



**ACCORD D'INTÉRESSEMENT
DES SALARIES AUX RESULTATS**

2024 - 2025 - 2026

ENTRE

La société par action simplifiée **CHRONOPOST**, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro SIREN 383 960 135, dont le siège social est situé 3 boulevard Romain Rolland, 75014 Paris et représentée par Mourad BOUZIANE agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de Chronopost :

CFDT, représentée par Bruno KLEIN, délégué syndical central ;

CFE-CGC, représentée par Gilles SPOSITO, délégué syndical central ;

CGT, représentée par Richard GIRAUD, délégué syndical central ;

FO, représentée par Christophe FARRUGGIA, délégué syndical central ;

SUD, représentée par Eugène URBINO, délégué syndical central ;

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :



PREAMBULE

Le présent accord est conclu au sein de l'Entreprise en application des articles L.3311-1 et suivants du Code du Travail relatifs à l'intéressement, ainsi que de tous les textes d'application subséquents.

Dans la droite lignée des précédents accords sur ce thème, par la conclusion du présent accord d'intéressement, la direction a souhaité continuer d'associer étroitement les salariés de l'entreprise à sa bonne marche et aux résultats de son expansion pour les trois exercices objets du présent accord (2024-2026). A cet effet, la direction a réuni les partenaires sociaux en vue de négocier les dispositions applicables du présent accord.

Cet accord a pour objet la détermination des modalités d'intéressement retenues, notamment les critères et modes de calcul servant de base à l'intéressement, ainsi que les modalités de sa répartition entre les bénéficiaires de l'entreprise Chronopost SAS.

Il est précisé que l'entreprise répond par ailleurs à ses obligations concernant la participation des salariés aux résultats de l'entreprise tel que prévu par les dispositions légales en vigueur (articles L. 3322-2 et suivants du code du travail).

Au préalable, il importe de rappeler 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. 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. Les sommes versées aux salariés, dans le cadre du présent accord ne constituent donc pas pour ces derniers un avantage acquis.

Conformément aux dispositions de l'article L3312-4 du Code du travail, l'intéressement ne se substitue à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'Entreprise (ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles).

L'Entreprise est à jour de ses obligations en termes de Représentation du Personnel et peut valablement conclure le présent accord.

PREAMBULE LEGAL

1. Motifs de l'accord

Le présent accord a été conclu pour associer les salariés aux résultats de l'Entreprise. Il a pour objectif de motiver les salariés en les associant à l'amélioration des performances de l'Entreprise et aux résultats qui en découlent.

Dans la continuité des accords précédents relatifs à l'intéressement au sein de l'entreprise, l'intéressement présente également, au sein de Chronopost, une composante essentielle liée, d'une part, à l'amélioration de la qualité des prestations délivrées aux clients et, d'autre part, à de meilleures conditions de travail.

Dans ce cadre, il a été décidé de faire évoluer la formule de calcul d'intéressement par rapport à celle de l'accord précédent afin d'en faire un dispositif plus adapté à la mesure de la performance réelle de l'Entreprise. Une nouvelle méthode de calcul de l'intéressement a ainsi été définie.



En sus de critères purement économiques, des “boosters” basés sur des critères de performances sociale, commerciale et opérationnelle dans une version revisitée par rapport aux accords précédents ont ainsi été fixés par les parties, permettant de majorer le niveau d'intéressement à percevoir.

Par ailleurs, les parties ont souhaité mettre en œuvre le dispositif de partage d'une éventuelle augmentation exceptionnelle de ses performances, au sens de l'article L.3346-1 du code du travail, selon deux modalités complémentaires. Il s'agit, d'une part, de pérenniser un mécanisme de déclenchement d'abondement supplémentaire en cas de surperformance économique de l'entreprise pour une année donnée. Le cas échéant, cette situation donnera lieu à une négociation entre les parties afin de définir le montant de l'abondement. Cette négociation relative à l'abondement potentiel, sera discutée, le cas échéant, en marge des séances de Négociations Annuelles Obligatoires chaque année (point 5 du préambule et article 4). D'autre part, un nouveau « I Booster » est mis en place en cas de surperformance de résultats telle que définie au point 3.3 du présent accord.

2. Choix du critère de déclenchement

L'atteinte d'un niveau d'EBIT, indicateur de la performance de l'entreprise, a été retenue comme critère de déclenchement du versement de l'Intéressement.

3. Choix des modalités de calcul

La prime d'intéressement sera versée fonction du niveau atteint de l'EBIT, par rapport à la trajectoire d'EBIT.

Ce montant d'Intéressement pourra être complété grâce à des indicateurs qualitatifs (commerciaux, sociaux et opérationnels), tels que définis en Annexe, selon des modalités de calcul reprises ci-après (article 3.3).

Il a été convenu pour la durée de cet accord de retenir les trajectoires d'EBIT comme référence pour les années 2024, 2025 et 2026 comme suit :

Trajectoires	2024 (Ebit 72M€)	2025 (Ebit 75M€)	2026 (Ebit 78M€)
--------------	---------------------	---------------------	---------------------

4. Choix des critères de répartition

La prime globale d'intéressement sera répartie entre les Bénéficiaires à 50% au prorata du salaire brut perçu par chaque Bénéficiaire et à 50% au prorata du temps de présence de chaque Bénéficiaire au cours de l'exercice de référence.

Ce choix est motivé par la volonté de respecter la contribution de chacun dans le cadre du travail apporté par chacun pour l'atteinte des objectifs de l'Entreprise.

5. Supplément d'intéressement (abondement)

En cas de surperformance économique de l'entreprise sur une année donnée, (EBIT atteint supérieur significativement à la trajectoire d'EBIT) il est prévu que les parties ouvrent des discussions l'année suivante, en marge du calendrier des NAO, avant la date de versement de l'intéressement, afin de définir le montant d'une enveloppe éventuelle de supplément



d'intéressement (abondement).

Article 1 – BÉNÉFICIAIRES

Les salariés bénéficiant de l'intéressement sont exclusivement les salariés susceptibles d'être éligibles en vertu de la loi et comptant dans l'Entreprise au moins trois (3) mois d'ancienneté. 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. 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 douze mois qui la précèdent.

Il est précisé que, dans le cadre d'un transfert des contrats de travail réalisé en application de l'article L.1224-1 du Code du travail, notamment lorsqu'est prévue une rétroactivité de l'effet fiscal du transfert au 1^{er} janvier de l'année en cours, l'ancienneté des salariés transférés, reprise par l'effet de la loi, est également prise en compte.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage au sens de l'article L 612-8 et s. du Code de l'Education (hors formation professionnelle continue et stage des jeunes de moins de 16 ans) de plus de 2 mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire, la durée de ce dernier est prise en compte pour le calcul de son ancienneté.

S'agissant des alternants, la rémunération prise en compte sera celle réellement perçue par l'alternant au cours de la période de présence dans l'entreprise sur l'exercice concerné. Il ne bénéficiera donc pas de l'application du salaire plancher de 27 000€ (pour un équivalent temps plein) pour le calcul de sa part.

Aucun salarié ne peut renoncer à percevoir la part qui lui revient. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de l'intéressement comme tout autre salarié dès lors que les conditions prévues par l'accord sont remplies.

Article 2 – PLAFONDS

La détermination des plafonds s'effectue sur l'exercice de calcul de la prime globale d'intéressement, indépendamment des dates de mise en paiement.

2.1 – PLAFOND INDIVIDUEL

La prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque salarié au titre d'un exercice ne peut excéder la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice de référence.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli une année entière de présence au sein de l'Entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence. Dans ce cas, le plafond est égal à la somme des demi-plafonds mensuels applicables. C'est également la somme des demi-plafonds mensuels qui doit être retenue dans les entreprises dont l'année de calcul ou l'exercice ne correspond pas à l'année civile.

Si le jeu du calcul aboutit à un dépassement de plafond individuel, l'intéressement du salarié sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les



autres salariés ou dans le temps.

2.2 – PLAFOND COLLECTIF

L'intéressement global est plafonné à 25% de l'EBIT, et en tout état de cause, conformément à l'article L3314-8 du Code du travail, la prime globale d'intéressement ne saurait dépasser annuellement 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés (y compris la rémunération des dirigeants bénéficiaires s'il y a lieu) au cours de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé.

Article 3 – CALCUL ET RÉPARTITION

Si la règle des formules aboutissait à une Prime Globale d'Intéressement négative, elle serait ramenée à zéro (0). En aucun cas, elle ne pourra être imputée sur les exercices antérieurs ou postérieurs.

Par ailleurs, si l'application de la formule conduit à mettre la société en perte comptable, la prime sera ramenée au montant qui permet d'atteindre un résultat net comptable égal à 0.

3.1 – DÉCLENCHEMENT DE LA PRIME GLOBALE D'INTÉRESSEMENT

L'Entreprise versera une prime d'intéressement aux salariés bénéficiaires définis à l'article 1 si et seulement si, pour chaque exercice de calcul, l'EBIT est supérieur à 75% tel que défini par la trajectoire.

3.2 – CALCUL DE LA PRIME GLOBALE D'INTÉRESSEMENT

La prime globale d'intéressement versée, au titre d'un exercice, est égale à la formule suivante :

$$I = \text{Taux de l'atteinte de l'EBIT (\%age atteinte Trajectoire Ebit)}$$

Taux d'atteinte de l'Ebit = il est mesuré par le rapport entre l'EBIT réalisé, à la clôture de l'exercice, et la trajectoire d'EBIT définie dans le présent accord.

Selon les années, Taux Ebit est calculé de la manière suivante :

T. EBIT	Année 2024	Année 2025	Année 2026
Si EBIT < 75% Trajectoire d'EBIT	0 €	0 €	0 €
Si EBIT >= 75% Trajectoire d'EBIT et < 80% Trajectoire d'EBIT	350 000 € (70% de l Théorique)	2,8 Millions € (70% de l Théorique)	1,4 Millions € (70% de l Théorique)



Si EBIT \geq 80% Trajectoire d'EBIT et < 90% Trajectoire d'EBIT	400 000 € (80% de I Théorique)	3,2 Millions € (80% de I Théorique)	1,6 Millions € (80% de I Théorique)
I Théorique si EBIT \geq 90% et \leq 95% Trajectoire d'EBIT	450 000 € (90% de I Théorique)	3,6 Millions € (90% de I Théorique)	1,8 Millions € (90% de I Théorique)
I Théorique si EBIT \geq 95% et \leq 100% Trajectoire d'EBIT	500 000 € (100% de I Théorique)	4 Millions € (100% de I Théorique)	2 Millions € (100% de I Théorique)

Dans ce cadre, les éléments suivants, et notamment les montants de Trajectoire d'EBIT par année, sont précisés ci-après :

	Année 2024	Année 2025	Année 2026
Trajectoire EBIT	72 Millions €	75 Millions €	78 Millions €
I Théorique	500 000 €	4 Millions €	2 Millions €
Participation estimée selon trajectoire	10 Millions €	6 Millions €	8 Millions €
IP Max	10 500 000 €	10 Millions €	10 Millions €

Le montant total de l'Intéressement ajouté à celui de la Participation, qui sera appelé IP Max, ne pourra excéder 10M€, sauf pour l'exercice 2024 où le IP Max pourra atteindre 10,5M€ du fait de l'effet dit TETRA. Pour cette année, un Intéressement à hauteur de 500 000€ pourra être versé à titre exceptionnel sous réserve de l'atteinte de la Trajectoire d'EBIT.

3.3 – BOOSTERS DE PERFORMANCES ÉCONOMIQUE, SOCIALE, COMMERCIALE et OPÉRATIONNELLE

La prime d'intéressement, au titre d'un exercice, peut être complétée grâce à des boosters de performance.

- I Booster : Surperformance de résultats

I Booster :

La prime d'intéressement peut être majorée lorsqu'il est constaté que le résultat d'EBIT, à la



clôture de l'exercice, est supérieur à 100% de la trajectoire d'EBIT définie par année (telle que définie à l'article 3.2).

Dans ce cas, IP Max est majoré à due proportion du taux de dépassement de la Trajectoire d'EBIT.

Exemples :

<i>IBooster</i>	<i>Majoration</i>
EBIT = à 105 % du Trajectoire EBIT	I Booster = IP Max x 5 %
EBIT = à 110 % du Trajectoire EBIT	I Booster = IP Max x 10 %
EBIT = à 120 % du Trajectoire EBIT	I Booster = IP Max x 20 %
.....

Exemple pratique (hypothèse 2024) :

EBIT 2024 : 75,6M€ (soit 5% de surperformance par rapport au montant de 72M€ de trajectoire 2024)	IP Max 2024 = 10,5M€ I Booster = 10,5M€ * 5% = 525 K€
---	--

- Boosters Qualitatifs (NPS / QS et taux de Santé)

Boosters Qualitatifs :

Il est précisé que ces boosters peuvent être versés indépendamment du versement d'une prime d'intéressement au titre des résultats de l'entreprise (point 3.2), dès lors qu'ils sont assis sur la performance atteinte en matière de :

- Taux de Santé (Indicateur absentéisme)
- NPS (indicateur de Satisfaction Clients)
- Taux QS (taux de Qualité de Service)

Objectif NPS (destinataire post livraison) :

Un objectif de NPS est défini sur chacun des exercices concernés. En cas d'atteinte de cet objectif, le montant suivant sera attribué :



Versement	NPS Année 2024	NPS Année 2025	NPS Année 2026
150 000€	> = à 62	> = à 63	> = à 64

Objectif de Taux de Santé :

Un objectif de Taux de Santé est défini sur chacun des exercices concernés. En cas d'atteinte de cet objectif, le montant suivant sera attribué :

Versement	Santé Année 2024	Santé Année 2025	Santé Année 2026
150 000€	> = à 93,5%	> = à 94,25%	> = à 94,5 %

Objectif Qualité de Service (taux de QS C13) :

Un objectif de Qualité de Service est défini sur chacun des exercices concernés. En cas d'atteinte de cet objectif, le montant suivant sera attribué :

Versement	QS Année 2024	QS Année 2025	QS Année 2026
150 000€	> = à 94,5%	> = à 94,7%	> = à 95 %

Avec l'application des Boosters, le calcul de la prime globale de l'intéressement peut se résumer dans la formule suivante :

I + I Booster [Taux de surperformance EBIT réalisé vs Trajectoire Ebit x IP Max] + Booster Qualitatifs [taux de Santé + NPS + taux de QS]

3.4 – RÉPARTITION DE LA PRIME GLOBALE D'INTÉRESSEMENT

La Prime d'Intéressement (hors supplément d'intéressement visé à l'article 4) est répartie entre les Bénéficiaires pour 50% de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire et 50% de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence. Il en est de même pour le calcul des Boosters (I Booster et Boosters Qualitatifs).

On entend par rémunérations brutes l'ensemble des salaires fixes perçus ainsi que les



rémunérations variables individuelles attribuées à chaque collaborateur avec une rémunération annuelle plancher de 27 000 € bruts en équivalent Temps Complet et une rémunération annuelle plafond de 110 000 € bruts en équivalent Temps Complet.

Sont exclusivement assimilées à des périodes de présence, les périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent celles légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel. Ainsi, les congés légaux de maternité ou d'adoption (art. L1225-17 et suivants du Code du travail), les périodes de suspension du travail pour accident du travail (à l'exception des accidents de trajets) ou maladie professionnelle, les congés payés et congés pour événements familiaux, les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise et les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ou pour les congés de formation spécifique propre à chaque catégorie de représentants sont assimilées à des périodes de présence.

D'une manière générale, les périodes de placement en position d'activité partielle et d'arrêts maladies ou d'arrêts de travail dérogatoires liés à une pandémie sont également assimilées à des temps de présence sur présentation des justificatifs associés.

Les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le Bénéficiaire s'il avait été présent dans l'Entreprise. Ne sont donc pas assimilées à des périodes de présence toute autre situation, et notamment les périodes de maladies d'origine non professionnelle, les absences non justifiées, les congés sabbatiques, les congés parentaux, les congés pour création d'entreprise et les congés sans solde.

La répartition s'effectuera compte tenu des règles de plafonnement individuel précédemment définies (Article 2.1).

Article 4 – VERSEMENT D'UN SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT (ABONDEMENT)

De façon unilatérale, la direction de Chronopost peut décider de verser un supplément d'intéressement (abondement) collectif au titre de l'exercice clos, notamment en raison de surperformance économique, de circonstances ou d'événements exceptionnels.

Par ailleurs, il est convenu que le versement d'un supplément d'intéressement (abondement) aura lieu dès lors qu'une surperformance économique de l'entreprise sera constatée une année donnée. Le cas échéant, les parties se rencontreront à cet effet afin d'en définir les niveaux.

Dans ce cadre, il est prévu qu'au titre de l'exercice clos, en cas d'atteinte d'un niveau d'EBIT supérieur significativement à celui inscrit à la Trajectoire d'EBIT pour l'année concernée, avant le versement aux salariés de l'enveloppe d'intéressement tel que défini par le biais du présent accord, les parties ouvriront des négociations en marge du calendrier des NAO afin de définir, le cas échéant, le montant d'une enveloppe de supplément d'intéressement (abondement).

A ce titre, il est précisé que la notion de surperformance de l'entreprise, notamment le niveau de significativité du montant d'EBIT supérieur à celui inscrit à la Trajectoire d'EBIT, à même de déclencher l'ouverture des négociations, est à apprécier eu égard au contexte et à son impact sur l'activité de l'entreprise.

Dans ce cadre, conformément à l'article L.3314-5 du code du travail, il est convenu entre les parties que la répartition de ce supplément d'intéressement (abondement) s'opérera entre tous les ayants droits uniquement en proportion du temps de présence tel que défini précédemment



pour l'exercice concerné. Hormis le montant de l'enveloppe de supplément d'intéressement (abondement), les autres modalités relèveront, en principe, du présent accord.

Les sommes issues de ce supplément peuvent notamment être affectées au PEG ou au PERCO en vigueur dans l'Entreprise.

Le supplément d'intéressement (abondement) éventuel vient s'ajouter au montant de l'intéressement déjà perçu par le salarié dans la limite des plafonds individuels et collectifs précisés à l'Article 2.

Article 5 – MODIFICATION DE L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu en considération des règles de droit en vigueur au jour de sa signature. Toute disposition législative, réglementaire ou jurisprudentielle nouvelle impérative relative à l'intéressement des salariés s'appliquera au présent accord dès sa promulgation ou publication.

Article 6 – VERSEMENT ET AFFECTATION DE LA PRIME INDIVIDUELLE D'INTÉRESSEMENT

La prime individuelle d'intéressement est versée déduction faite de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) et de la CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale).

6.1 – 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 dernier jour du 5^{ème} mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs.

Pénalités en cas de retard de paiement de l'intéressement

Conformément à l'article L.3314-9 du Code du travail, en cas de retard de paiement de la prime d'intéressement, des pénalités égales à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées seront versées en même temps que le principal. Ces pénalités bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L.3315-1 à L.3315-3 du Code du travail. Ces intérêts ne sont pas soumis à la CSG ni à la CRDS.

6.2 – AFFECTATION DE LA PRIME

Le Bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter dans les 15 jours suivant l'information individuelle (Campagne PEG) :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'Impôt sur le Revenu dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur tout Plan d'Épargne Salariale (PES) en vigueur dans l'Entreprise à la date de versement.

Conformément à la loi n°2015-990 du 06.08.2015 et aux décrets pris pour son application, les salariés bénéficiaires disposent d'une période de 15 jours pour décider du versement de leur prime d'intéressement sur le Plan d'Épargne Groupe et/ou PERCO. A défaut de choix explicite



du salarié, les sommes seront versées sur le Plan d'Épargne Groupe et non plus au salarié dès lors que le PEG existe.

Les primes d'intéressement sont exonérées de l'impôt sur le revenu si l'option de versement sur un PEG et/ou un PERCO est bien réalisé dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues, y compris dans le cas de versement d'un acompte.

Les sommes versées sur le PEG doivent y rester pour une période de 5 années pour que le salarié bénéficie de l'exonération d'impôts. Cette faculté est également ouverte pour les anciens salariés qui perçoivent un intéressement au titre de la dernière période d'activité après la rupture du contrat de travail aux termes de l'article D.3313-10 du Code du travail, ils peuvent affecter tout ou partie de cette prime au PEG dont ils sont titulaires, mais pas à un PERCO (si le salarié est parti en retraite).

Il est rappelé qu'à la date de signature du présent accord, les salariés ont accès au PEG et au PERCO du groupe la Poste.

6.3 – SALARIÉS AYANT QUITTE L'ENTREPRISE ET QUI NE PEUVENT ÊTRE JOINTS

Si l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'Entreprise, ou si le calcul et la répartition de la prime globale d'intéressement interviennent après un tel départ, l'Entreprise doit adresser à ces Bénéficiaires une fiche individuelle, telle que décrite à l'article 7.3 du présent accord. Le salarié doit faire connaître au service du personnel l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits.

Lorsqu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par ses soins et ainsi n'a pas formulé de choix explicite, les sommes qui lui sont dues sont versées sur le plan d'Épargne Groupe.

La conservation des fonds communs de placement est assurée par l'organisme qui en a la charge pour une durée de 10 ans.

L'intéressé peut les lui réclamer jusqu'au terme de la prescription légale.

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

Au-delà les avoirs seront affectés au fonds de Solidarité Vieillesse.

Article 7 – CONTROLE, INFORMATION ET LITIGES

7.1 – ORGANE DE CONTROLE

L'application du présent accord sera suivie par une commission de suivi spécifique composée de la Commission économique du comité social et économique ainsi que d'un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative et signataire du présent accord. Dès que l'Entreprise aura procédé au calcul de l'intéressement, en tout état de cause, dans les cinq mois suivant la clôture de l'exercice de calcul, l'organe de contrôle sera informé des conditions d'application de l'accord pour l'exercice de référence et des informations nécessaires au calcul de l'intéressement et au respect des modalités de sa répartition. Les membres de l'organe de contrôle sont tenus à l'obligation de discrétion sur toutes les informations remises et ne pourra



divulguer à un tiers des informations de nature à porter préjudice à l'Entreprise ou à un salarié.

Un compte rendu de la réunion sera transmis au Comité social et économique.

7.2 – INFORMATION COLLECTIVE

L'information et la publicité relative à cet accord sont faites conformément aux dispositions réglementaires. Le présent accord fera l'objet d'une note d'information (reprenant le texte même de l'accord et rappelant les dispositions de l'article 6.3 du présent accord) remise à chaque salarié de l'Entreprise ainsi qu'à tout nouvel embauché. L'entreprise remet également à tout nouveau salarié, directement ou par l'intermédiaire du teneur de comptes, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale existants déjà dans l'entreprise.

7.3 – FICHE INDIVIDUELLE DE PAIEMENT

Il est convenu que les bénéficiaires seront informés par courrier individuel de la quote-part d'intéressement leur revenant après calculs des montants puis information de la commission Intéressement et du Comité social et économique, en principe au mois d'avril et à défaut avant la date limite légale de versement.

Conformément à l'article D.3313-9 du Code du Travail, la fiche individuelle doit comporter les mentions suivantes :

- 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 CSG et de la CRDS
- le délai à partir duquel, en cas d'investissement sur le Plan d'Epargne Groupe, 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'Epargne Groupe des sommes attribuées au titre de l'intéressement,
- les règles essentielles de calcul et de répartition

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte pourra être effectuée par voie électronique et dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

7.4 – LITIGES

Les litiges individuels ou collectifs portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord feront l'objet d'une tentative de règlement amiable. Un conciliateur sera nommé d'un commun accord entre les parties afin de concilier les parties ; si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur la nomination d'un conciliateur unique, deux conciliateurs seront nommés séparément mais agiront conjointement dans le cadre de leur mission de conciliation.

En cas d'échec du règlement amiable, les différends seront portés devant les juridictions compétentes du siège social de l'Entreprise.



Article 8 – PRISE D'EFFET, DUREE

8.1 – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 années (exercices 2024, 2025 et 2026).
Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

8.2 – DENONCIATION, MODIFICATION

Conformément à l'article D. 3313-5 du Code du travail, le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié pendant sa période de validité que par l'ensemble des signataires, dans la même forme et les mêmes conditions de délai que sa conclusion, sauf lorsque l'accord a été conclu ou déposé hors délai.

La dénonciation ou l'avenant modifiant l'accord doit faire l'objet d'un dépôt, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ou son unité territoriale.

L'accord continue à s'appliquer même s'il ne reste qu'un seul salarié dans l'Entreprise.

Toute disposition réglementaire ou législative nouvelle impérative relative à l'intéressement des salariés s'appliquera au présent accord dès sa promulgation.

8.3 – DEPOT

Le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure de l'administration, dans les conditions prévues par l'article D.3313-1 du code du travail, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion, dans les quinze (15) jours suivant sa date de conclusion.

Il en sera de même des éventuels avenants à cet accord.


L'accord s'applique à compter de sa date de prise d'effet, mais les exonérations fiscales et sociales liées à l'intéressement ne peuvent produire leur effet en l'absence de dépôt.

Fait à Paris le 24 juin 2024,

En autant d'exemplaires originaux que de signataires plus un (1) pour le greffe du Conseil des Prud'hommes relevant du siège et un (1) pour le Teneur des Comptes PEG.

Pour l'entreprise,

Mourad BOUZIANE
Directeur des Ressources Humaines

DocuSigned by:

BB409FB3DE7C43D...



Pour les organisations syndicales

pour la CFDT,
Bruno KLEIN

DocuSigned by:
Bruno KLEIN
431A9DBCAF2D4F1...

pour la CFE-CGC
Gilles SPOSITO

DocuSigned by:
Gilles SPOSITO
E0986035BC9247C...

pour FO
Christophe FARRUGGIA

DocuSigned by:
Christophe FARRUGGIA
F141AC4F6F8F4CF...

pour la CGT
Richard GIRAUD

DocuSigned by:
Richard GIRAUD
08E6BCEFB224415...

pour SUD
Eugène URBINO

DocuSigned by:
Eugène URBINO
D219FAE6452C4AB...



Annexe – définitions

- L'EBIT correspond au résultat d'exploitation (ligne GG) majoré des reversements holding (management fees) nets des refacturations à nos filiales et minoré de la Participation (HJ).
- La Trajectoire d'EBIT correspond aux données d'EBIT telles que reprises dans le tableau prévu à l'article 3.
- NPS (*NPS destinataire post-livraison*) : correspond aux enquêtes mail destinataire suite livraison Pondéré versus les volumes livraison domicile/livraison en instance/livraison hors domicile.

Périmètre de l'enquête :

- après une livraison à domicile, un retrait en bureau de poste ou relais pickup
- France et Dom
- pour tous les flux Chronopost, Healthcare, 2shop direct

Hors périmètre :

- Colis retournés ou perdus
- Shop2Shop, Chronofresh, export (hors Dom)

- QS (Qualité de Service) : taux de QS C13
- Le Taux de Santé représente le nombre d'heures d'absences divisé par le nombre d'heures travaillées théoriques.

Les absences prises en compte sont les absences liées à : l'accident de trajet – accident de travail – invalidité – maladie – maladie professionnelle – absence irrégulière – mise à pied – retard.