

## 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, et Monsieur Philippe ENGELBERT, Responsable des Opérations,

d'une part,

Et les Délégués Syndicaux des organisations syndicales suivantes :

CFDT représentée par Madame Sabine STUDER et Monsieur FRISON,

CFE-CGC représentée par Messieurs Laurent ALTHERR et Didier SCHATT,

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.

D-D  
MCE  
SS  
SC  
DP  
PE

**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<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre des années 2018, 2019 et 2020.

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 % du résultat net
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 taux de fréquence de l'entreprise qui mesure le nombre d'accidents du travail. En fonction du niveau qui sera atteint au titre de l'année, une somme forfaitaire fixe viendra s'additionner au montant individuel d'intéressement lié au résultat.

Le taux de fréquence fait l'objet d'une communication au CHSCT.

Source de l'indicateur : service Sécurité

Le montant de la prime est le suivant :

Pour 2018 :

<b>Taux de fréquence</b>	<b>Intéressement motivation</b>
De 0 à 16 sur l'année	100 €/an/salarié
Supérieur à 16	0

Pour 2019 :

<b>Taux de fréquence</b>	<b>Intéressement motivation</b>
De 0 à 13 sur l'année	100 €/an/salarié
Entre 13 et 14	80€/an/salarié
Supérieur à 14	0

Pour 2020 :

<b>Taux de fréquence</b>	<b>Intéressement motivation</b>
De 0 à 10 sur l'année	100 €/an/salarié
Entre 10 et 12	80€/an/salarié
Supérieur à 12	0

### 3.3 La qualité

La performance qualité de l'entreprise est définie par le niveau des PPM 0 km 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

<b>Niveau des PPM 0 km</b>	<b>Intéressement qualité</b>
De 0 à 15 ppm/an	100 €/an
De 16 à 19 ppm/an	50 €/an
Supérieur à 20 ppm/an	0 €/salarié

### 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 (taux de fréquence) 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**

La prime individuelle d'intéressement sera versée aux salariés le 4e mois qui suit la clôture de l'exercice auquel elle s'applique, dans le cadre légal défini ci-après.

L'article L 3314-9 du code du travail, institue un délai de versement des primes d'intéressement. Aux termes de ce texte, toute somme versée aux salariés en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice auquel il s'applique (31 Mai lorsque l'exercice coïncide avec l'année civile) produira un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées mentionné à l'article 14 de la loi n°47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, les intérêts commencent à courir le premier jour du troisième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

Ces intérêts à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal et bénéficient des mêmes exonérations sociales et fiscales que celui-ci, ils ne sont pas soumis à la CSG ni à la CRDS.

Pour les bénéficiaires qui n'appartiendraient plus à l'entreprise et qui ne pourraient être atteints à la dernière adresse indiquée par lui à la date du versement de la prime, l'entreprise conservera dans ses livres pendant un an à compter de la date limite de versement le montant de cette prime et passé ce délai, le versera à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L312-20 du code monétaire et financier (Art D3313-11 du code du travail).

Les parties prévoient que toute modification légale ou réglementaire de la date limite sera appliquée d'office dès son entrée en vigueur.

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

Les primes d'intéressement seront affectées au choix du salarié :

- pour tout ou partie à un **paiement immédiat**.
- pour tout ou partie à la souscription de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) **au sein du Plan d'Epargne Entreprise**, créé et géré conformément aux articles L 3332-1 et suivants du Code de Travail. Les sommes investies dans le PEE sont bloquées 5 ans sauf cas de déblocages anticipés prévus par la loi et précisés dans le règlement du PEE.

Chaque bénéficiaire est informé, par un avis d'option, envoyé par courrier simple, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et du montant dont il peut

demander en tout ou partie le versement. Cette demande doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le salarié est présumé avoir été informé dans un délai de 7 jours après la date d'émission de l'avis d'option.

Si dans le délai indiqué sur l'avis d'option, le salarié n'a pas fait connaître son choix de placement ou de paiement, les sommes seront investies dans le F.C.P.E. « **fond monétaire** » du Plan d'Epargne Entreprise.

Les sommes versées au Plan d'Epargne Salariale ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

#### **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 débloquent 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 Social et Economique. Il se réunira lors du calcul 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 Social et Economique. 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.

PE D.J.  
M.F. SS  
SC DP R

**Article 9 : INFORMATION DU PERSONNEL**

Conformément à l'article D. 3313-8 du Code du travail, une note d'information sera remise à chaque bénéficiaire de l'accord.

En outre, toute personne concernée par l'accord reçoit, à son arrivée dans l'entreprise, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales établie en application de l'article L2323-8 du code du travail.

Chaque répartition individuelle fera l'objet d'une fiche indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé et,
- le montant des retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement obligatoire,
- la date à partir de laquelle les droits sont négociables ou exigibles lorsque l'intéressement est investi sur un Plan d'Epargne Salariale,
- les cas dans lesquels les sommes investies sur un Plan d'Epargne Salariale peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,
- ainsi que les modalités d'affectation par défaut au PEE des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

A cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Selon les dispositions de l'article D.3313-9 du Code du Travail, la remise de cette fiche distincte pourra être effectuée par voie électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Aux termes de l'article D 3313-10 du code du travail, l'employeur demandera son adresse au salarié quittant l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informerá 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 auxquelles il peut prétendre seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations, où elles pourront être réclamées jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L312-20 du code monétaire et financier.

**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 1.01.2018 au 31.12.2020. 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 22/05/13

BONNICHON David, Directeur des Ressources Humaines

ENGELBERT Philippe, Responsable des Opérations

STUDER Sabine, Déléguée Syndicale CFDT

FRISON Antoine, Délégué Syndical CFDT

ALTHERR Laurent, Délégué Syndical CFE-CGC

SCHATT Didier, Délégué Syndical CFE-CGC

FELLMANN Jean-Marc, Délégué Syndical CFTC

SCHMIDLIN Christophe, Délégué Syndical CFTC

FORISSIER Marc, Délégué Syndical CGT

ZEHRI Youssef, Délégué Syndical CGT

KAIDI Riad, Délégué Syndical UNSA

PIECZYNSKI Denis, Délégué Syndical UNSA



MIZ D.P.  
PE  
SS  
SC R