

ACCORD D'INTERESSEMENT DES SALARIES AUX RESULTATS DU GIE LOGISTIQUE EXERCICES 2016-2017-2018

ENTRE

Le GIE INEO Logistique, dont le siège social est situé 15 impasse Dumur à Clichy (92), représentée par Monsieur Stéphane GREVIN, agissant en qualité de Directeur Délégué, ci-après dénommée l'entreprise,

d'une part,

ET

Monsieur Olivier DE AGUIAR, Délégué syndical CFDT ;

Monsieur Didier GAMBART, Délégué syndical CFDT ;

Monsieur Jonathan STEPHAN, Délégué syndical CFE-CGC.

Monsieur Jean-Pascal HEGRON, Délégué syndical CFTC ;

Monsieur Teddy JACOTTIN, Délégué syndical CFTC ;

Monsieur Djamel GANA, Délégué syndical CGT.

d'autre part,

Préambule

Le présent accord a pour but d'intéresser financièrement les salariés d'Ineo Logistique au développement et aux performances du GIE. Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 3312-2 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement des salariés à l'entreprise.

Le présent accord traduit la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel, les gains qui peuvent être réalisés du fait d'une meilleure efficacité du personnel et d'une meilleure organisation de l'entreprise, tout en prenant en compte un critère essentiel : la sécurité.

Les modalités de calcul et d'attribution de l'intéressement ont été retenues sur la base des critères suivants :

- Etre simple dans leurs applications et vérifiables par tous les salariés,
- Attribuer aux salariés une part du résultat sans compromettre pour autant la part du résultat nécessaire au développement de l'entreprise,
- Prendre en compte l'amélioration de la performance individuelle et collective en matière de sécurité,
- Moduler l'attribution de l'intéressement en fonction de la présence effective au travail

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

Article 1 Bénéficiaires

L'ensemble des salariés du GIE Ineo Logistique bénéficient des droits nés du présent accord quelque soit le type de contrat de travail (contrats à durée indéterminée, déterminée, apprentissage, temps plein ou partiel), hors stagiaires.

Article 2 Répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires

La répartition du montant global de la prime d'intéressement est effectuée de manière uniforme entre tous les salariés au prorata du temps d'activité dans l'entreprise pendant l'exercice concerné sous condition d'une ancienneté groupe d'au moins 3 mois :

- Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.
- La notion d'ancienneté retenue correspond à la durée totale d'appartenance juridique du salarié à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne puissent être déduites.

Sont considérés comme des périodes de travail :

- le temps de présence effectif au travail,
- les périodes assimilées de plein droit à du travail effectif (notamment congés payés, exercice de mandat de représentant du personnel, formation professionnelle),
- les congés spéciaux : congés de formation, congés syndicaux, absence autorisée rémunérée,
- les congés pour accident de travail et maladie professionnelle,
- les congés de maternité, paternité ou d'adoption,
- les périodes d'une même longue maladie non-professionnelle sans interruption (> 90 jours appréciés au 31 mars de l'année n+1) et ce pour l'année n.

Les autres cas de figure donneront lieu à une réduction de l'intéressement individuel au prorata de leur durée.

Article 3 Calcul du montant de l'intéressement

Les salariés du GIE ne peuvent bénéficier de l'intéressement que dans la mesure où le GIE dégage un Résultat Opérationnel Courant pour l'intéressement, désigné **ROC_{int}**, remplissant les critères décrits dans l'article 2.1.

En comptabilité générale, le **ROC_{int}** est le résultat d'exploitation (liasse fiscale GG) avant intéressement, hors tout impact de décisions judiciaires dont les procédures ont été initiées avant le 1^{er} janvier 2016 et hors impact CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi).

$ROC_{int} =$

- + Résultat d'exploitation (GG)
- Intéressement
- Impact décisions judiciaires dont procédures avant 1^{er} janvier 2016
- Impact CICE

Le montant individuel I_{indiv} de l'intéressement relatif à l'année n prend en compte les résultats économiques au travers de l'intéressement économique, les performances en matière de sécurité, le taux de satisfaction des utilisateurs du GIE, ainsi que le taux de présence dans la société relatif à l'année n . Le montant individuel est calculé de manière égalitaire au prorata temporis.

Le montant de l'intéressement est déterminé annuellement après clôture des comptes de l'exercice.

$$I_{indiv} = I_E \times Tin \times (1 + Mtf + S)$$

Où

I_{indiv} est l'intéressement individuel au titre de l'année n exprimé en Euro

I_E est l'intéressement économique au titre de l'année n exprimé en Euro, calcul à l'article 3.1

Tin est le taux de présence dans la société relatif à l'année n exprimé en %, calcul à l'article 3.3

Mtf est l'impact selon le taux de fréquence au titre de l'année n , calcul à l'article 3.2

Mtg est l'impact selon le taux de gravité au titre de l'année n , calcul à l'article 3.2

S est l'impact selon le taux de satisfaction des clients du GIE au titre de l'année n , calcul à l'article 3.4

Article 3-1 : Calcul de la partie I_E indexée sur le ROC_{int}

L'intéressement économique (I_E) prend en compte l'objectif budgétaire défini en année $n-1$ lors de la Visée 2 (V2), dans les conditions suivantes :

- $< \text{objectif V2}$ $\Rightarrow I_E = 0 \text{ €}$
- $\geq \text{objectif V2}$ $\Rightarrow I_E = 115 \text{ €}$.

Le dépassement de l'objectif V2 ouvre droit à une majoration de I_E . Cette majoration s'apprécie à un partir d'un dépassement $\geq +0,5\%$ et par palier supplémentaire de $0,5\%$. Chaque nouveau palier majore I_E de 75 € .

Exemples :

Lorsque l'objectif V2 est dépassé de $+0,5\%$, I_E est augmenté de 75 € ;

Lorsque l'objectif V2 est dépassé de +1%, I_E est augmenté de 150 € ;
Lorsque l'objectif V2 est dépassé de +1,5 %, I_E est augmenté de 225 € ;
Etc.

Article 3-2 : Majoration de l'intéressement individuel au titre de la sécurité

Un critère de sécurité a été retenu :

- le taux de fréquence (TF) - Nbre d'accidents avec arrêt x 1 000 000 / Nbre d'heures travaillées dans la société pour l'année n

Ces critères impacteront le montant individuel de l'intéressement selon les modalités suivantes :

- Impact selon le Taux de Fréquence – Calcul de M_{tf}

Si TF < 4 M_{tf} = 0,05

Exemple :

Société de 200 personnes
Temps de travail cumulé annuel de 321 400 heures
1 accident de travail avec arrêt

Taux de fréquence = $1 \times 1\,000\,000 / 321\,400$
Taux de fréquence = 3,11

Conséquence : M_{tf} = 0,05

Article 3-3 : Calcul du temps de présence

Le temps de présence dans la société relatif à l'année n, est égal au rapport de la différence entre le nombre de jours de présence théorique et le nombre de jours d'absence de l'année n (autre que les temps d'absence assimilés à du temps de présence effective) au nombre de jours théoriques relatif à l'année n,

$$T_{in} = \frac{\text{Jours de présence ou assimilée}}{\text{Jours de présence théoriques sur l'année n}}$$

Pour les salariés travaillant à temps partiel, le droit individuel est proratisé dans les mêmes proportions que leur temps de travail.

Article 2-4 : Majoration de l'intéressement individuel au titre de la satisfaction « client »

La satisfaction client du GIE est mesurée annuellement par un organisme indépendant auprès des utilisateurs du GIE. Les critères de mesure de la satisfaction seront définis annuellement en fonction des enjeux de qualité du GIE de l'année n.

Soit T_s le taux des personnes interrogées répondant par l'assertion « très satisfaisant » ou « satisfaisant »,

- Si $T_s < 75\%$ alors $S=0$
- Si $T_s \geq 75\%$ et $< 90\%$ alors $S=0,1$
- Si $T_s \geq 90\%$ alors $S=0,2$

S est l'impact sur l'intéressement individuel selon le taux de satisfaction des clients du GIE au titre de l'année n .

Article 4 Plafonnement de l'intéressement

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du code du travail :

Plafonnement global

Le montant global des primes distribuées au titre de l'intéressement ne peut excéder 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Plafonnement 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 moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'Entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Article 5 Versement de l'intéressement

Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de référence (art. L. 3314-9 du code du travail).

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal aux taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Les bénéficiaires pourront :

- demander le règlement total ou partiel de cette prime. Cette somme n'ayant pas caractère d'élément de salaire, elle n'est pas soumise à charges sociales, par contre, elle est à inclure dans la déclaration annuelle des revenus à la ligne « traitements et salaires » et est, de ce fait, assujettie à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.
- placer la totalité ou une partie de cette prime :

1 - Sur les Fonds Communs de Placement du Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif du Groupe ENGIE tels que définis dans le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif du

Groupe ENGIE (PERCO) – les parties au présent avenant adhérant au Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif du Groupe ENGIE.

Les parties précisent à cette occasion que les gestionnaires, teneurs de compte, dépositaires et assureurs des FCPE sont ceux définis dans le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif du Groupe ENGIE.

2 - Sur les Fonds Communs de Placement du Plan d'Épargne du Groupe ENGIE tels que définis dans le Plan d'Épargne du Groupe ENGIE (PEG) - les parties au présent avenant adhérant au Plan d'Épargne du Groupe ENGIE.

Les parties précisent à cette occasion que les gestionnaires, teneurs de compte, dépositaires et assureurs des FCPE sont ceux définis dans le Plan d'Épargne du Groupe ENGIE.

Les sommes investies dans le PERCO et le PEG sont indisponibles pour la durée fixée par ledit plan. La loi prévoit néanmoins des cas de déblocage anticipé.

Si cette affectation intervient dans les 15 jours suivant son versement, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

A défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le FCPE désigné à cet effet par le règlement du PEG ou à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce règlement.

L'intéressement perçu ou versé sur le plan d'épargne est soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et du Remboursement de la Dette Sociale (RDS) au taux en vigueur à la date de règlement ou de placement.

Mesure transitoire de rétractation en cas d'affectation par défaut de l'intéressement au plan d'épargne d'entreprise :

La Loi a prévu une mesure transitoire pour les droits à intéressement versés entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017. Dans l'hypothèse où la prime d'intéressement est affectée dans le plan d'épargne d'entreprise à défaut de choix du Bénéficiaire, ce dernier peut demander le déblocage des avoirs correspondant, dans un délai de trois mois à compter de la notification de l'affectation des droits dans le plan.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique, pour la totalité des droits à intéressement investis par défaut.

Les avoirs correspondant à l'abondement éventuellement attaché à ces droits feront également l'objet d'un rachat anticipé. Les sommes issues de ce rachat seront restituées à l'Entreprise.

Les montants restitués sont calculés sur la base de la valeur liquidative applicable à réception de la demande de rétractation.

Article 6 Information des salariés

Information collective

Conformément à la législation du travail, les signataires et le Comité d'Entreprise disposeront des moyens d'information nécessaires pour suivre les conditions d'application de l'accord et recevront des représentants de la direction des éléments de calcul et de répartition collective de l'intéressement avant le versement effectif.

Toute modification du Plan d'Epargne Groupe ENGIE donnera lieu une information du Comité d'Entreprise.

Information individuelle

En application de l'article L.3341-6 du code du travail, tout salarié se voit remettre, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Conformément à l'article D.3313-9 du code du travail, chaque salarié recevra, lors de chaque attribution, une fiche distincte du bulletin de salaire mentionnant :

- L'année d'attribution
- L'exercice de référence
- Le montant global de l'intéressement
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires
- Le nombre de bénéficiaires
- Le montant des droits attribués à l'intéressé
- Le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

L'accord d'intéressement fait également l'objet d'une note remise à tous les salariés de la Direction Déléguée et à tous les nouveaux embauchés. Cette note reprend de manière simple et explicite les principaux points ainsi que les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, l'employeur l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

S'il ne peut être atteint à sa dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire. Au-delà, elles seront affectées au fonds de solidarité vieillesse.

Article 7 Durée - Renouvellement

Le présent accord s'appliquera dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition de la part d'un ou plusieurs syndicats représentatifs, ayant recueilli ensemble au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections du comité d'établissement, dans un délai de 8 jours suivant la notification de cet accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du 29/06/2016.

Il concerne donc les trois exercices sociaux suivants :

- l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2016 et clos le 31 décembre 2016 ;
- l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2017 et clos le 31 décembre 2017 ;
- l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2018 et clos le 31 décembre 2018.

Il cessera alors de produire ses effets qui ne sauraient être prorogés après l'arrivée du terme par tacite reconduction.

A l'issue de cette période, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du système sous la même forme ou sous une forme différente ou de son abandon.

En cas de reconduction de l'accord, celui-ci devra être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions et délais que l'accord initial.

Article 8 Modification – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi à son élaboration ou, plus généralement, pour adapter le dispositif aux nouvelles données de l'entreprise.

Dans ce cas, un avenant sera conclu et déposé à la DIRECCTE dépositaire de l'accord initial. Il devra être conclu dans les 6 premiers mois de l'exercice au cours duquel il prend effet.

La révision ne pourra s'effectuer qu'avec l'accord d'une ou plusieurs parties signataires ayant recueillies 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections des membres titulaires du comité d'établissement.

Dans le cas où une modification de la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission rendrait impossible l'application du présent accord, celui-ci cesserait de produire ses effets. Dans ce cas, le nouvel employeur s'engage à négocier un nouvel accord dans un délai de 6 mois.

Dans tous les autres cas, le présent accord ne pourra être dénoncé que par l'ensemble des parties. La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice que si elle survient dans les 6 premiers mois. Dans tous les cas, la dénonciation devra être notifiée à la DIRECCTE dans les meilleurs délais.

Article 9 Règlement des litiges

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable.

A défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 10 Formalités

Le présent accord ainsi que les avenants éventuels seront déposés, à l'initiative de la Direction, en 2 exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier signée des parties adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et une version sur support électronique, ceci au plus tard dans les 15 jours suivants sa conclusion.

Fait à Asnières-sur Seine, le 29 juin 2016.
En 8 exemplaires

Pour la Direction

Stéphane GREVIN

Pour les organisations syndicales

Monsieur Olivier DE AGUIAR, Délégué syndical CFDT

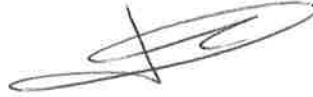
Monsieur Didier GAMBART, Délégué syndical CFDT

Monsieur Jonathan STEPHAN, Délégué syndical CFE-CGC

Monsieur Jean-Pascal HEGRON, Délégué syndical CFTC



Monsieur Teddy JACOTTIN, Délégué syndical CFTC



Monsieur Djamel GANA, Délégué syndical CGT