PERFORM'HABITAT

ACCORD D'INTERESSEMENT

Entre :

L'ensemble du personnel de la Société Perform'Habitat ayant ratifié le présent accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des 2/3 d'entre eux ainsi qu'il ressort des signatures figurant sur le présent acte, Ladite ratification intervient suite à une demande conjointe du 15/06/2015 par la Direction de la société Perform-Habitat et d'un ou plusieurs délégué syndical.

.

D'UNE PART,

Et :
PERFORM' HABITAT,
dont le siège social est à GRENOBLE, 5 rue Eugène FAURE
immatriculée 44503185900041 RCS GRENOBLE
représenté par **Monsieur Dominique CHIARONI, Président du Directoire**,

D'AUTRE PART,

Préambule

Cet accord, conclu dans le cadre des Articles L3311-1 et suivants du Code du Travail, a pour objet de mettre en place un intéressement des salariés aux résultats de la Société, à compter de l'**exercice 2015**, et en remplacement du précédent accord arrivé à échéance.

Il traduit la volonté de Perform-Habitat d'associer le personnel aux résultats de la Société dans le cadre de son développement. Ceci prend la forme d'un intéressement lorsque ces résultats atteignent un niveau satisfaisant et représentent un réel accroissement de la prospérité. Il est destiné à renforcer la solidarité entre les salariés et leur entreprise, en les faisant participer plus directement à l'amélioration des résultats.

Le présent accord a été conclu dans la mesure où l'accord d'intéressement conclu en date du 25 juin 2012 au sein de la société PERFORM HABITAT pour les exercices 2012-2013 et 2014 est venu à expiration.

Il a été convenu le présent accord d'intéressement

Article 1 - Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le cadre d'application, la durée de l'accord ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- l'époque des versements ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2 - Publicité

Le texte de l'accord sera déposé en deux exemplaires au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date de conclusion de l'accord à la DIRECCTE, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à l'initiative de la Direction de la Société.
Un avis indiquant l'existence de l'accord sera affiché dans l'établissement aux endroits habituels pendant un mois complet à la suite de son dépôt.

JC
VP JR CCA EF
CAR
Fe BU WB EC CG

Le texte de l'accord d'intéressement sera diffusé à l'ensemble du personnel dans le mois suivant sa signature.

La publicité des avenants au présent accord obéit aux mêmes dispositions que celles réglementant la publicité de l'accord lui-même.

Article 3- Salariés bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires de l'intéressement sont tous les salariés de la société Perform'Habitat comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans la société.

D'autre part, pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte « tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et les douze mois qui la précédent ».

De plus, l'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'Entreprise. A ce titre les périodes de simple suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit ne peuvent être déduites.

Aucun abattement ne peut être appliqué pour absence.

Article 4 - Durée - reconduction - dénonciation et révision de l'accord

L'accord ainsi que tous ses avenants éventuels sont valables pour une durée de 3 ans, à compter du 1er janvier jusqu'au 31 décembre inclus, et concernant les exercices **2015 – 2016 – 2017**, sans tacite reconduction possible.

A l'issue de cette période, les parties au présent accord se réuniront pour tirer les enseignements de l'ensemble de l'accord et pour examiner en fonction de la situation de l'entreprise l'opportunité de le renouveler.

La dénonciation de l'accord pourra s'opérer d'un commun accord entre les parties signataires dans les mêmes formes que l'accord initial.

Une révision de l'accord pourra intervenir par la volonté de l'ensemble des signataires sous forme d'avenant. Les avenants obéissent aux mêmes règles de conclusion (signataires et délais) et de dépôt que l'accord lui-même.

Article 5 - Caractéristiques de l'intéressement

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et n'entre pas en compte pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance, ni dans l'application de la législation relative à la négociation sur les salaires.

Il ne peut se substituer à aucun des éléments réguliers du salaire ou accessoires du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

L'intéressement versé aux salariés :

- est exonéré des cotisations de Sécurité Sociale dans la limite des plafonds légaux mais est soumis à CSG CRDS et au forfait social
- est déduit des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les Sociétés,
- mais, n'est pas exonéré d'impôt sur le revenu (sauf si les salariés bénéficiant de l'intéressement reversent les sommes qui leur sont attribuées sur un Plan d'Epargne d'Entreprise - voir article 13).

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord.

L'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires, il résulte uniquement des règles de calcul définies dans l'accord (articles 9 à 12 ci-dessous).

Etant donné qu'il dépend du résultat de l'entreprise, l'intéressement est variable et peut donc être nul.

Les parties signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs, et par conséquent, elles ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

Plafond collectif, plafond individuel de l'intéressement :

Plafond collectif : Le montant global annuel de l'intéressement distribué aux salariés ne peut pas dépasser 7% du total de la masse salariale telle qu'elle est définie à l'article 9.

Plafond individuel : Le montant des primes distribuées à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel moyen de sécurité sociale en vigueur de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Article 6 - Différends

Les différends qui pourraient survenir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés en commission de l'intéressement composée ainsi qu'il est précisé dans l'article suivant.

Si au cours de la réunion de la Commission, aucune solution n'est apportée au différend , les parties signataires du présent accord désignent deux personnes appartenant à la société Perform-Habitat, choisis l'un par la Direction, l'autre par le personnel de l'entreprise Perform-Habitat.

Les deux personnes ainsi désignées tenues au secret professionnel se réunissent, et après étude, présentent un rapport à la Commission de l'intéressement sur la solution qu'elles ont adoptée le cas échéant. Elles pourront désigner un tiers arbitre d'un commun accord.

Si le désaccord persiste suite à l'avis du tiers ou arbitre devant la commission de l'intéressement, le différend est évoqué devant les tribunaux compétents.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

Article 7 - Commission de l'intéressement

Une commission dite « Commission de l'intéressement » est instituée par les parties signataires. Elle se compose d'un membre du directoire qui préside désigné par la Direction et de deux salariés de la société désignés pour 2 exercices par l'ensemble des salariés et représentant chacune des deux catégories de personnel : cadres, employés administratifs. Leur mandat est renouvelable ; il pourra y avoir également remplacement en cas de rupture du contrat de travail de l'un d'eux.

En cas d'absence, la personne absente pourra donner « pouvoir » à un salarié et/ou dirigeant de la société PH, un représentant présent ne pouvant détenir qu'un seul pouvoir.

La commission est chargée du suivi de l'application de l'accord et sera chargé de tenter de résoudre les différends pouvant s'élever dans le cadre de son application.

Elle se réunit au moins deux fois par exercice, dans la quinzaine qui suit l'approbation des résultats de l'exercice par l'Assemblée Générale Ordinaire de la Société et la première quinzaine de septembre, sur convocation de la Direction.

Huit jours au moins avant chaque réunion, la Commission reçoit les documents lui permettant d'exercer sa mission à savoir :

- Réunion suivant la clôture de chaque exercice :
Compte de résultat de l'entreprise et l'ensemble des autres documents prévus par la législation en vigueur.

- Réunion de la première quinzaine de septembre de chaque exercice :
Eléments concernant l'activité de l'entreprise et de nature à influencer le mécanisme d'intéressement.

- Réunion en cas de différend

Tous éléments de nature à pouvoir tenter de résoudre le différend.
Ces documents, ainsi que l'ensemble des éléments recueillis par la Commission, ont un caractère confidentiel et ne sauraient être divulgués à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise

Article 8 : Modalités d'information des salariés :

Toute information relative à cet accord se fera dans les conditions fixées aux articles D 3313-8 à D 3313-11 du code du travail.

JD
VP DR WB CEA
Ec

Article 9 - Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée selon la formule suivante :

Résultat Courant avant impôt X 50% à la condition que le résultat courant avant impôt soit supérieur ou égal à 30 000€.

Article 10 – Répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires :

La masse totale de l'intéressement dégagée au niveau de l'entreprise, une fois déterminée, est répartie entre les bénéficiaires de la manière suivante :

① - **80%** de la masse totale de l'intéressement seront répartis entre les salariés présents à PH, selon les dispositions définies à l'article 3, ou au prorata du temps de travail pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année ou travaillant à temps partiel

② - **20%** de la masse totale de l'intéressement seront répartis proportionnellement aux salaires bruts perçus par le personnel concerné pour l'ensemble de l'année, selon les dispositions définies à l'article 3, sous déduction des indemnités et primes exceptionnelles et dans la limite maximum de 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Article 11 – Plafond collectif, plafond individuel de l'intéressement

Plafond collectif : Le montant global de l'intéressement distribué aux salariés ne peut pas dépasser 7% du total de la masse salariale définie comme suit :

COMPOSITION Masse salariale :

Comptes comptables récupérables et non récupérables de l'exercice concerné
6411100 – Salaires et appointements

Plafond individuel : Le montant des primes distribuées à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel moyen de sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Article 12 – Versement de l'intéressement

Le calcul du montant exact de l'intéressement ne peut intervenir qu'après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale. Le versement a donc lieu dans le mois suivant celui de la tenue de l'assemblée générale.

Toute somme versée aux Bénéficiaires au-delà du dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt de retard calculé au taux légal. Ces intérêts, à la charge de l'Entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Chaque versement au profit du salarié fera l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie, remise à chaque bénéficiaire de la répartition de l'intéressement, (Article D.3313-9 du Code du Travail), elle doit indiquer notamment :

- Le montant global de l'intéressement,
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- Le montant des droits attribués au salarié,
- Le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS.

De plus, elle doit toujours comporter en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

VP DR CAR FC BV LC JD EF CCA EC CG CR SR

Article 13 – Affectation facultative à un plan d'Epargne d'Entreprise

Il est permis à tout salarié bénéficiaire de l'intéressement d'affecter tout ou partie de cet intéressement au Plan d'Epargne d'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, en même temps que son bulletin de salaire du mois de versement, une note lui précisant le montant total de l'intéressement qui lui est dû pour la période précédente, et lui rappelant la possibilité d'en verser tout ou partie au Plan d'Epargne d'Entreprise, dont le fonctionnement et la nature sont rappelés et communiqués à la demande.

Dans les quinze jours suivant la réception de cette note, les bénéficiaires intéressés doivent indiquer à la Direction la somme qu'il souhaite verser au Plan et cette somme sera retenue sur l'intéressement distribué à la date définie à l'article 12 ci-dessus.

Fait à Echirolles, le 24.06.15

Le Président du Directoire

Dominique CHIARONI

Les salariés (Noms, Prénoms, signatures)

BRUNEL Séverine
CASTELLI Caroline
REDROVO Carole
GALLICE CAROLE
Emmanuel CIESLAK
FIETTE Emmanuel
BLANC William
LAKEHAL Samia
DUTAL Jocelyne
LE COADIC Laurence
REBREYEND David
ARDITO Céline
VIULAT Béatrice
COLENSON Christophe
CITO Franc
PEREIRA JOUOSO
TIXIER Sylvie