



ACCORD DE PARTICIPATION DES SALAIRES DE L'ENTREPRISE

CAF REICHSHOFFEN SAS

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Société **CAF REICHSHOFFEN SAS**, Société par actions simplifiée à associé unique, enregistrée au registre du commerce de Strasbourg sous le numéro 893 476 259 située 6 rue de Strasbourg 67110 REICHSHOFFEN, représentée par Monsieur Marc EHRET

Ci-après désignée « *la Société* », *l'Entreprise* », ou « *CAF REI* »

D'une part,

ET

Les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'Entreprise, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail

- CFE-CGC, représentée par Monsieur Christophe HITTER, en sa qualité de délégué syndical,
- CGT, représentée par Monsieur Daniel DREGER, en sa qualité de délégué syndical
- FO, représentée par Monsieur Hervé FILLHARDT, en sa qualité de délégué syndical

Ci-après désignées « *les Organisation syndicales* »

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « *les Parties* »

ETANT PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIV

Préambule :

Dans le cadre des négociations relatives à la cession des activités du site de REICHSHOFFEN de la Société ALSTOM TRANSPORT SA, le groupe CAF s'est engagé à maintenir durant une période d'au moins 24 mois, les conditions d'emploi, de rémunération et les avantages sociaux quelles que soient leur source à des conditions au moins similaires à celles applicables avant la cession.

L'application de l'accord de participation du Groupe ALSTOM ayant été rendu impossible par la cession et la sortie de son périmètre d'application ; qui est intervenue le 31 juillet 2022, un nouvel accord doit être mis en place au niveau de la Société CAF REI.

C'est dans ce contexte que les Parties se sont rencontrées afin de mettre en place au sein de la Société CAF REI un accord de participation au moins aussi favorable que celui en vigueur au sein du Groupe ALSTOM.

5.1.1. Répartition proportionnelle à la durée de présence

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée à 60% en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Les salariés exerçant leur activité à temps partiel ainsi que les salariés en chômage partiel sont considérés, pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, comme travaillant à temps plein.

Sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence, toutes les périodes légalement ou conventionnellement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles, notamment, les congés payés, l'exercice des mandats de représentation du personnel ou l'exercice de fonctions de conseillers prud'hommes.

5.1.2. Répartition proportionnelle au salaire

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée à 40% proportionnellement aux salaires bruts de l'exercice considéré, défini conformément aux règles de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale, perçus par chacun d'entre eux au cours de l'exercice au titre duquel la R.S.P. est constituée.

Pour les congés de maternité et d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, la partie de la réserve répartie proportionnellement au salaire est calculée sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé (salaire reconstitué).

Pour les salariés détachés à l'étranger, la partie de la R.S.P. proportionnelle au salaire est calculée sur la base du salaire servant d'assiette au calcul des cotisations retraite dans l'entreprise (y compris éléments variables de salaire).

Salaire plafond

Les parties conviennent que les salaires servant de base à la répartition ne sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à deux (2) fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale (PASS). Cette limite est calculée au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires n'ayant travaillé au sein de l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Salaire plancher

Afin d'atténuer les effets de la hiérarchie des salaires sur la répartition de la R.S.P., les parties conviennent de retenir un salaire minimum correspondant à 1,2 fois le SMIC. Les salaires inférieurs à 1,2 fois le SMIC sont pris en compte à hauteur de ce montant, qui constitue donc un « salaire plancher de répartition ». Ce salaire plancher est calculé au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires n'ayant travaillé au sein de l'entreprise que pendant une partie de l'exercice. La valeur du SMIC prise en compte pour le calcul du salaire plancher de répartition sera appréciée à la date de clôture de l'exercice considéré.

5.2. Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale, applicable au dernier jour de l'exercice considéré.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond ci-dessus est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes non distribuées en raison de l'application du plafond individuel ci-dessus font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les salariés bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond des droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 6 – MODALITES D'INFORMATION ET OPTION INDIVIDUELLE DES BENEFICIAIRES

Dès la répartition de la Réserve Spéciale de Participation, un bulletin d'option est adressé à chaque bénéficiaire pour l'informer sur les éléments suivants :

- le montant total de la R.S.P pour l'exercice écoulé et le montant des de ses droits individuels
- la possibilité de choisir entre le versement immédiat de tout ou partie des droits qui lui sont attribués ou l'investissement selon les modalités prévues par l'accord
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande
- l'affectation de la quote part des sommes qui lui sont attribuées au Plan Epargne Entreprise (PEE) et au Plan Epargne pour la Retraite Unique (PERU) pour son compartiment épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part (dans les conditions fixées à l'article 7 du présent accord)
- rappel qu'en cas de demande de versement immédiat, les droits perçus sont assujettis à l'impôt sur le revenu.

Cinq (5) jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés (cachet de la poste faisant foi).

Ils disposent d'un délai de quinze (15) jours calendaires pour exprimer leur choix de perception immédiate ou d'investissement sur le Plan Epargne Entreprise (PEE) ou sur le Plan Epargne Retraite Unique (PERU) compartiment épargne salariale,. En cas de versement sur le PERU, les sommes issues de la participation bénéficieront de l'abonnement prévu par l'accord PERU.

A défaut de choix exprimé dans ce délai, la totalité des droits du bénéficiaire est bloquée, dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

Dans tous les cas, l'entreprise verse les sommes provenant de la participation avant le 1^{er} jour du cinquième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée. Passé cette date, l'entreprise complète le versement par un intérêt de retard en application des dispositions de l'article D. 3324-21-2 du Code du travail.

Article 7 - MODALITES D'AFFECTATION A DEFAUT DE CHOIX DU BENEFICIAIRE

En l'absence de réponse du salarié bénéficiaire dans le délai de quinze (15) jours calendaires, tel que visé à l'article 6 du présent accord, les sommes seront affectées par défaut à 50% au PEE (Plan Epargne Entreprise) et à 50% au PERU.

La répartition sera la suivante :

- 50 % sur le PERU : en gestion pilotée équilibre telle que décrite en annexe de l'accord PERU en date du 17 août 2022.
- 50 % sur le PEE : placement dans le fonds Amundi 3 mois ESR – A

Les sommes investies par l'entreprise à défaut de choix du salarié sur le PEE ou sur le PERU pourront être transférées, en tout ou partie, dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

Article 8 – MODALITES DE GESTION DES DROITS DU BENEFICIAIRE

A tout moment, tout ou partie des sommes investies par le salarié ou par l'entreprise à défaut de choix du salarié (conformément à l'article 7 du présent accord) disponibles ou indisponibles, détenues par le salarié dans le PEE ou le PERU pourront être transférées dans les conditions ci-dessous.

8.1. Gestion des sommes placées sur le PEE

Le bénéficiaire pourra demander le transfert de tout ou partie des sommes placées sur le PEE vers :

- Les Fonds commun de placement du PEE :

- Amundi 3 mois ESR A
- Amundi Label Harmonie Solidaire ESR F
- Amundi Label Equilibre ESR F
- Amundi Horizon Long terme ESR F
- Amundi actions internationales ESR F

- le PERU

- PERU « Gestion pilotée »
- PERU « Gestion libre »
 - Amundi 3 mois ESR A
 - Amundi Label Harmonie Solidaire ESR F
 - Amundi Label Equilibre ESR F
 - Amundi Horizon Long terme ESR F
 - Amundi actions internationales ESR F

8.2. Gestion des sommes placées sur le PERU

Le bénéficiaire pourra demander le transfert de tout ou partie des sommes placées sur le PERU vers :

- PERU « Gestion pilotée »
- PERU « Gestion libre »
 - Amundi 3 mois ESR A
 - Amundi Label Harmonie Solidaire ESR F
 - Amundi Label Equilibre ESR F
 - Amundi Horizon Long terme ESR F
 - Amundi actions internationales ESR F

8.3. – Gestion des Fonds

Les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) sont des fonds créés dans le cadre de la législation propre aux fonds communs de placement formés pour le placement de l'épargne salariale, notamment les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise (article L. 214-20 et suivants du Code monétaire et financier).

Les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) sont gérés conformément à leur règlement et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur par la société de gestion Amundi Asset Management, société par actions simplifiée ayant son siège social 91-93 boulevard Pasteur, 75015 PARIS ; le Dépositaire étant CACEIS Bank, société anonyme ayant son siège social 1-3 place Valhubert, 75013 PARIS.

Les opérations de transfert réalisées dans les conditions énoncées ci-dessus, sont sans effet sur la durée de blocage et ne donnent pas lieu au prélèvement de la commission de souscription prévue par les règlements de fonds.

Les frais de tenue des comptes individuels des salariés porteurs de part sont à la charge de l'entreprise. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et pré-retraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

Article 9 - INDISPONIBILITE DES SOMMES ISSUES DE LA PARTICIPATION AFFECTEES AU PEE

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate et a placé tout ou partie des sommes issues de la participation dans le PEE, ou bien dans le cas où les sommes sont placées par défaut par l'entreprise (dans les conditions de l'article 7 du présent accord) les droits constitués au profit des bénéficiaires dans le PEE ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq (5) ans s'ouvrant le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel ils sont calculés.

Les sommes peuvent être maintenues dans le PEE par les bénéficiaires après l'expiration du délai d'indisponibilité.

Ils peuvent être exceptionnellement liquidés avant ce délai dans les cas énumérés à l'article R.3324-22 du Code du travail.

Conformément à l'article R. 3324-23 du Code du travail ; le salarié doit présenter sa demande de liquidation anticipée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement pour lesquels elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 10 - INDISPONIBILITE DES SOMMES ISSUES DE LA PARTICIPATION AFFECTEES AU PERU

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate et a placé tout ou partie des sommes issues de la participation dans le PERU, ou bien dans le cas où les sommes sont placées par défaut par l'entreprise (dans les conditions de l'article 7 du présent accord), les droits constitués au profit des bénéficiaires dans le PERU ne sont exigibles qu'à la date de départ en retraite du bénéficiaire.

Ils peuvent être exceptionnellement liquidés avant le départ en retraite dans les cas énumérés à l'article L. 224-4 du Code monétaire et financier.

Article 11 - CONSEIL DE SURVEILLANCE

En application de l'article L.214-39 du Code monétaire et financier, un conseil de surveillance a été institué pour chaque fonds commun de placement dont la composition, les pouvoirs, et le fonctionnement sont précisés dans le règlement desdits fonds.

Article 12 - INFORMATION DES SALARIES

12.1. Information collective

Les salariés sont informés du présent accord par voie d'affichage sur les emplacements réservés à cet effet.

L'application du présent accord sera suivie par le Comité Social Economique (CSE).

Chaque année, il sera présenté au CSE, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport comportant :

- les éléments servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation,
- les indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

12.2. Information individuelle

Outre les informations individuelles que le salarié reçoit conformément à l'article 6 du présent accord, un livret d'épargne salariale est remis aux membres du personnel.

Ce document, intitulé « guide du salarié épargnant » est disponible sur l'espace numérique : teamspace RH.

Il sera également diffusé au sein de l'entreprise et remis aux nouveaux embauchés lors de leur arrivée dans l'entreprise.

Ce document présente les dispositifs d'épargne salariale en vigueur au sein de l'entreprise.

Tout bénéficiaire reçoit également, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS,

- l'organisme auquel est confiée la gestion des droits,
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité,
- le rappel des règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation

Article 13 – SALARIES AYANT QUITTE L'ENTREPRISE

Lorsqu'un membre du personnel, titulaire d'une créance sur le R.S.P quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la totalité de ses droits n'ait pu être liquidée à la date de son départ, l'entreprise lui fera préciser l'adresse à laquelle devront être envoyés les avis et les sommes lui revenant et l'informer de son obligation de lui communiquer en temps utile ses changements d'adresse ultérieurs. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser les organismes gestionnaires en temps utiles.

En outre, conformément à l'article L. 3341-7 du Code du travail, tout bénéficiaire quittant son entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, il sera fait application des règles légales en vigueur.

Article 14 - DUREE – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 2023 de manière rétroactive pour une durée déterminée dont le terme initial est fixé au 31 décembre 2024.

Pendant sa durée d'application, l'accord pourra être révisé et dénoncé selon les règles applicables aux accords d'entreprise à durée déterminée.

6 mois avant son terme, les Parties conviennent de se réunir aux fins d'examiner l'opportunité et les modalités d'intégration d'un dispositif de redistribution des résultats exceptionnels. Cette démarche s'inscrira dans le cadre de l'article 9 de l'Accord National Interprofessionnel de partage de la valeur en date du 10 février 2023.

En tout état de cause, l'absence de reconduction de l'accord au-delà de son terme devra être notifiée par la Direction de la Société ou l'ensemble des organisations syndicales signataires au plus tard le 30 septembre 2024.

A défaut d'une telle notification, l'accord continuera de s'appliquer après le 31 décembre 2024 par tacite reconduction et pour une durée indéterminée.

Dans cette hypothèse, l'accord pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions applicables aux accords d'entreprise à durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2025.

La dénonciation devra être adressée à la DREETS, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités.

L'accord portant révision (avenant) doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que l'accord initial.


Article 15 - DEPOT – NOTIFICATION – PUBLICITE

Un exemplaire original signé du présent accord sera remis à chaque partie ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Haguenau.



Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Direction sur la plateforme Téléaccords du Ministère du Travail.

Fait à Reichshoffen, le 5 mai 2023, en 5 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la Société CAF REICHSHOFFEN

Monsieur Marc EHRET	
---------------------	---

Pour les organisations syndicales représentatives

Monsieur Daniel DREGER, Délégué syndical CGT	
Monsieur Hervé FILLHARDT, Délégué syndical FO	
Monsieur Christophe HITTER, Délégué syndical CFE-CGC	