

ACCORD D'INTERESSEMENT

2010 - 2012

CLEMESSY S.A.

Entre CLEMESSY S.A., Société Anonyme régie par les articles 118 à 150 de la loi sur les sociétés commerciales du 24 juillet 1966 dont le siège social est à Mulhouse – 18 rue de Thann,
représentée par

Monsieur Léon PALERMITI, Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et les Délégués Syndicaux Centraux :

- | | |
|-------------------|------------------------------|
| - pour la CFDT | Monsieur Dominique LE MORVAN |
| - pour la CFE/CGC | Monsieur Roland SPINDLER |
| - pour la CGT | Monsieur Michel ESTEVEZ |
| - pour la CGT/FO | Monsieur Jean Luc BAUDILLON |

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

DLN
BSL

Préambule

En ratifiant le présent accord, la Direction de Clemessy S.A. et les Organisations Syndicales représentatives manifestent leur volonté de continuer à œuvrer à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise, par la motivation des femmes et des hommes et par le développement de l'implication individuelle et de l'efficacité collective.

En contrepartie des efforts consentis, l'intéressement permet la participation de chacun au fruit des progrès réalisés par l'entreprise.

Le présent accord précise les conditions qui doivent permettre d'intéresser le personnel aux résultats de l'entreprise.

Le présent accord s'applique exclusivement au personnel de la société CLEMESSY S.A.

Il est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et plus particulièrement des articles L 3312-2 et suivants du Code du Travail.

L'intéressement ne se substitue à aucun élément salarial existant.

Article 1 - Seuil de déclenchement

Le calcul de l'intéressement est déclenché dès lors que **le Résultat Opérationnel (ROP) réalisé** avant Intéressement, incluant la quote-part des résultats sur opérations réalisées en commun, et avant Participation, **est égal ou supérieur à 50 % du ROP budgété.**

Dans le cas contraire, aucun intéressement n'est distribué.

Pour l'exercice 2010, le ROP budgété déterminé par la Direction Générale en début d'exercice, ressort à 16 238 KEUR. Le seuil de déclenchement ressort quant à lui à 50 % de 16 238 KEUR soit **8 119 KEUR.**

Pour les exercices 2011 et 2012, les ROP budgétés seront ceux déterminés et validés par la Direction Générale au début de chacun de ces exercices.

Définition du ROP : le ROP est le Résultat d'Exploitation augmenté ou diminué du résultat des opérations réalisées en commun. Ces 2 agrégats financiers correspondent à la somme des montants figurant sur le formulaire N° 2052 " Compte de résultat de l'exercice ", dans les cellules GG, GH et GI de la liasse fiscale.

Article 2 - Salariés bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel inscrit : ingénieurs et cadres, ETAM, ouvriers, justifiant d'au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou le Groupe.

DLN

2/7
854 11

Le montant de l'intéressement sera calculé au prorata du temps d'activité effective en cas d'entrée et de sortie en cours d'exercice (taux d'activité).

Les salariés à temps partiel, quel que soit leur statut, leur âge et les modalités de calcul de leurs ressources, bénéficieront de l'intéressement au prorata de leur temps de travail contractuel (taux contractuel = horaire du salarié rapporté à l'horaire société).

En cas de changement des taux d'activité et contractuel en cours d'année, il sera appliqué un taux moyen pondéré.

Article 3 - Formule de l'intéressement

Dès lors que le seuil de déclenchement défini dans l'Article 1 est atteint, l'enveloppe globale d'intéressement se situe entre 4 % et 12,2 % du ROP réalisé selon le tableau ci-dessous :

INDICES (1) (ROP réalisé / ROP budgété) x 100		ENVELOPPES INTERESSEMENT en % du ROP réalisé (2)
< 50	(soit pour 2010 < 8 119 K€)	0 %
≥ 50 et ≤ 55	(soit pour 2010 ≥ 8 119 et ≤ 8 930,90 K€)	4,0 %
> 55 et ≤ 60	(soit pour 2010 > 8 930,90 et ≤ 9 742,80 K€)	4,8 %
> 60 et ≤ 65	(soit pour 2010 > 9 742,80 et ≤ 10 554,70 K€)	5,6 %
> 65 et ≤ 70	(soit pour 2010 > 10 554,70 et ≤ 11 366,60 K€)	6,4 %
> 70 et ≤ 75	(soit pour 2010 > 11 366,60 et ≤ 12 178,50 K€)	7,2 %
> 75 et ≤ 80	(soit pour 2010 > 12 178,50 et ≤ 12 990,40 K€)	8,0 %
> 80 et ≤ 85	(soit pour 2010 > 12 990,40 et ≤ 13 802,30 K€)	8,8 %
> 85 et ≤ 90	(soit pour 2010 > 13 802,30 et ≤ 14 614,20 K€)	10,0 %
> 90 et ≤ 95	(soit pour 2010 > 14 614,20 et ≤ 15 426,10 K€)	10,8 %
> 95 et ≤ 100	(soit pour 2010 > 15 426,10 et ≤ 16 238,00 K€)	11,6 %
> 100 et ≤ 105	(soit pour 2010 > 16 238,00 et ≤ 17 049,90 K€)	12,2 %
> 105 etc		12,2 %

Les tranches d'indices (1) et pourcentages (2) ci-dessus sont identiques en 2010, 2011 et 2012.
Les montants des ROP budgétés et réalisés sont ceux validés en 2010, 2011 et 2012 par la Direction Générale.

Exemples pour 2010 :

- ROP réalisé = 12 854,00 K€ soit $(12\ 854,00 / 16\ 238) \times 100 =$ indice 79,16. L'enveloppe d'Intéressement sera donc égale à $12\ 854,00 \times 8\% = 1\ 028,32$ K€.
- ROP réalisé = 16 814,45 K€ soit $(16\ 814,45 / 16\ 238) \times 100 =$ indice 103,55. L'enveloppe d'Intéressement sera donc égale à $16\ 814,45 \times 12,2\% = 2\ 051,36$ K€.

Dans tous les cas, l'enveloppe est plafonnée à un 1/4 du-résultat net avant participation et impôt sur les sociétés (I.S). Le montant total de l'intéressement ne pourra dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux personnes concernées.

DLH

B3L^{3/7}

W

Répartition de l'enveloppe globale ainsi obtenue

- **75 % de l'enveloppe** sont répartis aux salariés bénéficiaires au prorata de leurs taux d'activité et contractuel tels que définis à l'article 2 ci-dessus, et de leur coefficient de présence tel que défini à l'article 4 ci-après

et

- **25 % de l'enveloppe** sont répartis aux salariés bénéficiaires, au prorata de la somme de leurs Gains de Base, Primes d'Ancienneté et Primes de Fonction perçus dans l'exercice.

Définition du salaire : pour la part ci-dessus répartie proportionnellement au salaire, le salaire pris en considération est celui constitué du Gain de Base, de la Prime d'Ancienneté et de la Prime de Fonction réellement perçus dans l'exercice de référence.

Les périodes de congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle sont prises en compte sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Article 4 - Calcul du temps de présence et coefficient applicable

Les absences ci-dessous, limitativement énumérées, impacteront négativement le calcul du temps de présence dès lors qu'elles dépasseront un total de 6 heures par an pour un temps plein (les 6 premières heures d'absence sont « neutralisées ») :

- tolérance trimestrielle maladie, maladie enfant
- heures recherche emploi non payées
- abattement heures (grève)
- congés sans solde
- heures médecin, dentiste
- maladie
- retards absences non payées.

Le temps de présence est déterminé de la façon suivante : calcul d'un **coefficient de présence** égal au rapport du nombre d'heures (ou de jours) effectivement travaillées par le salarié sur le nombre d'heures (ou de jours) théoriques de travail. Ce coefficient ne pourra être supérieur à 1.

Par conséquent, les salariés ayant une durée totale d'absence inférieure ou égale à 6 heures (pour un temps plein) se verront appliquer un coefficient de présence égal à 1.

Pour les salariés à temps partiel, ce seuil de 6 heures est pro-raté en fonction de leur temps de travail.

Mais l'application de ce coefficient ne peut avoir pour effet de diminuer la somme globale à verser au personnel, telle qu'elle résulte des modalités de calcul établies à l'article 3.

Par conséquent, la somme des écarts générés par les bénéficiaires ayant un coefficient de présence inférieur à 1 est redistribuée à tous les bénéficiaires au prorata de leurs taux d'activité et contractuel.

Article 5 - Date de versement

Le calcul de l'intéressement a lieu dans les quatre mois de la clôture de chaque exercice.

Le paiement de la prime individuelle est réalisé lors de l'échéance de paie du même mois.

Dans les conditions actuelles de clôture de chaque exercice, le paiement de la prime aurait lieu lors de l'échéance de paie du mois d'avril.

Article 6 – Plafonnement individuel de l'intéressement

Le montant de l'intéressement attribué à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder la moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

Article 7 - Information des salariés et des représentants du personnel

Les conditions de réalisation des objectifs fixés ainsi que les éléments servant au calcul de l'intéressement seront communiqués aux représentants du personnel et aux salariés eux-mêmes à la date où le versement de l'intéressement est ou doit être effectué.

Information des salariés

Il sera remis à chaque salarié et à tout nouvel embauché une note d'information reprenant le texte même du présent accord.

Lors du versement de l'intéressement, chaque bénéficiaire recevra une fiche distincte du bulletin de salaire. 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 les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord. Ces informations seront aussi communiquées aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise avant la mise en place de l'accord ou avant le calcul et la répartition des droits.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, les sommes seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme du délai de prescription prévu à l'article 7° de l'article L 135-7 du code de la Sécurité Sociale (30 ans).

Suivi de l'accord par les représentants du personnel

Par ailleurs, l'application du présent accord sera suivie par une commission spéciale créée par le Comité Central d'Entreprise et constituée de deux membres du comité par organisation syndicale. Cette commission pourra avoir connaissance des conditions d'application du présent accord et étudier les problèmes susceptibles de se poser.

Cette commission se réunira trimestriellement pour recevoir communication par la Direction des éléments d'information disponibles permettant d'appréhender le niveau d'avancement des objectifs et de déterminer, en accord avec la Direction, l'information à communiquer au personnel.

Article 8 - Régime social et fiscal de l'intéressement

L'intéressement n'a pas le caractère de salaire. Il ne peut se substituer à aucun des éléments de salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

L'intéressement versé aux salariés est exonéré de toute charge sociale, mais il est soumis d'une part à l'impôt sur le revenu (sauf versement aux Plans d'Epargne d'Entreprises et /ou de Groupes en vigueur dans l'entreprise) et d'autre part à la CSG et à la CRDS.

Article 9 - Affectation facultative aux Plans d'Epargne d'Entreprises et /ou de Groupes

Tout bénéficiaire de l'intéressement peut affecter une partie ou la totalité de cet intéressement aux Plans d'Epargne d'Entreprises et /ou de Groupes en vigueur dans l'entreprise, les sommes ainsi affectées étant exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque bénéficiaire reçoit une note lui précisant le montant de l'intéressement qui lui est dû pour l'exercice précédent et lui rappelant la possibilité d'en verser tout ou partie aux Plans d'Epargne d'Entreprises et / ou de Groupes en vigueur dans l'entreprise. La note énumérera ces PEE et / ou PEG en vigueur.

Article 10 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans couvrant les exercices 2010, 2011 et 2012 et prend effet à la date d'ouverture de l'exercice 2010, soit le 1^{er} janvier 2010.

Article 11 - Dénonciation

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La dénonciation devra être notifiée au Directeur Départemental du Travail et de la Formation Professionnelle compétent.

Article 12 - Modification de l'accord

Au cas où, à la suite d'une intervention de l'Administration, l'accord n'apparaîtrait pas conforme à la législation applicable, les parties signataires se rencontreraient dans le délai d'un mois, pour prendre en compte les nouvelles données.

Article 13 - Modification dans la situation juridique de l'entreprise

Conformément au 1° de l'article L 3313-4 du Code du Travail, au cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, scission ou cession, rendrait impossible l'application de l'accord, celui-ci cesse de produire ses effets entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, après information de la commission de suivi.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci doit engager dans un délai de six mois une négociation, selon l'un des modes prévus à l'article L 3312-2 en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

Article 14 - Litiges

Les éventuels litiges qui pourraient survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront, dans toute la mesure du possible, à l'amiable : la commission spéciale du CCE serait réunie dans cet objectif.

Dans le cas où une solution amiable ne serait pas trouvée, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

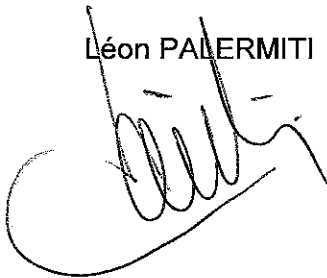
Article 15 - Dépôt

Le présent accord, ainsi que ses avenants éventuels, seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de la formation Professionnelle du Haut Rhin et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Mulhouse, à l'initiative de la Direction.

Fait à Mulhouse, le 2 juin 2010.

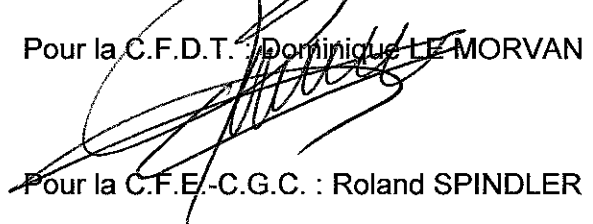
Pour la Direction,

Léon PALERMITI



Pour les Organisations Syndicales,

Pour la C.F.D.T. : Dominique LE MORVAN



Pour la C.F.E.-C.G.C. : Roland SPINDLER

Pour la C.G.T. : Michel ESTEVEZ

Pour la C.G.T.-FO : Jean Luc BAUDILLON

