SDH
UN HABITAT POUR TOUS

ACCORD D'INTERESSEMENT

(Ordonnance de 1986)

Entre :

- Le personnel de la Société,
  représenté par les délégués des organisations syndicales, Bernard HOFMANN, pour la CFDT, Philippe MARQUE pour la CGT

D'UNE PART,

Et :

- La Société Dauphinoise pour l'Habitat,
  dont le siège social est à ECHIROLLES 38130 - 32 rue Jean Moulin,
  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

Cet accord, conclu dans le cadre des Articles 1 à 6 de l'Ordonnance du 21 octobre 1986, a pour objet de mettre en place un intéressement des salariés aux résultats de la Société, à compter de l'**exercice 2003**.

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, 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 6 mois.

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 1er janvier jusqu'au 31 décembre inclus, et concernant les exercices **2003 – 2004 - 2005**.

L'accord sera éventuellement reconduit pour une nouvelle période par accord entre les parties sous forme d'avenant établi avant la fin de sa période de validité.

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

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 ou 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.

Le montant global annuel de l'intéressement distribué aux salariés ne peut pas dépasser 4% du total de la masse salariale telle qu'elle est définie à l'article 8.

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.

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.

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 et 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. 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

Article 8 - Base de calcul de l'intéressement

Base de calcul	:	AUTOFINANCEMENT NET H.L.M (avant intéressement).
Taux	:	12%
Partie fixe	:	30%
Partie variable	:	70% qui sera pondérée suivant les 4 postes :

- Coût de la vacance : ce poste est réputé favorable (donc comptera pour 25% de la partie variable) si ce coût est inférieur ou égal à celui de l'année N-1

- Résultat d'exploitation : ce poste est réputé favorable (donc comptera pour 25% de la partie variable) si ce résultat est supérieur ou égal à celui de l'année N-1

- Coût de fonctionnement : ce poste est réputé favorable (donc comptera pour 25% 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 25% de la partie variable) si ce taux est inférieur ou égal à celui de l'année N-1

Plafonnement de l'intéressement : 4% de la masse salariale.

Masse salariale :

Comptes comptables récupérables et non récupérables de l'exercice concerné :

- Impôts sur rémunérations : comptes comptables de racine 631 & 633
- Salaires & assimilés : comptes comptables de racine 641 sauf les comptes 6414100 & 6414200 relatifs aux indemnités de départ.
- Charges sociales : comptes comptables de racine 645 & 647.

ARTICLE 9 – Détermination de l'intéressement

A partir de la base définie à l'article 8 ci-dessus, la somme à distribuer est égale 12% de l'Autofinancement NET HLM, répartie de la façon suivante 30% = partie fixe + 70% partie variable

COMPOSITION DES POSTES partie variable

a / Coût de la vacance :

Perte de loyer des logements, garages et commerces vacants ou indisponibles de l'année considérée (vacance = loyers théoriques – loyers facturés – remises commerciales).

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.

c - Coût de fonctionnement :

Méthode de calcul identique à celle retenue par les E.S.H. lors de l'élaboration du D.I.S. (Dossier Individuel de Situation) avec exclusion des postes suivants :

- Comptes 6414100 & 6414200 relatifs aux indemnités de départ
- Prime d'intéressement versée.

d - Taux d'absentéisme :

$$Ta = \frac{\text{Nombre d'heures d'absence réelles (horoquartz)}}{\text{Nombre d'heures mensuel moyen théorique (hypervision)}}$$

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

Accident du travail
Maladies professionnelles
Congés sans solde
Congés sabbatiques
Congés parentaux
Congés individuels de formation
Congés maternité et paternité
Mi-temps thérapeutique
Maladie longue durée > 120 jours ouvrés
(Absences 120 jours consécutifs ou absences cumulées sur année civile de plus de 120 jours)

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 ou d'adoption
- 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
- 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 avant le 30 septembre de chaque année (une fiche spéciale sera remise à chaque salarié concerné).

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, en même temps que son bulletin de salaire du mois de septembre, 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.

Fait à Echirolles, le 23 juin 2003

Le Directeur Général	Le Délégué CFDT	Le Délégué CGT
André INDIGO	Bernard HOFMANN	Philippe MARQUE