

# ACTICALL

---

## ACCORD D'INTERESSEMENT

### ENTRE

La société **ACTICALL** dont le siège social est situé Tour la Villette 6, rue Emile REYNAUD - 75 019 PARIS, représentée par Monsieur **Jean-Philippe PAUTOU** en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité pour la signature du présent accord,

**D'UNE PART,**

### ET

Les organisations syndicales, ci-dessous, énumérées prises en la personne de leur représentant dûment mandatés :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), représentée par Monsieur **Pierre-Yves MOSER**,

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), représentée par Monsieur **José GILABERT**,

La Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC), représentée par Monsieur **Alexandre PAYEN**,

La Confédération Générale du Travail (CGT), Fédération des bureaux d'études, représentée par Madame **Carine COLLIN**,

La Confédération FEC CGT-FO, représentée par Monsieur **Christian SCHNEIDER**,

**D'AUTRE PART,**

## **PREAMBULE :**

Le présent accord est conclu en application du titre IV du Livre IV du Code du Travail, afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise et pour favoriser l'amélioration de la performance collective et individuelle.

Dans cette perspective, les parties soulignent que l'engagement de chaque salarié dans son travail, ses compétences et son expérience professionnelle, son adhésion aux objectifs communs dans la réussite du projet d'entreprise.

L'accord a pour objet la détermination des modalités d'intéressement du personnel, notamment le mode de calcul et les modalités de répartition de l'intéressement entre les salariés bénéficiaires.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été définies avec pour objectifs :

- d'associer les salariés aux performances de l'entreprise tout en permettant à l'entreprise d'assurer son développement ;
- d'être relativement simples dans leur application et compréhensibles par l'ensemble des salariés.

L'intéressement est basé sur le résultat courant avant impôt. Ce critère est particulièrement pertinent au regard de l'activité de l'entreprise car il permet de mesurer l'évolution de la performance de l'entreprise.

Le résultat net dépend en effet du niveau de productivité et de la maîtrise des coûts. Les salariés d'ACTICALL ont ainsi la possibilité, selon leur fonction et leur compétence, de contribuer à l'amélioration du résultat de l'entreprise.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul. Les parties signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

Les sommes qui seront éventuellement réparties au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Le présent accord est conclu sous condition du bénéfice et du maintien en vigueur de l'ensemble des exonérations prévues par les dispositions légales et réglementaires relatives à l'intéressement en vigueur à la date du présent accord.

## **Article 1 - Objet**

L'accord définit les principes et les modalités de l'intéressement du personnel au résultat de la société.

## **Article 2 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois exercices sociaux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, soit jusqu'au 31 décembre 2010.

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

### **Article 3 – Révision dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé ou modifié pendant la période d'application par voie d'avenant, signé par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que l'accord initial.

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

### **Article 4 - Bénéficiaires**

Bénéficieront des droits du présent accord, les salariés de l'entreprise, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée, comptant une ancienneté dans l'entreprise de trois mois. L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice de calcul concerné ou à la date de départ en cas de rupture du contrat de travail en cours d'exercice.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

### **Article 5 - Régime fiscal et social**

Les sommes allouées au titre du présent accord sont exonérées de toutes les charges sociales. Elles sont soumises à la CSG et à la CRDS.

Elles sont également soumises à l'impôt sur le revenu. Toutefois, les sommes affectées à un Plan d'Epargne Entreprise (PEE) sont exonérées d'impôt sur le revenu.

### **Article 6 - Calcul de la prime d'intéressement**

Le montant global de l'intéressement est égal à 10 % du résultat courant avant impôt (ligne GW de la liasse fiscale).

Le résultat courant avant impôt est égal au résultat d'exploitation (ligne GG de la liasse fiscale) augmenté du résultat financier (ligne GV de la liasse fiscale).

Le calcul de l'intéressement est subordonné au fait que le ratio : résultat courant avant impôt sur chiffre d'affaires, soit supérieur à 4 %.

Dans le cas où le ratio serait inférieur à 4 %, aucun intéressement ne sera calculé.

Les parties conviennent de se rencontrer une fois par an, au cours du premier semestre, pour revoir le cas échéant, le seuil de déclenchement de l'intéressement et/ou le pourcentage de distribution du résultat courant.

### **Article 7 - Plafonnement de l'intéressement**

Ainsi déterminé, l'intéressement ne pourra excéder aucun des deux plafonds suivants :

- le montant de l'intéressement global ne peut pas dépasser 20 % de la masse salariale annuelle des salariés concernés par l'accord ;

- le montant de l'intéressement attribué à un salarié ne peut excéder la moitié du plafond annuel moyen retenu de sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière de présence dans la société, ce plafond est calculé au prorata du temps de présence. Ce plafond est réduit au prorata de leur temps de travail pour les salariés à temps partiel.

### **Article 8 - Répartition de l'intéressement**

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

La prime individuelle d'intéressement sera égale à :

$$\frac{\text{Montant global de l'intéressement} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}}$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux périodes de suspension du contrat pour maladie ou accident indemnisés à 100 %, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, dans la limite de 30 jours d'arrêt de travail sur 12 mois consécutifs ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

### **Article 9 - Versement de l'intéressement**

L'intéressement est calculé sur la base des comptes arrêtés au 31 décembre de l'année considérée et approbation par l'assemblée générale.

Le versement de la prime d'intéressement interviendra au plus tard le 31 juillet de l'année suivant la clôture de l'exercice de référence.

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

Tout salarié bénéficiaire pourra affecter tout ou partie de sa prime d'intéressement au plan d'épargne d'entreprise. Si cette affectation intervient dans les 15 jours suivant son versement, les sommes correspondantes sont 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 salarié devra faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adressera avant chaque versement. A défaut de réponse et d'option dans le délai de 15 jours, un chèque du montant de la prime d'intéressement nette de la CSG et de la CRDS sera adressé aux salariés.

### **Article 10 - Information collective**

L'application du présent accord est suivie par le comité d'entreprise, auquel la société communiquera avant la fin du semestre suivant la clôture de l'exercice de référence les documents nécessaires au calcul de l'intéressement et au respect des modalités de sa répartition.

Le comité d'entreprise sera informé deux fois par an de l'évolution prévue des éléments retenus pour la détermination du montant de l'intéressement.

L'information du comité d'entreprise aura lieu chaque année aux mois de juin et de novembre.

### **Article 11 - Information individuelle des salariés**

Une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche indiquant :

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

A cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Tout salarié quittant l'entreprise recevra avec son dernier bulletin de paie un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant une fois celle-ci calculée.

Lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par la société pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, les sommes seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

### **Article 12 – Procédure de règlement des différends**

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés par les parties signataires en vue de rechercher une solution amiable.

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

A défaut d'accord, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

### **Article 13- Publicité et dépôt**

A l'expiration du délai d'opposition de huit jours, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'initiative de la direction, au plus tard dans les 15 jours suivant sa signature.

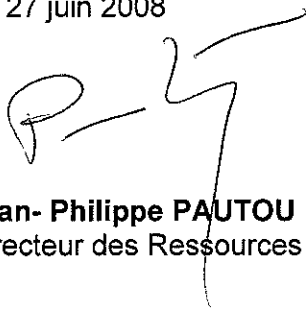
Le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Un exemplaire original sera notifié par la direction par remise en main propre contre décharge ou envoi recommandé, à chacune des parties.

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour la communication avec le personnel.

Fait à Paris, en huit exemplaires

Le 27 juin 2008



**Jean-Philippe PAUTOU**  
Directeur des Ressources Humaines



**Pierre-Yves MOSER**  
Délégué Syndical CFDT



**Alexandre PAYEN**  
Délégué Syndical CGC-CFE

**José GILABERT**  
Délégué Syndical CFTC



**Carine COLLIN**  
Déléguée Syndicale CGT

**Christian SCHNEIDER**  
Délégué Syndical FEC CGT-FO