Le résultat du réseau, hors restaurants franchisés, de chaque indicateur sera pris en compte.
- Pour les collaborateurs/trices du siège = périmètre national. Le résultat national de chaque indicateur, hors restaurants franchisés, sera pris en compte.

3.3 Cas particuliers

1) Fermetures des restaurants :

Les journées de fermeture sont neutralisées dans le calcul de l'objectif de marge moins frais du restaurant. Ainsi, elles n'impactent pas le calcul de la prime du trimestre considéré. Ce retraitement d'objectif s'applique à la journée pour les périodes de fermeture temporaire strictement supérieures à 3 journées.

Le calcul de la prime s'opère alors sur la base du montant de marge moins frais réalisé sur le reste du trimestre par rapport à l'objectif retraité selon la période de fermeture.

2) Relooking des restaurants :

Selon l'enveloppe d'investissement engagée par restaurant dans le cadre d'un relooking, l'objectif est susceptible d'être réévalué à partir de la date de livraison des travaux.

Article 4 - Répartition de la prime d'intéressement

4.1 Bénéficiaires

Les bénéficiaires de l'intéressement sont tous les salariés inscrits ou ayant été inscrits à l'effectif pendant l'exercice considéré, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

La durée d'appartenance juridique à l'entreprise est déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, que celle-ci ait été acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Pour les stagiaires embauchés par l'Entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

En cas de mobilité au sein du Groupe AGAPES RESTAURATION, cette ancienneté sera celle acquise dans le Groupe AGAPES RESTAURATION.

4.2 Répartition : montant individuel de la prime d'intéressement

Le montant de la prime d'intéressement sera réparti entre les bénéficiaires en fonction d'un montant forfaitaire calculé selon les modalités définies à l'article 3.

Dans tous les cas, la prime d'intéressement est plafonnée à 200 € par trimestre et par collaborateur/trice. Ce montant sera calculé au prorata de la base horaire hebdomadaire contractuelle.

En outre, le montant de la prime d'intéressement sera déterminé au prorata du temps de présence sur le trimestre déduction faite des absences du/de la collaborateur/trice exception faite des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif, à savoir :

Sont considérés comme du temps de travail effectif :

- les accidents de travail ;
- les maladies professionnelles ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- Les congés de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 ;
- les périodes d'activité partielle et les périodes d'activité partielle de longue durée ;
- les congés payés, les repos compensateurs ;
- les congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- les heures de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation ;
- les heures de délégation des représentants du personnel ;
- les cas de suspension du contrat de travail du fait de l'utilisation des heures de délégation dont sont titulaires les représentants du personnel ;
- les cas de suspension du contrat de travail du fait d'un stage de formation professionnelle à l'initiative de l'entreprise ;
- les périodes de suspension du contrat dues au titre des périodes de congés payés, de l'adoption, de la maternité, de l'accident de travail et de la maladie professionnelle (pendant une durée d'un an maximum), conformément aux dispositions du code du travail.

En toute hypothèse, le montant global de la prime d'intéressement est plafonné à 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de l'entreprise, au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

3

Le montant de prime distribué à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale au trois quart du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale.

Néanmoins, si le versement individuel est supérieur, le montant excédant ledit plafond perd sa qualité d'intéressement. En conséquence, la fraction des montants d'intéressement excédant le plafond prévu est réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales.

Article 5 - Versement de la prime

5.1 Période de base de calcul

La période de base de calcul de la prime d'intéressement est le trimestre.

La prime trimestrielle sera versée aux bénéficiaires, au plus tard, deux mois suivant la clôture de l'exercice trimestriel :

- 1^{er} trimestre = mois de janvier/février/mars : paiement le 31 mai au plus tard ;
- 2^{ème} trimestre = mois d'avril/mai/juin : paiement le 31 août au plus tard ;
- 3^{ème} trimestre = juillet/août/septembre : paiement le 30 novembre au plus tard ;
- 4^{ème} trimestre = octobre/novembre/décembre : paiement le 28 février N+1 au plus tard.

Toute somme versée au-delà du dernier jour du deuxième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Les intérêts 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.

5.2 Mutation ou sortie d'un bénéficiaire

En cas de mutation inter restaurants, inter réseaux ou inter services au cours de la période de calcul, le taux de prime retenu pour le calcul est celui où le salarié a été présent le plus longtemps.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quittés l'entreprise, ou 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'employeur doit adresser à ces salariés la fiche et la note mentionnées ci-dessus et demander à l'intéressé :

- L'adresse à laquelle il pourra l'aviser de ses droits à l'intéressement ;
- D'informer l'entreprise de ses éventuels changements d'adresse.

En l'absence de choix explicite du salarié dans le délai imparti, les sommes sont versées sur le Plan d'Epargne Entreprise, sur le fonds de placement désigné par le Plan d'Epargne Entreprise ou, par défaut, sur le fonds le plus sécuritaire pour le salarié. La conservation des fonds commun de placement est assurée par l'organisme qui en a la charge pour une durée de 10 ans. Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III Articles L.312-19 et L.312-20 du Code Monétaire et Financier.

Les sommes sont ensuite transférées à la Caisse des Dépôts et Consignations pour une durée de 20 ans.

État récapitulatif des salariés quittant l'entreprise :

Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il informe également le salarié sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs

Article 6 - Caractéristiques de l'intéressement

L'intéressement versé au salarié n'a pas le caractère de salaire et n'entre pas en compte pour l'application de la législation relative au S.M.I.C.

Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération^(*) en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'applications légales ou contractuelles.

L'intéressement n'entre pas dans le montant de la rémunération servant au calcul de l'assiette prévue pour l'indemnité de congés payés, de licenciement, de départ en retraite, et d'une façon générale, de toute prime ou indemnité ayant pour base de calcul des éléments de rémunération perçue au cours d'une quelconque période de référence.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord.

L'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires, il résulte uniquement des règles de calcul définies dans l'accord.

Etant donné qu'il dépend du résultat de l'entreprise, 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 salarié comme un avantage acquis.

Article 7 – Information des bénéficiaires et destination des droits à l'intéressement

Chaque bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de communication de ces informations.

Il peut décider de percevoir immédiatement ou d'investir tout ou partie de sa prime d'intéressement dans le plan d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

La prime individuelle d'intéressement affectée au plan d'épargne salariale dans les conditions fixées par le Code du Travail, est exonérée d'impôt sur le revenu ou, selon le cas, déduite de l'assiette des bénéfices non commerciaux ou des bénéfices industriels et commerciaux, dans la limite du plafond mentionné aux articles L.3315-2 et L.3315-3 du Code du Travail.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'information lui a été communiquée, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est

^(*) Au sens de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale.



affectée dans le fond commun de placement désigné à cet effet par le règlement du plan d'épargne d'entreprise ou, à défaut de précision dans ledit règlement, dans le fond commun de placement le plus sécuritaire prévu par ce dernier.

Article 8 - Suivi de l'application de l'accord et information des salariés

8.1 Commission de suivi

L'application du présent accord sera suivie par une commission de contrôle appelée « commission intéressement » disposant des pouvoirs prévus par la loi.

Elle est constituée de 2 membres élus du Comité Social et Economique central de la SAS FLUNCH.

Cette commission sera chargée de suivre l'application de l'accord d'intéressement.

En ce qui concerne les résultats trimestriels, la commission d'intéressement délègue auprès de chaque comité d'établissement la vérification de l'application de l'accord et de la conformité du calcul dans les établissements.

En cas de démission d'un membre de la commission, les membres du Comité Social et Economique central de la SAS FLUNCH se réuniront afin de procéder à la désignation d'un nouveau membre pour la durée de l'accord d'intéressement restant à courir. Le personnel sera informé de cette désignation.

Le temps passé par les membres de la commission aux réunions et à sa mission de suivi et de contrôle de l'accord est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La commission d'intéressement se réunira, au minimum, une fois par an et plus si besoin à la demande des membres de la commission pour prendre connaissance du montant global d'intéressement et vérifier la bonne application de l'accord et, en particulier, les modalités de répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires. Toutefois, les membres de la commission d'intéressement ne pourront en aucun cas prendre connaissance des salaires individuels versés par l'entreprise aux salariés.

Les résultats trimestriels feront l'objet d'un rapport commun une fois par an sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

Les membres de la commission d'intéressement sont tenus à l'obligation de discrétion sur toute information remise, toute divulgation à un tiers de nature à porter préjudice aux entreprises ou à un de ses salariés étant répréhensible.

Il sera tenu un procès-verbal des réunions de la commission d'intéressement.

8.2 Information des salariés

Le personnel sera informé du texte du présent accord collectif d'intéressement par voie d'affichage sur les panneaux prévus à la communication avec le personnel.

En outre, ce texte fera l'objet d'une note d'information qui sera remise à tous les salariés de l'entreprise et à tout nouvel embauché. Cette note reprendra notamment, de manière simple et explicite, les principaux points du présent accord et précisera les obligations réciproques à respecter en cas de départ du salarié.



Parallèlement, une information individuelle est faite à tous les collaborateurs de l'entreprise qui reçoivent, lors de la conclusion de leur contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Le texte intégral de l'accord d'intéressement est remis aux membres de la commission d'intéressement, aux membres du Comité Social et Economique central de la SAS FLUNCH et à chaque comité d'établissement. Chacune de ces personnes est habilitée à communiquer ou à mettre à disposition ce texte à tout salarié qui lui en ferait la demande. Toutefois, le salarié s'engage à ne divulguer, à un tiers, aucune information de nature à porter préjudice aux entreprises.

Lors de chaque versement de l'intéressement, chaque salarié reçoit en même temps que sa fiche de paie, une annexe à la fiche de paie reprenant les éléments fondamentaux de calcul appliqués à sa situation personnelle.

Cette annexe mentionne :

- Le montant global de l'intéressement ;
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- 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, conformément aux dispositions de l'article L.3315-2 du Code du Travail.

Elle comporte également, 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 9 - Règlement des litiges

En cas de litige sur l'interprétation du présent accord, avant tout recours devant la juridiction compétente, la Direction et les organisations syndicales signataires doivent se réunir pour examiner le différend et rechercher une solution amiable dans le cadre de l'entreprise.

À l'issue de la réunion, la Commission de suivi est informée et dresse un procès-verbal pour prendre acte des dispositions conciliatoires définitivement arrêtées.

À défaut, le litige est soumis à la juridiction compétente par la partie la plus diligente.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles énoncées.

Article 10 - Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par avenant entre les parties au cas où ses modalités de mise en oeuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.



Dans ce cas, un avenant sera conclu entre les parties au plus tard avant l'expiration de la première moitié de la première période de calcul et déposé à la DREETS dans les quinze jours qui suivent la date limite de négociation, ceci ne concernant pas les éventuels avenants de mise en conformité réclamés par l'administration.

Si aucun accord n'était trouvé entre les parties, alors l'accord d'intéressement continuerait à s'appliquer dans ses conditions initiales.

En tout état de cause, en application des dispositions de l'article L.3314-2 du code du travail, toute modification ou révision de l'accord d'intéressement sera soumise au respect de la règle de double délai de conclusion et de dépôt.

Article 11 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord ne pourra être dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion.

Dans ce cas, cette décision fera l'objet d'un avenant obligatoirement signé, et sera déposé par voie électronique, via la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>) à la DREETS dans les quinze jours qui suivent la signature de l'avenant.

Article 12 - Dispositions finales

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courriel avec demande d'avis de réception à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Il sera déposé par le représentant légal de la SAS flunch sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes de Lille, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les éventuels avenants au présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Le texte du présent accord est affiché dans l'entreprise sur les panneaux d'affichage.

Fait à Lezennes, le 08/02/2023

En 6 exemplaires

Pour la société SAS flunch

Pour les Organisations syndicales

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat FGTA FO

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat CFE-CGC INOVA