



ACCORD D'INTERESSEMENT

Entre :

- Le personnel de la Société, représenté par

Catherine GRIZAUD déléguée de l'organisation syndicale CGC
Alain BOUABDALLAH délégué de l'organisation syndicale CFDT
Jean-Louis DUMAS délégué de l'organisation syndicale CGT

D'UNE PART,

Et :

- La Société Dauphinoise pour l'Habitat,
dont le siège social est à ECHIROLLES 38130 – 34 Avenue de Grugliasco,
représenté par **Monsieur André INDIGO**, son Directeur Général,

D'AUTRE PART,

Il a été convenu le présent accord d'intéressement

Article 1 - Cadre légal et objet

Conformément aux articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel, régi :

- par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant,
- par les stipulations du présent accord.

Ayant pour objectif d'associer par un intéressement le personnel de l'entreprise à son développement et à l'amélioration de ses performances, cet accord définit les principes et modalités de cet intéressement

Cet accord a pour objet de mettre en place un intéressement des salariés aux résultats de la Société, à compter de **l'exercice 2009**.

Il traduit la volonté de la Direction Générale de la SDH d'associer le personnel aux résultats de la Société, comme les locataires, les actionnaires et bien entendu 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.

Article 2 - Publicité

Le texte de l'accord est déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Isère, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique, à l'initiative de la Direction de la Société.

Un avis indiquant l'existence de l'accord est affiché dans l'établissement aux endroits habituels pendant un mois complet à la suite de son dépôt.

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 de l'intéressement

Les salariés bénéficiaires de l'intéressement sont tous ceux bénéficiant d'un salaire au sens fiscal du terme, embauchés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée à condition de faire partie de l'effectif de l'entreprise depuis au moins 3 mois.

D'autre part, conformément à la Loi du 19 février 2001, sont pris en compte « tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et les douze mois qui la précèdent ». 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.

MS CG AS HS

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

L'accord ainsi que tous ses avenants sont valables pour une durée de 3 ans, à compter du 1^{er} janvier jusqu'au 31 décembre inclus, et concernant les exercices **2009 – 2010 - 2011**.

La dénonciation de l'accord pourra s'opérer d'un commun accord entre les parties en cas de modification exceptionnelle (notamment changement important dans les moyens d'exploitation).

Il ne pourra être dénoncé ou modifié par avenants que par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que sa conclusion.

Par exception, la dénonciation unilatérale par l'une des parties est admise, en application de l'article L 3345-2 du Code du travail, lorsqu'elle fait suite à une contestation par l'administration de la légalité de l'accord, intervenue dans les quatre mois de son dépôt, et a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

La dénonciation ou l'avenant sera adressé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

Une révision de l'accord pourra intervenir par la volonté des signataires sous forme d'avenant, dans le cas où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration, et où une formule plus adéquate de l'intéressement apparaîtrait comme devant être privilégiée.

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,
- 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 11).

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 8 à 10 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 6% 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 de sécurité sociale.

Article 6 - Différends

Les différends qui pourraient survenir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement en commission de l'intéressement.

Si au cours de la réunion de la Commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties signataires du présent accord désignent deux tiers qualifiés choisis l'un par la Direction, l'autre par le personnel de l'entreprise.

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. Elles pourront désigner un tiers arbitre d'un commun accord.

Si le désaccord persiste, le différend est évoqué devant le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi ou 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. Elle est chargée du suivi de l'application du présent accord. Elle se compose de la Direction qui préside, de quatre personnes désignées pour 2 exercices par le Comité d'Entreprise et représentant chacune des quatre catégories de personnel : cadres, employés administratifs, employés d'immeubles et ouvriers, ainsi que des délégués syndicaux signataires de l'accord. 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 », un représentant présent ne pouvant détenir qu'un seul pouvoir.

Elle se réunit 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 ;

- Réunion suivant le premier semestre de chaque exercice :

Eléments concernant l'activité de l'entreprise et de nature à influencer le mécanisme d'intéressement (en pratique, ces éléments seront ceux communiqués à la même époque au Comité d'Entreprise).

- 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.

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

Modalités d'information des salariés :

Toute information relative à la conclusion, à la modification ou à l'exécution de l'accord d'intéressement et de ses avenants, sera à la disposition des salariés qui en feront la demande auprès du service des Ressources Humaines.

Une mention rappelant cette disposition sera faite sur les documents annexes remis individuellement aux salariés.

Article 8 - Base de calcul de l'intéressement

1. Base de calcul : AUTOFINANCEMENT NET H.L.M (avant intéressement) * 12 %
2. Plafonnement : 6% de la masse salariale brute.
3. Partie fixe : 60%
4. Partie variable : 40% qui sera pondérée suivant les 5 postes :
 - Taux de la vacance : ce poste est réputé favorable (donc comptera pour 20% de la partie variable) si ce taux est inférieur ou égal au taux de la vacance obtenu par le cumul des valeurs des 2 années précédentes.
 - Résultat d'exploitation : ce poste est réputé favorable (donc comptera pour 20% de la partie variable) si ce résultat est supérieur ou égal au budget de l'année N
 - Coût de fonctionnement : ce poste est réputé favorable (donc comptera pour 20% de la partie variable) si ce coût est inférieur ou égal au budget de l'année N
 - Taux d'absentéisme : ce poste est réputé favorable (donc comptera pour 20% de la partie variable) si ce taux est inférieur à 4,2%
 - Retards de paiement au 31/12/N-1 en pourcentage du quittancement : ce poste est réputé favorable (donc comptera pour 20% de la partie variable) si le pourcentage est inférieur ou égal à 4,5%

ARTICLE 9 – Détermination de l'intéressement

A partir de la base définie à l'article 8 ci-dessus, la somme à distribuer est égale à 12% de l'Autofinancement NET HLM limitée à 6 % de la masse salariale brute, répartie de la façon suivante : 60% en partie fixe et 40% en partie variable.

AB CG ^{hs} AZ

COMPOSITION Masse salariale brute :

Comptes comptables récupérables et non récupérables de l'exercice concerné

6411100 – Salaires et appointements

6411101 – Salaires et appointements récupérables

COMPOSITION DES POSTES partie variable

a - Taux de la vacance :

Perte de loyers des logements et garages vacants ou indisponibles de l'année considérée rapportée aux loyers théoriques des logements et garages pour la même période exception faite pour les lots vacants pour cause de démolition ou neutralisation.

Vacance = Loyers théoriques – (Loyers facturés + Remises commerciales).

Loyers théoriques : loyers correspondant à une occupation totale du parc de logements.

- ◆ Les logements occupés sont valorisés sur la base du prix pratiqué.
- ◆ Les logements vides sont valorisés sur la base du prix à la relocation.
- ◆ Les lots vacants pour cause de démolition ou de neutralisation seront déduits du global des loyers théoriques et du coût global de la vacance pour leur quote-part correspondante.

b - Résultat d'exploitation :

Poste "Résultat d'exploitation" de l'annexe comptable SOLDES INTERMEDIAIRES DE GESTION ET C.A.F. DE LA SOCIETE D'H.L.M. – n° III – 1 et 2 retraité de la manière suivante :

1. en réintégrant les charges suivantes :

- 68111 partiel – 681122 – 681123 (sauf 68112315 et 6811235) 681124 (sauf 68112415 et 6811245) dotation aux amortissements des immobilisations locatives
- 661..2.1 – 2.21 – 2.22 intérêts sur opérations locatives
- 661..2.3 intérêts compensateurs
- 6863 dotation aux amortissements des intérêts compensateurs
- 6872 dotation aux provisions réglementées
- 6351210 compte taxe foncière sur propriété bâtie

2. en déduisant les produits suivants :

- 777 subventions d'investissement virées au résultat de l'exercice
- 78725 reprises sur amortissements dérogatoires
- 7963 transfert de charges – intérêts compensateurs.

c - Coût de fonctionnement :

Méthode de calcul identique à celle retenue par les ESH lors de l'élaboration du D.I.S. (Dossier individuel de situation) à l'exception des postes suivants :

- exclusion de la prime d'intéressement versée
- Limitation des charges de personnel aux comptes suivants :
 - o 6411100 – Salaires et appointements
 - o 6411101 – Salaires et appointements récupérables

d - Taux d'absentéisme :

Nombre d'heures d'absence réelles (horoquartz)

Ta =

Nombre d'heures mensuel moyen théorique (hypervision)

Nombre de jours d'absence : tout jour d'absence sauf ceux consécutifs à :

Congés payés
Accident du travail
Maladies professionnelles
Congés sans solde
Congés sabbatiques
Congés parentaux
Heures de délégation
Congé formation à l'initiative de l'entreprise
Congés individuels de formation
Congés maternité et paternité et d'adoption
Mi-temps thérapeutique
Maladie longue durée > 120 jours ouvrés
(Absences 120 jours consécutifs ou absences cumulées sur année civile de plus de 120 jours)

e - : Retards de paiement au 31/12/N-1 en pourcentage du quittancement :

Méthode de calcul identique à celle retenue par les ESH lors de l'élaboration du D.I.S. (Dossier individuel de situation) :

Montant du compte 4161 Locataires douteux

Loyers quittancés avant incidence vacance,
pour les logements correspondants au nombre total pondéré de logements sur l'année N-1

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 - **50%** de la masse totale de l'intéressement seront répartis de façon uniforme entre les salariés présents à la SDH, selon les dispositions définies à l'article 3, ou au prorata pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année ou travaillant à temps partiel.

② - **40%** 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.

③ - **10%** de la masse totale de l'intéressement seront répartis proportionnellement à la présence des salariés à la SDH.

Pour obtenir le montant individuel de cette sous-masse, celle-ci sera divisée par le nombre total d'heures travaillées (à la SDH) par l'ensemble du personnel pendant l'année de référence complète, puis le résultat sera multiplié par le nombre d'heures travaillées par le salarié pendant l'année de référence (compte tenu des abattements pour absences prévu au présent article.)

Un abattement pour absences sera effectué :

⇒ Jusqu'à 3 jours ouvrés d'absence durant l'exercice considéré aucun abattement ne sera effectué

⇒ A partir de 4 jours ouvrés d'absence durant l'exercice considéré, la prime sera réduite proportionnellement au nombre de jours ouvrés d'absence.

Ne donneront pas lieu à abattement les absences pour :

- Congés payés
- Congés conventionnels ou résultant d'un accord d'entreprise
- Congés de maternité, paternité ou d'adoption (périodes visées à l'article L. 122.26 du Code du Travail)
- Exercice d'un mandat électif ou syndical dans le cadre des crédits d'heures légaux
- Accidents du travail ou accidents de trajet reconnus par la Sécurité Sociale, la maladie professionnelle (périodes visées à l'article L. 122.32.1 du Code du Travail)
- Congés de formation à l'initiative de l'entreprise
- Convocations aux fonctions de juré d'un tribunal

Article 10 - Périodicité du calcul et du versement de l'intéressement

La base de calcul de l'intéressement est déterminée annuellement après l'Assemblée Générale appelée à statuer sur l'exercice concerné.

Si le seuil défini à l'article 9 ci-dessus est atteint, le versement de l'intéressement aura lieu en même temps que la paie de juillet de chaque année, soit trois jours ouvrés avant la fin de ce mois. L'article du code du travail prévoit que toute somme versée au-delà du dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt au taux légal et que lorsque la formule de calcul 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. Les intérêts éventuels bénéficient des mêmes exonérations que l'intéressement. En outre ils ne sont pas assujettis à la CSG, ni à la CRDS.

Chaque répartition individuelle de l'intéressement doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, adressée à chaque bénéficiaire et mentionnant le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé ainsi que le montant retenu au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale. Elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Lorsqu'un membre du personnel susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, 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 l'intéressé ne peut pas 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 courant à compter de la date limite de versement de

AB C G J K I

l'intéressement, telle que définie à l'article L 3313-2 du Code du travail. Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription (30 ans)

En outre, tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Article 11 - Affectation facultative à un Plan d'Epargne d'Entreprise

L'Ordonnance du 21 octobre 1986 permet 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 fin du mois de juin, 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 communiqués à la demande.

Dans les quinze jours suivant la réception de cette note, les bénéficiaires intéressés doivent indiquer au Service du Personnel la somme qu'il souhaite verser au Plan et cette somme sera retenue sur l'intéressement distribué à la date définie à l'article 10 ci-dessus.

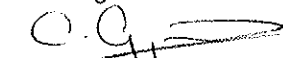
A défaut de réponse dans le délai susvisé, la prime d'intéressement lui sera versée.

Fait à Echirolles, le 30 juin 2009

Le Directeur Général


André INDIGO

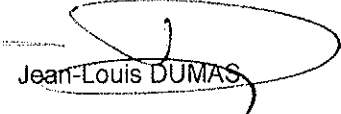
La déléguée CGC


Catherine GRIZAUD

Le Délégué CFDT


Alain BOUABDALLAH

Le Délégué CGT


Jean-Louis DUMAS