



ACCORD D'INTERESSEMENT (Ordonnance de 1986)

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 - 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 2006**.

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 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.

Société Dauphinoise pour l'Habitat

32, rue Jean Moulin BP 128
38431 Échirolles Cedex
Tél. 04 76 68 39 39
Fax 04 76 68 39 32
www.sdh.fr

Agence Centre Isère
31, rue Alfred de Musset
38100 Grenoble
Tél. 04 38 49 16 64
Fax 04 76 33 04 34

Agence Sud Isère
28, avenue du 8 mai 1945
38130 Échirolles
Tél. 04 76 33 24 10
Fax 04 76 33 24 12

Agence Grésivaudan
15, rue du Bois Taillis
38610 Gières
Tél. 04 76 89 39 14
Fax 04 76 89 68 95

Agence Nord Isère
5, allée Henri Michaux
38090 Villefontaine
Tél. 04 74 96 48 44
Fax 04 74 96 68 51

Boutique étudiants
12, rue Lesdiguières
38000 Grenoble
Tél. 04 76 46 31 87
Fax 04 76 46 09 61



AB JD CA AI

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 **2006 – 2007 - 2008**.

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).

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 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

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 :

Éléments 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 : 50%
4. Partie variable : 50% qui sera pondérée suivant les 4 postes :
 - Taux de la vacance : 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
 - Résultat d'exploitation : ce poste est réputé favorable (donc comptera pour 25% 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 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

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 limitée à 6 % de le masse salariale brute, répartie de la façon suivante : 30% en partie fixe et 70% en partie variable.

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.

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.

AB ho 

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 :

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

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

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)

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.

Ch AB JS

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 avant le 31 juillet de chaque année (une fiche spéciale sera remise individuellement 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 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.

Fait à Echirolles, le 23 juin 2006

Le Directeur Général

André INDIGO

^{CFE}
La déléguée CGE

Catherine GRIZAUD

Le Délégué CFDT

Alain BOUABDALLAH

Le Délégué CGT

Jean-Louis DUMAS

