

ACCORD D'INTERESSEMENT

Entre la Société MAHLE Behr France Rouffach, SAS au capital de 30 000 000 Euros, dont le siège social est à ROUFFACH (68250) - 5 avenue de la Gare, représentée par Monsieur David BONNICHON, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les Délégués Syndicaux des organisations syndicales suivantes :

CFDT représentée par Madame Françoise KUENEMANN et Monsieur Stéphane BOTTIN,

CFE-CGC représentée par Messieurs Laurent ALTHERR et Gilles RINNERT,

CFTC représentée par Messieurs Jean-Marc FELLMANN et Christophe SCHMIDLIN,

CGT représentée par Messieurs Marc FORISSIER et Youssef ZEHRI,

UNSA représentée par Messieurs Riad KAIDI et Denis PIECZYNSKI,

d'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Pour assurer la pérennité de notre entreprise et son développement, nous sommes amenés à réaliser des améliorations constantes en matière de performances de nos produits, de qualité, de réduction en coûts, de respect des délais et d'une manière plus générale de service au client.

Ceci ne peut se faire que grâce aux initiatives individuelles et à l'effort collectif de l'ensemble du personnel. L'engagement et la motivation de chacun nous permettra de relever ce défi. Il paraît alors tout à fait légitime d'associer tous les membres de notre entreprise à cette réussite. C'est dans cet esprit qu'est conclu le présent accord.

Chaque salarié de MAHLE Behr France Rouffach recevra une part du résultat net selon les modalités définies dans les articles 3 et 4 du présent accord, ainsi qu'un intéressement calculé sur des indicateurs qualité et motivation du personnel.

Article 1 : OBJET DE L'ACCORD

Il définit les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement du personnel aux résultats de l'entreprise, en application des principes exposés dans le préambule et conformément aux articles visés par le Code du Travail 3^{ème} partie – livre 3, titre 1 Intéressement.

Article 2 : BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires de l'intéressement sont tous les salariés de la société MAHLE Behr France Rouffach ayant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté seront pris en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et au cours des 12 mois qui la précèdent.

Article 3 : CALCUL DE LA PRIME GLOBALE D'INTERESSEMENT

Les modalités de calcul de l'intéressement doivent être relativement simples dans leur application, facilement compréhensibles par le personnel et basés sur des indicateurs disponibles, vérifiables et objectifs.

La période de référence pour le calcul de l'intéressement correspond à l'exercice fiscal de l'entreprise et s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre des années 2015, 2016 et 2017.

Les parties conviennent de retenir 3 critères de performance pour déterminer le montant global de l'intéressement versé aux salariés :

3.1 Le résultat net de l'exercice

Le résultat net est la différence entre l'ensemble des produits et des charges de l'exercice. Il tient compte des produits et charges d'exploitation, des produits et charges financiers, des produits et charges exceptionnels, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des impôts sur les bénéfices.

Grille des pourcentages :

MONTANT ANNUEL DU RESULTAT NET		MONTANT DE LA PRIME GLOBALE	
0	à	1 500 000 d'euros	2,0 %
1 500 001	à	2 200 000 d'euros	3,0 %
2 200 001	à	3 000 000 d'euros	3,5 %
3 000 001	à	3 800 000 d'euros	4,5 %
3 800 001	à	4 500 000 d'euros	5,0 %
Supérieur	à	4 500 000 d'euros	5,5 %

3.2 La motivation des salariés

La performance de l'entreprise sur ce critère est définie par le niveau d'absentéisme global de l'entreprise. En fonction du niveau d'absentéisme qui sera atteint au titre de l'année, une somme forfaitaire fixe viendra s'additionner au montant individuel d'intéressement lié au résultat.

L'absentéisme intègre l'ensemble des absences liées à la maladie, les accidents du travail, les maladies professionnelles, les retards et les absences injustifiées, quels que soient leur durée. Les absences liées à la maternité ne figurent pas dans ce taux. Ces chiffres font l'objet d'une communication mensuelle au Comité d'Entreprise.

Source de l'indicateur : service Ressources Humaines

Le montant de la prime est le suivant :

Absentéisme supérieur à 6 %	0 €
Absentéisme entre 5,5 et 5,99 %	80 €
Absentéisme inférieur à 5,49 %	100 €

3.3 La qualité

La performance qualité de l'entreprise est définie par le niveau des PPM qui est le nombre de pièces mauvaises par millions de pièces livrées. En fonction du niveau de qualité qui sera atteint au titre de l'année, une somme forfaitaire fixe viendra s'additionner au montant individuel d'intéressement lié au résultat selon la grille définie ci-dessous.

Source de l'indicateur: service Qualité

Niveau des PPM	Intéressement qualité
De 0 à 15 ppm	100 €
De 16 à 19 ppm	50 €
Supérieur à 20 ppm	0 €

3.4 Plafonnement global de l'intéressement

Le montant global des primes distribuées est plafonné, conformément à la loi, à 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de MAHLE Behr France Rouffach inscrits à l'effectif de l'entreprise.

En tout état de cause, les montants définis au titre de la motivation des salariés (absentéisme) et de la qualité (PPM 0 km) seront divisés par deux en cas de résultat net négatif.

Article 4 : DETERMINATION DE LA PRIME INDIVIDUELLE D'INTERESSEMENT

La prime sera versée proportionnellement à la durée de présence, c'est à dire que chaque salarié recevra une somme identique pour une même durée de présence au cours de l'exercice de référence.

Cette somme sera réduite proportionnellement pour tenir compte :

1. du temps de travail prévu aux contrats à temps partiel,
2. des entrées et sorties en cours d'année,
3. des absences autres que :
 - Accidents de travail (à l'exception des accidents de trajet),
Maladies professionnelles,
 - Maternités, adoption,
 - Congés payés et congés pour événements familiaux,
 - Formations suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
 - Absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ou pour les congés spécifiques propres à chaque catégorie de représentant.

Chaque jour d'absence sera décompté proportionnellement au nombre de jours travaillés dans l'entreprise pour l'année considérée.

La prime qui peut être versée à chaque salarié est limitée à une somme égale à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Article 5 : VERSEMENT DE LA PRIME D'INTERESSEMENT

Le versement de la prime d'intéressement pourra faire l'objet du versement d'un acompte en décembre. Le paiement du solde se fera en juin de l'exercice suivant après l'arrêté définitif des comptes.

Les versements interviendront avec les bulletins de paie des mois concernés.

Le montant définitif de l'intéressement, et donc le solde à verser, ne pourra être déterminé qu'après l'arrêté des comptes de l'exercice concerné, c'est à dire au plus tard le 30 avril. Le montant global provisoire de l'intéressement sera communiqué au Comité d'Entreprise au plus tard le 15 mai.

Si le montant définitif de l'intéressement est inférieur au montant de l'acompte versé en décembre, la somme versée en trop devra être remboursée intégralement par les salariés à l'entreprise.

Lors du versement de l'intéressement, chaque bénéficiaire recevra une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche indiquera le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé ainsi que la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS. Elle comportera en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord. Elle précisera également la possibilité d'affecter une partie ou la totalité des sommes au plan d'épargne d'entreprise.

Cette fiche sera également adressée aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise avant la mise en place de l'accord ou le calcul et la répartition des droits.

Article 6 : AFFECTATION FACULTATIVE AU PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE

- Tout bénéficiaire de l'intéressement peut affecter une partie ou la totalité de cet intéressement au plan d'épargne d'entreprise, les sommes ainsi affectées étant exonérées d'impôts sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.
- L'abondement de l'entreprise sera constitué exclusivement de la prise en charge des frais de tenue de compte.
- Chaque bénéficiaire devra, dans les 15 jours suivant la réception de la note lui précisant le montant total de l'intéressement qui lui est dû, indiquer au service du personnel le montant qu'il souhaite verser au plan d'épargne d'entreprise.

Article 7 : REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INTERESSEMENT

- Il est exonéré de toute charge sociale.
- Pour les salariés l'intéressement est soumis à l'impôt sur le revenu, à la CSG et à la CRDS. Dans le cas où l'intéressement est versé sur le plan d'épargne d'entreprise, et donc bloqué pendant 5 ans, il est exonéré d'impôts mais reste soumis à la CSG et à la CRDS. Toutefois, les salariés pourront faire débloquer les

fonds avant cinq ans dans les cas prévus à l'article R.3324-22 à R.3324-24 du Code du Travail.

Article 8 : CONTROLE DE L'ACCORD

L'application du présent accord sera suivie par un organisme de contrôle qui sera le Comité d'Entreprise. Il se réunira lors du calcul des acomptes et du solde définitif. Il prendra connaissance des documents ayant servi de base de calcul de l'intéressement.

Ces documents seront tenus à sa disposition par la Direction au moins huit jours avant la date prévue pour la réunion. Il pourra également demander à la Direction toutes les explications complémentaires sur l'application du contrat, formuler tout avis et présenter toute suggestion à ce sujet.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par la Direction après avoir été communiqués au Comité d'Entreprise. Ils feront ensuite l'objet d'un rapport commun sur le fonctionnement du système. Ce rapport sera affiché pour l'information de l'ensemble du personnel.

Article 9 : INFORMATION DU PERSONNEL

Un avis indiquant l'existence de l'accord sera affiché aux endroits habituels pendant un mois à la suite du dépôt.

- Une copie de l'accord sera remise :
 - à tous les représentants du personnel dès signature de l'accord
 - à tout nouvel embauché.
- Le salarié qui quitte l'entreprise recevra une note sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu ainsi qu'un état récapitulatif de ses avoirs, prévu à l'article L.3341-6 à L.3341-8 du Code du Travail. L'état récapitulatif comportera les informations et mentions suivantes :
 - L'identification du bénéficiaire ;
 - La description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
 - L'identité et l'adresse des teneurs de registre auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

L'état récapitulatif sera inséré dans un livret d'épargne qui sera remis au salarié lors de son départ.

- Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte MAHLE Behr France Rouffach avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, il lui sera demandé l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et il lui sera demandé d'informer MAHLE Behr France Rouffach de ses changements d'adresse éventuels ;

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L.3313-2 ;

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse de Dépôts et Consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription. A l'expiration du délai de prescription, ces sommes sont versées au Trésor Public.

Article 10 : REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges individuels pouvant survenir à l'occasion de l'application de l'accord se régleront si possible à l'amiable, après entente des parties et avis de l'organisme de contrôle.

Les litiges « collectifs » portant notamment sur le calcul global de l'intéressement ou ses modalités de répartition se régleront si possible entre la Direction et l'organisme de contrôle.

Dans les deux cas, si aucun accord ne pourra être trouvé, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 11 : DUREE DE L'ACCORD ET DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, du 1.01.2015 au 31.12.2017. L'accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires. La dénonciation devra intervenir dans les mêmes formes et délais que la conclusion de l'accord lui-même.

Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours si elle intervient avant le premier jour du septième mois.

La dénonciation devra respecter les mêmes conditions de délais et de dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace, Unité Territoriale du Haut-Rhin que l'accord lui-même.

Article 12 : RECONDUCTION DE L'ACCORD

A l'issue de la période d'application du présent contrat, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité de renouvellement ou non de l'accord.

Article 13 : REVISION DE L'ACCORD

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

Dans ce cas toute modification devra faire l'objet d'un avenant déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace, Unité Territoriale du Haut-Rhin.

Article 14 : DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels seront déposés conformément à l'article L.2231-6 du Code du Travail à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace, Unité Territoriale du Haut-Rhin, à l'initiative de la Direction dans les jours qui suivent sa signature.

Fait à Rouffach, le 12 juin 2015

BONNICHON David, Directeur des Ressources Humaines

KUENEMANN Françoise, Déléguée Syndicale CFDT

BOTTIN Stéphane, Délégué Syndical CFDT

ALTHERR Laurent, Délégué Syndical CFE-CGC

RINNERT Gilles, Délégué Syndical CFE-CGC

FELLMANN Jean-Marc, Délégué Syndical CFTC



Christophe SCHMIDLIN, Délégué Syndical CFTC



FORISSIER Marc, Délégué Syndical CGT

ZEHRI Youssef, Délégué Syndical CGT

KAIDI Riad, Délégué Syndical UNSA

PIECZYNSKI Denis, Délégué Syndical UNSA