

ACCORD D'INTERESSEMENT AU TITRE DES EXERCICES 2021 – 2022 – 2023

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE SAS (ci-après désignée « CCEP ») dont le siège est situé au 9 chemin de Bretagne à Issy-les-Moulineaux (92784), représentée par Madame [REDACTED] agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines et ayant reçu délégation à cet effet ;
d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- CFDT représentée par M. [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central accompagné de M. [REDACTED] et M. [REDACTED]
 - CFE-CGC représentée par M. [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central accompagné de M. [REDACTED] et M. [REDACTED]
 - CGT représentée par M. [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central accompagné de M. [REDACTED] et M. [REDACTED] – [REDACTED]
 - FGTA-FO représentée par M. [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central, accompagné de M. [REDACTED] et M. [REDACTED] ;
- d'autre part,

Préambule

- Considérant les ambitions stratégiques de Coca-Cola European Partners ;
- Considérant les articles L.3311-1 et suivants du Code du travail et l'ensemble des dispositions légales ;
- Considérant l'accord de participation du 18 juin 1990 applicable au sein de CCEP et l'ensemble de ses avenants ;
- Considérant les précédents accords d'intéressement et la volonté de Coca-Cola European Partners France de permettre à ses salariés de percevoir un avantage pécuniaire non-obligatoire en complément des autres outils de rémunération existant (participation aux résultats, PEE, PER, ...) ;
- Réaffirmant le nécessaire équilibre à maintenir dans la répartition de la valeur créée entre les parties prenantes de l'entreprise (*salariés, actionnaires et les besoins de l'entreprise d'investir pour poursuivre sa croissance d'investissements*) pour 2021 et les années suivantes et afin de créer de justes et équitables contreparties pour tous ;
- Rappelant expressément l'engagement des parties d'ouvrir une discussion portant notamment sur les critères et l'opportunité d'ajouter d'autres indicateurs que le résultat opérationnel, indicateur historique (OP – operating Profit), sur une base de référence budgétaire à la hauteur des accords antérieurs au présent accord ;

Les parties sont convenues des dispositions suivantes :

MB
CL
1
AL

CL
AL

Le présent accord met en place le système d'intéressement suivant, au bénéfice des salariés de l'entreprise, au titre des années 2021, 2022 et 2023.

Négocié avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de CCEP, le présent accord prévoit un dispositif d'intéressement et s'inscrit dans la continuité des précédents dispositifs, en conciliant les objectifs suivants :

- Être incitatif et mobilisateur pour tous les salariés, dans la recherche de la performance de CCEP ;
- Contribuer à maintenir la cohésion sociale au sein de CCEP ;
- Définir des critères de performance assurant une possibilité d'action à tous les niveaux de l'entreprise.

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.

L'intéressement versé aux salariés demeure donc, sur la base de la législation actuelle :

- Déduit des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
- Exonéré d'impôts sur le revenu lorsqu'il est versé au Plan d'Epargne Entreprise, dans les délais légaux (15 jours à la date de signature), dans la double limite de la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et du quart de la rémunération annuelle ; en revanche, l'intéressement est soumis à l'impôt sur le revenu s'il est immédiatement perçu (et prélevé à la source) ;
- Exonéré des cotisations sociales
- Soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), dont les montants doivent être précomptés et payés par l'entreprise à l'URSSAF lors du versement de la prime ;
- Soumis au forfait social.

Les parties signataires reconnaissent et acceptent que, eu égard à son caractère aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Article 1 : Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord relatif à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise est applicable à tous les établissements de CCEP.

Tous les salariés de l'entreprise, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou partiel, en formation en alternance, ont vocation à bénéficier de ces dispositions.

Le présent accord bénéficie donc à l'ensemble des titulaires d'un contrat de travail avec CCEP, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à trois mois au 31 décembre de l'année concernée. L'ancienneté dans l'entreprise s'apprécie à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié au cours de l'exercice.

Pour la détermination de l'ancienneté 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. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de cette ancienneté.

Article 2 : Calcul de la prime d'intéressement

A- Modalités de calcul de l'enveloppe.

La prime globale d'intéressement (I) à répartir entre les bénéficiaires au titre de l'intéressement aux performances de l'entreprise est calculée de la manière suivante :

$$I = \text{Masse totale d'intéressement au titre de l'exercice (MTI)} - \text{Participation payée au titre de l'exercice (RSP)}.$$

Ainsi la prime globale d'intéressement payée (I) qui sera répartie est obtenue en déduisant le montant de la participation légale aux résultats calculée sur le même exercice (RSP) de la masse totale d'intéressement (MTI).

Il est précisé que la masse totale d'intéressement est calculée de la façon suivante :

$$MTI = \text{Masse Salariale} \times 9\% \text{ en 2021 et } 10\% \text{ en 2022 et 2023}$$

Sachant que :

- La « Masse Salariale » prise en compte correspond à la masse salariale déclarée au titre de l'année correspondante dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) de CCEP, correspondant à l'assiette des cotisations de sécurité sociale, déduction faite des sommes versées du fait de la réalisation de stages, des sommes correspondant à des avantages en nature (produits, véhicule) et aux primes équivalentes (prime véhicule ou primes de compensation perte véhicule), des sommes engagées par l'entreprise au titre de sa participation au dispositif des chèques vacances ainsi que des montants liés aux indemnités accordées lors de départ de la société (y compris si elles sont soumises à cotisations de sécurité sociale), et des actions gratuites ou des sommes attribuées en application d'autres dispositifs d'actionnariat salarié.
- Le taux est fonction de l'atteinte de chacun des objectifs de performance de l'entreprise au titre de l'exercice concerné, comme défini ci-après.

B- Liste et Définition des Indicateurs retenus pour le calcul de l'intéressement

Les parties choisissent de calculer l'intéressement collectif sur la base des performances de l'entreprise appréciées au travers de 4 indicateurs :

- L'Operating Profit, ou résultat opérationnel
- Le Network Cost, ou coût industriel
- Les Sorties de Caisse pour nos clients de l'Alimentaire
- Le chiffre d'affaires net de CCEP en hors foyer réalisé auprès des clients indépendants et chainés hors produits BLO et hors QSR- quick service restaurant – (c'est-à-dire les sommes des facturations de CCEP en hors foyer en dehors de la BLO et hors QSR).

Ces indicateurs permettent de tenir compte des efforts fournis par tous les salariés de l'entreprise quel que soit leur poste et d'associer les salariés à la performance de l'entreprise.

- **L'Operating Profit France** (ou Résultat Opérationnel, indicateur de profit) est exprimé en euros et est calculé dans la Comptabilité IFRS de CCEP à périmètre d'activité constant. Il correspond au : Total des ventes nettes (après remises) moins le coût de revient et moins les dépenses opérationnelles

u

3 CC DR

Ce critère a été retenu car il reflète non seulement l'activité mais également les performances de CCEP sur les différents aspects de son activité. Il permet de mobiliser l'ensemble du personnel, grâce à la variété des métiers.

- Indicateur Supply Chain : le Network Cost, ou **coût industriel**, englobe l'ensemble des coûts liés à la production (usines CCEP), les frais d'entreposage et les coûts de transport (internes et vers nos clients). En ce sens il est proche des métiers de la supply chain et ne se limite pas aux usines. Cet indicateur sera par le ratio Eur / UC.
- Indicateur Alimentaire : les **Sorties de caisse**, correspondent aux ventes (en €) réalisées par nos clients de l'alimentaire auprès des consommateurs. C'est un indicateur externe élaboré et transmis par le cabinet Nielsen. Il permet de suivre la performance commerciale du circuit alimentaire.
- Indicateur Hors Foyer : le **chiffre d'affaires net de CCEP en hors foyer réalisé auprès des clients indépendants et chaînés** hors.QSR - quick service restaurant - (c'est-à-dire les sommes des facturations de CCEP en hors foyer en dehors de la BLO et hors QSR). Cet indicateur permet de suivre la performance commerciale du circuit hors foyer.

Les performances pour chacun des critères sont appréciées après la clôture de l'exercice considéré.

C – Pondération des indicateurs

Chaque critère fait l'objet d'une pondération présentée en annexe 1. La somme des résultats pondérés détermine le taux qui sera utilisé dans le calcul de la masse totale d'intéressement.

D – Les grilles de paiement : seuils de déclenchement, niveaux d'objectif et plafonds.

Des grilles sont définies pour chaque indicateur et sont présentées en annexe. Un seuil de déclenchement et un plafond sont déterminés pour chaque indicateur. Pour chaque grille, le niveau de performance s'apprécie de manière linéaire entre le minimum et la cible, et entre la cible et le maximum.

Ces grilles s'appliquent pour la durée de l'accord.

Les niveaux d'objectifs de chaque indicateur pour l'année 2021 sont également transmis en annexe 2.

Les grilles 2022 et 2023 sont présentées en annexe à la condition que l'OP soit supérieur à 185 M€.

En revanche si l'objectif OP pour les exercices 2022 et 2023 est inférieur à 185 M€, la grille Opérating Profit 2021 s'appliquera. Les autres grilles resteront identiques.

Les niveaux d'objectifs pour les années 2022 et 2023 correspondront aux objectifs au budget de l'entreprise. Ils seront présentés chaque année à la Commission Economique du CSE Central, à laquelle sont conviés les Délégués Syndicaux Centraux, puis aux membres du CSE Central à l'occasion de la réunion suivante.

VL

CL
4 of

Article 3 : Modalités de répartition de l'intéressement

La prime globale d'intéressement dégagée selon la règle de calcul définie à l'article 2 ci-dessus, est répartie entre les salariés bénéficiaires selon les modalités définies ci-après.

Dans un objectif de motivation et de solidarité, la prime d'intéressement sera répartie pour moitié proportionnellement au temps de présence (prime dite fixe) et pour moitié proportionnellement aux salaires (prime dite variable).

A – Prime fixe liée au temps de présence

La part de la prime d'intéressement liée au temps de présence est fonction du coefficient de présence, qui est déterminé par le temps de travail effectif sur la période. Elle est donc proratisée pour les salariés à temps partiel ou les salariés n'ayant été présent à l'effectif qu'une partie de l'année.

$$\text{Coefficient de présence} = \frac{\text{Temps effectif de travail annuel (exprimé en jours)}}{\text{Temps théorique de travail annuel (exprimé en jours)}}$$

Sont notamment assimilés au temps effectif de travail pour la détermination du montant de cette prime, les temps assimilés légalement à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail, ainsi que les congés présentés en annexe 3 du présent accord.

B – Prime variable liée aux salaires

La prime variable est répartie entre tous les salariés bénéficiaires proportionnellement à leur rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale, hors avantages en nature ou équivalents (produits, véhicules, y compris primes véhicules ou primes de compensation de véhicule), hors montants engagés par l'entreprise au titre de sa participation au dispositif de chèques vacances, à l'exclusion des indemnités accordées lors du départ de la société (y compris si elles sont soumises à cotisations de sécurité sociale) et des actions gratuites ou des sommes attribuées en application d'autres dispositifs d'actionnariat salarié.

Si la rémunération annuelle brute a été réduite en raison d'une absence pour accident de travail, maladie professionnelle, accident de trajet, congé maternité ou accueil d'enfants, congé pour événements familiaux, ou toute autre absence assimilée à un temps effectif de travail au sens de l'article 3-A, il sera pris en considération la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

La rémunération prise en compte sera plafonnée conformément aux plafonds en vigueur au moment du paiement de la prime.

Article 4 : Versement de l'intéressement

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le 31 mai de l'année suivant la clôture de l'exercice de référence, sauf changement législatif. Toute somme versée aux salariés au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de cet exercice produira un intérêt de retard calculé

UL

5
CC
CL

au taux de l'intérêt légal. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Le montant d'intéressement attribué à un salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder les 3/4 du plafond annuel moyen retenu pour le calcul 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.

Dans ce cas, le plafond est égal à la somme des plafonds mensuels applicables.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles de plafonnement feront l'objet d'une répartition immédiate entre les bénéficiaires de l'intéressement qui n'auraient pas déjà atteint le plafond individuel mentionné ci-dessus, dans la limite de ce plafond, selon les modalités de calcul de répartition prévues à l'article 3.

Il est rappelé que le montant de la prime sera variable en fonction du calcul stipulé dans le présent accord et ses éventuels avenants. Il ne constitue ni dans son principe ni dans son montant un avantage acquis.

Article 5 : Information du personnel

Un avis indiquant l'existence de l'accord est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les panneaux de Direction de chaque établissement concerné. En outre, l'accord fera l'objet d'une note d'information qui sera remise à tous les salariés de l'entreprise et sera accessible sur l'intranet de l'Entreprise.

Tout salarié de l'entreprise aura accès lors de la conclusion de son contrat de travail à un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise et un livret digital est accessible à tout moment sur l'intranet de l'entreprise.

De plus, chaque répartition individuelle de l'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte (matérielle ou électronique) du bulletin de paie, adressée à chaque bénéficiaire et mentionnant notamment le montant global de l'intéressement, le montant des droits attribués à l'intéressé ainsi que le montant retenu au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale conformément à l'article D.3313-9 du Code du travail.

Ainsi, elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord. Le temps de présence pris en compte pour le calcul des droits sera communiqué aux bénéficiaires qui en font la demande.

Les salariés seront informés par cette même note des possibilités de placement des sommes perçues au titre de l'intéressement sur les différents supports d'Epargne salariale en vigueur dans l'entreprise (PEE et PER) et des délais afférents.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans les délais requis, les sommes issues de l'intéressement seront investies dans le fonds monétaire du Plan d'Epargne Entreprise désigné à cet effet dans son règlement.

Les sommes investies dans le PEE ou le PER sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan, sauf cas de déblocage anticipé prévu par la législation applicable.

En cas de départ de la société, pour quelque cause que ce soit, chaque bénéficiaire devra faire connaître au service en charge de l'administration de la paie (centre de service RH), au plus tard

w
UL

VB
6
cl
R

dans les deux mois de la radiation des états de salaire, l'adresse à laquelle devra lui être versé l'intéressement. Tout changement d'adresse devra être signalé à la société en temps utile.

Conformément aux dispositions de l'article D.3313-11 du Code du travail, lorsqu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, et par suite, n'exerce pas de choix entre le versement ou l'investissement de son intéressement, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont affectées par défaut au plan d'épargne. Les sommes dues au titre de l'intéressement seront tenues à disposition pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, ces sommes seront versées à la Caisse des Dépôts et Consignations où le bénéficiaire pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Tout bénéficiaire quittant l'entreprise aura accès à un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert et précisera que les modalités des frais de tenue de compte – conservation seront à la charge du salarié.

Article 6 : Prise en compte des changements de nature à affecter l'équilibre du présent accord

Les modalités de calcul d'objectif de l'Operating Profit sont fonction du périmètre effectif des établissements et sites composant CCEP.

En cas de changements importants pouvant avoir un impact sur l'Operating Profit ou l'un des critères prévus par le présent accord, notamment en cas de modification du périmètre de l'entreprise, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'au plus deux mois, afin de réexaminer les dispositions du présent accord.

En cas de circonstances exceptionnelles d'une situation pandémique nécessitant un confinement et impactant significativement, durablement et de manière imprévisible nos résultats, les parties conviennent également de se retrouver afin de réexaminer les dispositions du présent accord.

De même, en cas d'évolution législative importante de nature à affecter l'équilibre global de l'accord, ou permettant de faire bénéficier les salariés d'opportunités nouvelles, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'au plus deux mois à compter du jour de publication de la loi au Journal Officiel, afin de réexaminer les dispositions du présent accord.

Article 7 : Suivi de l'accord et règlement des litiges

L'application du présent accord sera suivie par la commission économique du CSE Central et lors des deux réunions ordinaires du CSE Central en présence exceptionnelle des Délégués Syndicaux Centraux pour ce point de l'agenda. Pour compléter et dans un souci de transparence et de meilleure communication auprès du personnel et de ses représentants, ces informations pourront également être abordées lors des réunions des comités sociaux et économiques d'établissement. En particulier, une information trimestrielle complète sur les critères sera réalisée aux représentants du personnel des trois établissements, à l'exception de l'Operating Profit qui sera semestrielle.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués à la commission économique du Comité Social et Economique Central.

cl

VL

407
u
7 d

La commission se réunira lors du calcul de la prime d'intéressement, où conformément aux dispositions de l'article L. 3313-1 du Code du Travail, elle pourra prendre notamment connaissance des documents ayant servi de base au calcul de l'intéressement et pourra vérifier ses modalités de répartition. Afin de conduire à bien ces travaux, la commission pourra bénéficier lors de cette réunion de la présence de l'expert-comptable du Comité Social et Economique Central. Les critères ayant servi au calcul de l'objectif semestriel d'Operating Profit et des autres critères sont mis à la disposition de l'expert.

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront à l'amiable entre la direction et les parties signataires, après avis de la commission économique du Comité Social et Economique Central. Au cas où un litige persisterait, il serait porté devant les tribunaux compétents.

Article 8 : Durée, Révision et dénonciation de l'accord

L'accord s'appliquera à compter de l'exercice 2021 et est valable pour une durée de 3 ans, à compter du 1^{er} janvier 2021, étant entendu qu'un exercice complet s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée.

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, la dénonciation unilatérale totale par l'une des parties est admise, en application de l'article L. 3345-2 du Code du travail, lorsqu'elle fait suite à une contestation par l'administration de la légalité de l'accord, intervenue dans les quatre mois de son dépôt, et a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

La dénonciation ou l'avenant sera adressé à la DREETS compétente selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même. Le texte de l'accord sera déposé auprès de la DREETS compétente sur la plateforme en ligne Téléaccords à l'initiative de la direction, au plus tard dans les 15 jours suivant sa date limitée de signature. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Il sera également déposé auprès du Conseil de prud'hommes compétent.

Fait à Issy Les Moulineaux, le 21 juin 2021, en 7 exemplaires

Mme [REDACTED]
Directrice des Ressources
Humaines

[REDACTED]

Monsieur [REDACTED]
Délégué Syndical Central CFDT

[REDACTED]

Monsieur [REDACTED]
Délégué Syndical Central CFE-CGC

[REDACTED]

Monsieur [REDACTED]
Délégué Syndical Central CGT

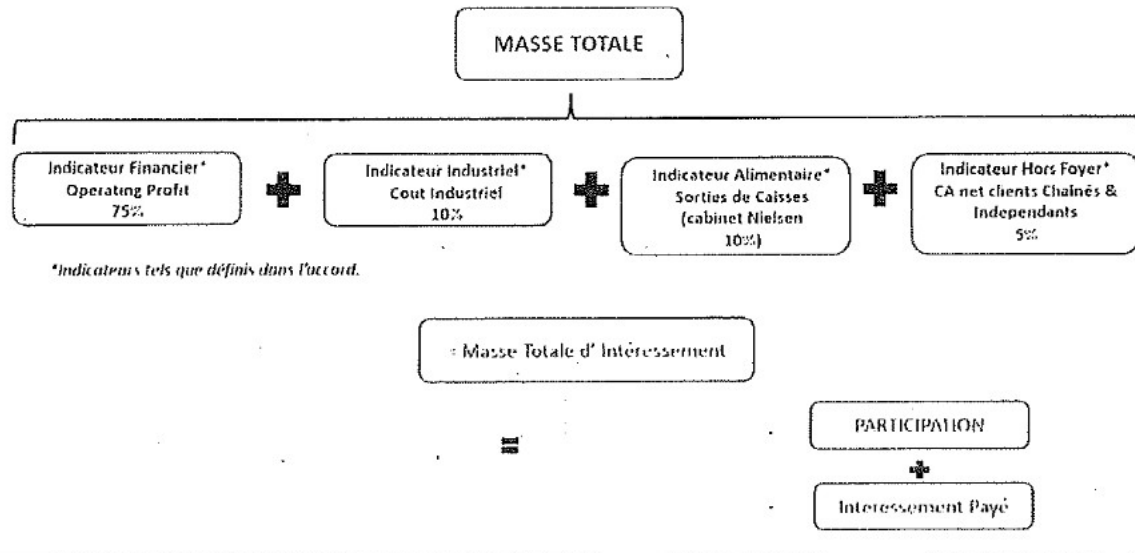
[REDACTED]

Monsieur [REDACTED]
Délégué Syndical Central FGTA-FO

[REDACTED]

ANNEXES

Annexe n°1 : Mécanisme de pondération des indicateurs



Annexe n°2 : Grilles de paiement

Au titre de l'exercice 2021 :

OPERATING PROFIT 2021				6,75%
	OP	atteinte	paiement	%MS
MAX	159,8	110,00%	130,00%	8,78%
	156,2	107,50%	122,50%	8,27%
	152,6	105,00%	115,00%	7,763%
	148,9	102,50%	107,50%	7,26%
TARGET	145,3	100,00%	100,00%	6,75%
	138,0	95,00%	77,50%	5,23%
	130,8	90,00%	55,00%	3,71%
	123,5	85,00%	32,50%	2,19%
	116,2	80,00%	10,00%	0,68%
MIN	116,2	80,00%	10,00%	0,68%

Indicateur Cout Industriel				0,90%
	cost	atteinte	paiement	%MS
MAX	0,589	95,00%	150,00%	1,35%
	0,597	96,25%	137,50%	1,24%
	0,605	97,50%	125,00%	1,13%
	0,612	98,75%	112,50%	1,013%
TARGET	0,620	100,00%	100,00%	0,90%
	0,626	101,00%	90,00%	0,81%
	0,636	102,50%	75,00%	0,68%
	0,642	103,50%	65,00%	0,59%
	0,648	104,50%	55,00%	0,50%
MIN	0,651	105,00%	50,00%	0,45%

Sorties Caisses Alim Nielsen				0,90%
	CA	atteinte	paiement	%MS
MAX	1,776	103,50%	150,00%	1,35%
	1,761	102,63%	137,50%	1,24%
	1,746	101,75%	125,00%	1,13%
	1,731	100,88%	112,50%	1,01%
TARGET	1,716	100,00%	100,00%	0,90%
	1,698	98,96%	90,00%	0,810%
	1,680	97,92%	80,00%	0,72%
	1,662	96,88%	70,00%	0,63%
	1,645	95,84%	60,00%	0,54%
MIN	1,627	94,80%	50,00%	0,45%

CA HF CLIENTS CH & Indep				0,45%
	ref.	atteinte	paiement	%MS
MAX	349,2	103,50%	150,00%	0,68%
	337,4	102,63%	137,50%	0,62%
	328,8	101,75%	125,00%	0,56%
	323,1	100,88%	112,50%	0,506%
TARGET	320,3	100,00%	100,00%	0,45%
	317,0	98,96%	90,00%	0,41%
	310,4	97,92%	80,00%	0,36%
	300,7	96,88%	70,00%	0,32%
	288,2	95,84%	60,00%	0,27%
MIN	273,2	94,80%	50,00%	0,23%

VL

ADN
CL
II dr

Au titre des exercices 2022 / 2023 :

OPERATING PROFIT			7,50%
	atteinte	paiement	%MS
MAX	120,00%	200,00%	15,00%
	115,00%	175,00%	13,13%
	110,00%	150,00%	11,25%
	105,00%	125,00%	9,38%
TARGET	100,00%	100,00%	7,50%
	95,00%	85,70%	6,43%
	90,00%	71,40%	5,35%
	85,00%	57,09%	4,28%
MIN	80,00%	42,79%	3,21%
	73,78%	25,00%	1,88%

COUT INDUSTRIEL			1,00%
	atteinte	paiement	%MS
MAX	95,00%	150,00%	1,50%
	96,25%	137,50%	1,38%
	97,50%	125,00%	1,25%
	98,75%	112,50%	1,13%
TARGET	100,00%	100,00%	1,00%
	101,00%	90,00%	0,90%
	102,50%	75,00%	0,75%
	103,50%	65,00%	0,65%
MIN	104,50%	55,00%	0,55%
	105,00%	50,00%	0,50%

SORTIES CAISSES NIELSEN			1,00%
	atteinte	paiement	%MS
MAX	103,50%	150,00%	1,50%
	102,63%	137,50%	1,38%
	101,75%	125,00%	1,25%
	100,88%	112,50%	1,13%
TARGET	100,00%	100,00%	1,00%
	98,96%	90,00%	0,90%
	97,40%	75,00%	0,75%
	96,36%	65,00%	0,65%
MIN	95,32%	55,00%	0,55%
	94,80%	50,00%	0,50%

CA HF CLIENTS CH & Indep			0,50%
	atteinte	paiement	%MS
MAX	103,50%	150,00%	0,75%
	102,63%	137,50%	0,69%
	101,75%	125,00%	0,62%
	100,88%	112,50%	0,56%
TARGET	100,00%	100,00%	0,50%
	98,96%	90,00%	0,45%
	97,92%	80,00%	0,40%
	96,88%	70,00%	0,35%
MIN	95,84%	60,00%	0,30%
	94,80%	50,00%	0,25%

CC

VL

ABN

CC

13 OK

Annexe n° 3 : Liste des absences assimilées à du temps de travail effectif (temps de présence)

Type d'absences	Durée de présence	Observations
Accident du Travail	Oui (assimilée à des périodes de présence)	
Maladie non professionnelle	Non (pas assimilée)	
Maladie professionnelle	Oui	
Temps partiel thérapeutique (suite Accident du Travail / Maladie Professionnelle ou non)	Oui pour la partie travaillée	
Accident de trajet	Non	Conformément aux textes en vigueur (guide de l'épargne salariale de 2014)
Maternité	Oui	
Paternité	Oui	
Adoption	Oui	
Congés exceptionnels	Oui	Ex : décès, mariage, etc.
Journée enfant malade	Oui	
Greve	Non	
Congé formation économique, social et syndical	Oui dans la limite des 12 jours légaux	Limite portée à 18 jours pour les animateurs des stages et sessions de formation économique et syndicale
Mandat conseillers Conseil Prud'Hommes	Oui	
Temps passé à l'école pour les contrats pro + apprentissage	Oui	
Dispense d'activité	Oui	
Compte Epargne Temps	Oui	Cf. accord CET (Congé CET est assimilé à du temps de présence)
Jury d'assise	Non	
Absence non justifiée	Non	
Périodes de mise en quarantaine	Oui	Au sens du 3° du 1 de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique
Mise à pied	Non	
Congé sans solde	Non	
Congé sabbatique	Non	
Congé parental d'éducation	Non	
Congé de présence parentale	Non	

UL