

ACCORD D'INTERESSEMENT DES SALARIES 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 route de Strasbourg 67110 REICHSHOFFEN, représentée par Monsieur Julien GUILLERET

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 Jean-Michel LAFLEUR, en sa qualité de délégué syndical,
- CGT, représentée par Monsieur Christophe HEITZ, 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 SUIT

Préambule :

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article des articles L3312-1 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement et des textes d'applications subséquents.

Il met en place un dispositif d'intéressement triennal, application du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027.

Pour cette période, la formule d'intéressement reflètera :

- Les résultats de l'entreprise, la distribution d'intéressement étant conditionnée à la réalisation de bénéfices
- La masse salariale
- Et, la performance industrielle.

Par ailleurs, et dans le prolongement des dispositifs précédemment en vigueur, les Parties ont maintenu une répartition tenant compte à la fois du temps de présence, mais également, pour partie, de la rémunération.

IL A ETE CONVENU DE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 - OBJET

Cet accord a pour objectif d'intéresser financièrement les salariés de la Société CAF REI au développement et aux performances de l'Entreprise et de définir une formule d'intéressement fondée sur les critères jugés les plus représentatifs de l'effort collectif et de la rentabilité de l'Entreprise.

La performance de l'Entreprise est appréciée selon deux critères, les bénéfices réalisés et la performance industrielle, appréciée par quatre indicateurs :

- o Les taux de fréquence des accidents du travail et l'atteinte des objectifs inscrits au plan de prévention « ZDP » (« Zero Deviation Plan ») ;
- o Le niveau de la qualité ;
- o La ponctualité (avec 4 sous indicateurs) ;
- o La sous-couverture.

Les sommes réparties en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des dispositions du contrat de travail et du code de la Sécurité Sociale.

L'intéressement, étant basé sur les résultats, est aléatoire, il est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul.

En cas de dispositions nouvelles, obligeant au partage de profits, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, les nouveaux avantages ne se cumuleront pas avec ceux du présent accord et seules les dispositions plus favorables seraient retenues.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION – SALARIES BENEFICIAIRES

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.3311-1 à L.3315-5 du code du travail et des textes réglementaires pris pour leur application.

Il a notamment pour objet de définir les modalités de calcul, de répartition, de versement de l'intéressement et d'information individuelle et collective des salariés bénéficiaires.

En l'absence de précision des clauses du présent accord le cas échéant, les dispositions légales en vigueur relatives à l'intéressement des salariés sont applicables.

SB
LJM
HC
FH

Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés de la société CAF REI comptant au moins trois (3) mois d'ancienneté dans la société au sens de l'article L.3342-1 du code du travail.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié au cours de l'exercice.

En cas d'expatriation, les salariés perçoivent la prime d'intéressement. Le salaire retenu pour le calcul de la prime correspond aux sommes déclarées auprès de la Caisse des Français à l'Etranger (CFE) servant de base aux cotisations de la sécurité sociale.

ARTICLE 3 - MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Les Parties sont convenues d'instituer un système d'intéressement lié aux bénéfices réalisés par l'Entreprise, à la masse salariale et à la performance.

3.1. Seuil de déclenchement

Le versement de l'intéressement est conditionné à la réalisation de bénéfices par l'entreprise. La référence retenue est le résultat (bilan et comptes de résultats). Ce dernier doit être supérieur à 0 et faire apparaître un bénéfice.

3.2. Calcul de la masse potentiellement distribuable (« MPD »)

Les Parties sont convenues du calcul d'une prime globale fondée sur la masse salariale, dite « Masse Potentiellement distribuable » (ou « MPD ») selon la formule suivante :

**MPD = entre 5,2 % et 5,6% de la Masse Salariale
(selon application du booster présentisme)**

étant entendu que la Masse Salariale est définie par le salaire brut soumis à cotisations sociales effectivement perçu par les bénéficiaires du présent accord au cours de l'exercice considéré, comprenant la masse salariale déclarée à la Caisse des Français à l'Etranger.

Le salaire brut annuel est reconstitué pour les périodes d'absence précisées ci-après :

- Les absences pour congés payés et utilisation du CET ;
- Les jours RTT ou jours de congés supplémentaires acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- Les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'établissement,
- Les congés de formation ;
- Les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
- Les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, à l'exception des accidents de trajet ;
- Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, de solidarité familiale, de soutien familial, de présence parentale, les autorisations d'absences indemnisées pour les salariés en situation de handicap (article 5.2.6 de l'accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap du 24 avril 2024) ;
- Les heures de délégation ;
- Les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- Les périodes de mise en quarantaine au sens de l'article L.3131-15, I, 3° du code de la santé publique ;

→ 6

Lga
HC
FH

- Le congé de deuil en cas de décès d'un enfant prévu à l'article L.3142-1-1 du code du travail ;
- Les heures chômées au titre de l'activité partielle au titre de l'article R.5122-11 du code du travail.

Elle est ensuite répartie en deux (2) primes distinctes :

I1 = Prime « Masse Salariale », égale à 1/3 de MPD

I2 = Prime « Performance industrielle », égale à 2/3 de MPD

3.3. Calcul et répartition de la prime « *Masse Salariale* » dénommée I1

La répartition de la prime Masse Salariale à l'ensemble du personnel concerné de la société s'effectue :

- ❖ Pour 55% de façon uniforme entre les bénéficiaires
- ❖ Et pour 45% au prorata du salaire perçu par les bénéficiaires au cours de l'exercice, selon la formule ci-dessous :

$$I1 = \frac{55\% (1/3 \times MPD)}{\text{Effectif de CAF REI}} + \frac{45\% (1/3 \times MPD) \times \text{salaire du salarié}}{\text{Masse salariale retraitée de CAF REI}}$$

- Où MPD est la masse potentiellement distribuable définie plus haut.
- Où le salaire du salarié est défini par son salaire annuel brut soumis à cotisations effectivement versé au cours de l'exercice considéré dans la limite de deux (2) Plafonds de la Sécurité Sociale (soit 94.200 euros en 2025) bruts annuels. Il est précisé que la rémunération des périodes d'absence énumérées à l'article 3.2, est reconstituée de telle sorte que ces périodes d'absence éventuelles n'aient pas d'incidence sur le montant du salaire brut individuel de l'exercice pris en compte.
- Où la Masse salariale retraitée de CAF REI est définie par la masse salariale sécurité sociale de la société sur l'exercice considéré y compris la masse salariale déclarée à la caisse des français à l'étranger et retraitée en fonction des salaires qui feront l'objet du plafonnement décrit ci-dessus.
- Où l'Effectif de CAF REI est l'effectif moyen de la société sur l'exercice considéré (du 1^{er} janvier au 31 décembre pour chaque exercice).
- Un abattement de 8% sera appliqué sur la prime Masse Salariale avant sa répartition.
- Tout allègement du coût du forfait social pour la société serait alloué à 100% à la prime revenant aux salariés.

3.4. Calcul de la prime « performance industrielle » dénommée I2

3.4.1. Calcul de la masse potentiellement distribuable dénommée « *MAPI* » (Masse Affectée à la Performance Industrielle)

$$MAPI = 2/3 \times MPD$$

Etant précisé que MPD est la masse potentiellement distribuable définie à l'article 3.2.

→
Loyat
HC
FH

3.4.2. Calcul de la masse à distribuer dénommée « MDPI » (Masse à Distribuer au titre de la Performance Industrielle)

La Masse affectée à la Performance Industrielle (MAPI) est répartie de façon uniforme (1/4 par indicateur) sur les quatre (4) indicateurs de performance industrielle dénommés ci-dessous :

- ❖ 25% pour l'EHS avec le taux de fréquence des accidents du travail et le résultat des auto-évaluations ZDP au 31 décembre de chaque année,
- ❖ 25% pour le niveau de qualité,
- ❖ 25% pour la ponctualité,
- ❖ 25% pour la sous-couverture.

L'objectif annuel pour chacun de ces indicateurs et leur contribution à la prime « **Performance industrielle** » est fixé comme suit :

a) EHS

La part EHS est divisée en deux parts égales :

- ❖ IFR1 – TRIR : 50%, basé sur le niveau d'atteinte des objectifs taux de fréquence, IFR 1 pour 20% et TRIR pour 30% suivant le tableau en annexe ; les objectifs étant révisés chaque année.
- ❖ ZDP (« Zero Deviation Plan ») : 50%, la part ZDP est définie, en fonction du barème figurant en annexe, selon les résultats obtenus lors de l'auto-évaluation ZDP à la fin de l'exercice.

Etant précisé que les abréviations IFR1 et TRIR sont définies de la façon suivante :

- IFR1 : nombre d'accidents du travail avec arrêt rapporté à 1 million d'heures de travail (périmètre : salariés CAF REI, intérimaires et sous-traitants) ;
- TRIR : nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt rapporté à 1 million d'heures de travail (périmètre : salariés CAF REI, intérimaires et sous-traitants).

b) Qualité (CONQ)

Les coûts de la non-qualité sont les pertes qui résultent des non-conformités internes (S1) et externes (S2) à l'entreprise et s'expriment après refacturation.

Il s'agit de la somme des coûts supplémentaires encourus pour corriger un défaut identifié avant et après que le produit final soit délivré au client final.

Le coût de non-qualité (CONQ) se répartit de la manière suivante :

CONQ INTERNE :

- Modifications = coûts main d'œuvre et matières associés à une modification après « design freeze ». Les modifications sont faites pendant la phase de production (tant que le train est sur le site).

- « Reworks origin supplier » = retouches et réparations liées à des non-conformités de responsabilité Fournisseur/ Partenaires.
- « Reworks origin CAF » = retouches et réparations liées à des non-conformités de responsabilité du groupe CAF
- « Rebut » = bulletins de déchets, c'est-à-dire les pièces perdues

CONQ EXTERNE :

- « Warranty » = concerne le train sous garantie. C'est la somme des non-conformités détectées après la vente du train au client + modification faites sur le train après la vente au client - modifications demandées par le client (Variation Order).

Les objectifs de l'indicateur Qualité seront de 2,19 % (2025)

La méthode de calcul pour le versement est la suivante :

- Si valeur < à l'objectif : 100% du montant versé pour ce critère
- Si valeur > à 2x l'objectif : 0% du montant versé pour ce critère
- Si valeur entre ces 2 bornes : le montant versé est proportionnel à l'atteinte de l'objectif

c) Ponctualité et performance

Cet indicateur mesure la capacité à exécuter les engagements de fabrication et de livraison mensuels en volume de produits fabriqués, que ces livraisons soient destinées à la France ou à d'autres pays, et que les clients soient externes ou internes.

Cet indicateur est quadruple :

- ❖ Un indicateur pour les activités de production, dit heures directes de production
- ❖ Un indicateur pour les activités d'engineering, dit heures directes d'engineering
- ❖ Un indicateur pour l'activité de livraison, dit « OTD » (On Time Delivery).
- ❖ Un indicateur mesurant le ratio entre les heures indirectes et directes, dit KPI 15.

La part de chaque indicateur est de 25%.

❖ Indicateur pour les activités de production :

Il est calculé selon la formule ci-dessous :

Heures directes de production 324 000 heures (2025)

< 80% = 0

> 80% à 100% = proportionnel

> 100% = 1

Le montant de l'intéressement pour cet indicateur sera de :

- 100% si la performance est supérieure à 100%
- 0% si la performance est inférieure ou égale à 80%
- Proportionnel entre 80% et 100%

36

LPT

HC
F-H

❖ Indicateur pour les activités d'engineering :

Heures directes d'Engineering > 250 000 heures (2025)

< 80% = 0

> 80% à 100% = proportionnel

100% = 1

Le montant de l'intérressement pour cet indicateur sera de :

- 100% si la performance est supérieure à 100%
- 0% si la performance est inférieure ou égale à 80%
- Proportionnel entre 80% et 100%

❖ Indicateur OTD (livraison à l'heure)

L'indicateur de ponctualité, dénommé « OTD - On-Time Delivery » est dans notre référentiel de KPI site.

Il permet de mesurer la capacité de livrer un produit à l'heure, dans la qualité requise.

Indicateur « binaire »

Livraison avant ou à la date contractuelle => Ponctualité = OK

Livraison au-delà de la date contractuelle => Ponctualité = NOK (sauf accord préalable du client)

Avant 2024, seuls les Coradia étaient comptabilisés.

A compter de 2024, chaque produit est pris en compte, sans pondération de valeur.

L'objectif est fixé à 90% (2025).

Le montant de l'intérressement pour cet indicateur sera de :

- 100% si la performance est supérieure ou égale à 90% « à l'heure »
- 0% si la performance est inférieure ou égale à 50% « à l'heure »
- Proportionnel entre 50% et 90%

❖ KPI 15 (heures non productives du personnel direct)

L'indicateur KPI 15 vient compléter le panel des indicateurs de ponctualité. Il permet de mesurer les heures non productives sur les heures totales productives prévisionnelles. C'est un indicateur de productivité.

L'objectif du KPI 15 est de 93% (2025)

d) Sous – couverture (qui remplace les frais généraux)

L'indicateur de la sous-couverture permet de mesurer tous les gaspillages non prévus dans les activités du site.

C'est l'écart entre les coûts standards (taux) et les coûts réels. L'objectif de l'indicateur est d'impliquer davantage les salariés à la réduction notamment des énergies (optimisation chauffage), aux économies, réduire les casses matérielles, sensibilisation aux conséquences des vols, etc....

TS
Lap
HC
FH

Objectif 2025 :

La sous-couverture s'exprime en montant négatif

La performance sera atteinte si la sous-couverture se situe entre 4 000 000 et 4 400 000 euros pour l'année 2025, intégrant la tolérance de 10%

L'objectif annuel est fixé par rapport au montant de la sous-couverture tel qu'il figure dans le budget de la société.

Si la performance à la fin de l'exercice concerné est supérieure à la valeur du budget elle permet d'octroyer 100% du quart de la MAPI.

Si la performance se situe à 10%, ou plus, au-delà de la valeur du budget, cet indicateur ne contribue plus à la prime.

e) Calcul et répartition de la MDPI

La contribution des quatre indicateurs ainsi définis permet de calculer la masse à distribuer (MDPI) en fonction de la performance obtenue pour chacun des critères retenus :

$MDPI = (1/4 MAPI) \times \text{Perf IFR1 TRIR et \% ZDP} + (1/4 MAPI) \times \% \text{ Perf CONQ} + (1/4 MAPI) \times \% \text{ Perf PONCTUALITE} + (1/4 MAPI) \times \% \text{ Perf Sous couverture}$

- ❖ où MDPI est la masse à distribuer au sein de la Société,
- ❖ où MAPI est la masse potentiellement distribuable affectée à la Société,
- ❖ où % ZDP est le score d'auto-évaluation du site à fin mars de chaque année,
- ❖ où % Perf CONQ est la contribution de l'indicateur,
- ❖ où % Perf PONCTUALITE est la contribution de l'indicateur,
- ❖ où % Perf Sous Couverture est la contribution de l'indicateur

La masse à distribuer étant définie, la répartition au personnel concerné de l'établissement s'effectue au prorata des heures travaillées de l'intéressé comme suit :

$$I2 = \frac{100\% \text{ MDPI} \times \text{Heures travaillées de l'intéressé}}{\text{Heures travaillées de la Société}}$$

- ❖ où MDPI est la masse à distribuer au sein de la Société,
- ❖ où les heures travaillées de l'intéressé correspondent à la somme des heures travaillées (base horaire 35 heures pour les Ingénieurs et Cadres) au cours de l'exercice retenu,
- ❖ où les heures travaillées correspondent à la somme des heures travaillées (base horaires 35 heures pour les Ingénieurs & Cadres) au sein de l'Entreprise au cours de l'exercice,
- ❖ dans ces décomptes des heures travaillées les heures supplémentaires et les heures perdues pour chômage partiel ne sont pas prises en compte,
- ❖ dans le calcul des heures travaillées de l'intéressé et de l'établissement, sont assimilées à du temps de présence les absences énumérées à l'article 3.2,
- ❖ Un abattement de 8% sera appliqué sur la prime Masse Salariale avant sa répartition,
- ❖ Tout allégement du coût du forfait social pour la société serait alloué à 100% à la prime revenant aux salariés.

36

Lengy
HL
F.H

3.5. Mise en place d'un booster sur la base du taux de présentisme :

Un versement supplémentaire est institué sur la base du taux de présentisme au sein de l'Entreprise selon les modalités suivantes :

Si le présentisme total site (présenté au CSE mensuellement) est au-dessus des pourcentages suivants, alors il impactera positivement la MPD selon les paliers ci-dessous :

Paliers :

- 1) > 96,7%, MPD = 5,3 %
- 2) > 96,8%, MPD = 5,4 %
- 3) > 96,9%, MPD = 5,5 %
- 4) > 97%, MPD = 5,6 %

Le seuil de déclenchement du versement supplémentaire est fixé à un taux de présentisme site supérieur à 96,7%.

Etant entendu que taux de présentisme au cours de l'exercice considéré prend en compte :

- Les absences pour congés payés et utilisation du CET ;
- Les jours RTT ou jours de congés supplémentaires acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- Les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'établissement,
- Les congés de formation ;
- Les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
- Les heures de délégation ;
- Les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- Le congé de deuil en cas de décès d'un enfant prévu à l'article L.3142-1-1 du code du travail ;
- Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, de solidarité familiale, de soutien familial, de présence parentale, les autorisations d'absences indemnisées pour les salariés en situation de handicap (article 5.2.6 de l'accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap du 24 avril 2024) ;
- Les périodes de mise en quarantaine au sens de l'article L.3131-15, I, 3° du code de la santé publique ;
- Les heures chômées au titre de l'activité partielle au titre de l'article R.5122-11 du code du travail.

Les absences pour un autre motif que ceux énoncés ci-dessus ne sont pas prises en compte.

La Masse à distribuer au titre du taux de présentisme (MDPR) est ensuite répartie de façon uniforme entre les bénéficiaires

ARTICLE 4 - PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT

La somme globale versée au titre de l'intéressement et, le cas échéant de la participation, est plafonnée à 2/12^{ème} du total des salaires bruts versés annuellement aux personnels concernés.

Le montant de l'intéressement destiné à un même salarié ne peut, au cours d'un même exercice, excéder une somme égale à trois quarts (3/4) du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Lorsque le salarié n'a pas effectué un exercice entier au sein de l'Entreprise, le plafond est calculé au prorata de son temps de présence à l'effectif.

ARTICLE 5 - INFORMATION DES SALARIES RELATIVE A L'INTERESSEMENT

5.1. Information collective des salariés

Le personnel sera informé de l'existence du présent accord par voie d'affichage et par dépôt de l'accord sur l'intranet de la société.

5.2. Information individuelle des salariés

Le salarié reçoit, à son arrivée dans la Société, un livret d'épargne présentant les différents dispositifs d'épargne mis en place dans l'Entreprise.

Par ailleurs, lors du versement de l'intéressement, la somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche individuelle distincte du bulletin de paie, communiquée par le teneur de comptes d'épargne salariale.

Cette fiche mentionne :

- Le montant global de l'intéressement ;
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale (PEE et/ou PERU), le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement sont exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L.3315-2 du code du travail.

Cette fiche comporte également en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

La remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Cette fiche sera également adressée au salarié bénéficiaire ayant quitté la société.

Aussi, en cas de départ de la société, le salarié bénéficiaire devra faire connaître à l'employeur l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement devra lui être transmis et l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le salarié ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre seront tenues à sa disposition par la société pendant une durée d'un (1) an à compter de la date limite du versement de l'intéressement.

Passé ce délai, ces sommes seront remises à la Caisse de Dépôts et Consignation, où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription de trente (30) ans.

ARTICLE 6 - INFORMATION DU CSE

Le Comité Social et Economique (CSE) sera chargé du contrôle de l'application de l'accord d'intéressement. Le CSE prendra connaissance, à cette occasion, de l'ensemble des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement et nécessaire à la bonne compréhension des résultats.

En début d'exercice, les valeurs du budget qui déterminent les objectifs de chaque indicateur industriel seront communiquées aux CSE.

Les indicateurs de la performance industrielle feront l'objet d'une communication mensuelle au cours des réunions des CSE et d'un affichage destiné à l'ensemble du personnel. A cette occasion l'ensemble des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement seront présentés en CSE.

Les résultats de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur et communiqués au CSE.

ARTICLE 7 - VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Le versement de l'intéressement - conditionné par la réalisation d'un résultat net positif défini à l'article 3 du présent accord - aura lieu, en une seule fois, dans la mesure du possible, au terme du quatrième (4ème mois) suivant la clôture de l'exercice considéré.

Le versement interviendra en tout état de cause avant le premier jour du sixième (6ème) mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des bénéficiaires. Au-delà, tout versement de la prime d'intéressement sera augmenté d'un taux de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts à la charge de l'Entreprise et non assujettis à la CSG et la CRDS, seront versés en même temps que le principal.

ARTICLE 8 - REGIME FISCAL ET SOCIAL

Les sommes allouées au titre du présent accord d'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, aux régimes de retraite, d'assurance chômage, de contribution à l'effort de construction, de taxe d'apprentissage et de formation professionnelle continue, tant pour la part patronale que par la part salariale. Seule la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution de remboursement de la dette sociale (CRDS) sont prélevées.

Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf si les salariés bénéficiaires de l'intéressement affectent ces sommes au Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) ou au Plan d'Epargne Retraite (PER).

Ces sommes seront alors exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et demeureront bloquées cinq (5 ans), sauf cas de déblocage anticipé.

ARTICLE 9 - DROITS DES BENEFICIAIRES QUITTANT L'ENTREPRISE

En application de l'article L.3341-7 du code du travail, tout salarié qui quitte l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs, comportant les informations et mentions suivantes :

- L'identification du bénéficiaire ;
- La description de ses avoirs acquis ou affectés au PER ;
- Les dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- La mention sur tout élément utile à l'épargnant, pour en obtenir la liquidation ou le transfert vers un autre plan ;
- L'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- La mention selon laquelle les frais de tenue de compte 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 préretraités, ceux-ci incombant dès lors aux porteurs de parts concernés.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'Entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'Entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, l'épargnant qui quitte l'Entreprise a la possibilité de :

- Conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de l'Entreprise ;
- Demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- Obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

ARTICLE 10 - CHOIX DES BENEFICIAIRES : AFFECTATIONS FACULTATIVES

Chaque bénéficiaire peut demander, en tout ou partie, soit le versement immédiat de son intéressement, soit son affectation au Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) ou au Plan d'Epargne Retraite Unique (« PERU »).

Il doit faire connaître son choix en retournant un bulletin d'option dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Cinq (5) jours après l'envoi de l'ensemble des documents, les bénéficiaires sont présumés informés.

A défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office, selon l'option par défaut, sur le fonds « Amundi 3 mois ESR – A » du Plan Epargne d'Entreprise (PEE). Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Le montant de l'intéressement affecté au plan d'épargne est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts (3/4) du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

ARTICLE 11 - REGLEMENT DES LITIGES

Les contestations pouvant naître de l'application du présent accord et, d'une manière générale, de tous les problèmes relatifs à l'intéressement des salariés seront réglées selon les procédures contractuelles ci-après définies.

Afin d'éviter de recourir au Tribunaux, les parties conviennent, en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base au calcul de l'intéressement, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable.

A la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront dans le délai d'un (1) mois à compter de cette demande. Au cas où les parties ne pourraient se mettre d'accord, elles choisiront alors chacune un conciliateur, la mission de conciliation étant alors exercée conjointement par eux. Si la conciliation aboutit, il est dressé un constat d'accord qui est en outre signé du (ou des) conciliateur(s).

Si la conciliation n'aboutit pas, le (ou les) conciliateur(s) établissent un certificat de non-conciliation et chacune des parties dispose de la faculté de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

ARTICLE 12 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois exercices fiscaux :

- L'exercice 2025 (du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025)
- L'exercice 2026 (du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026)
- L'exercice 2027 (du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2027)

L'accord cessera de s'appliquer plein droit le 31 décembre 2027.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé pendant sa durée d'application dans les conditions prévues à l'article 13.

ARTICLE 13 - REVISION - MODIFICATION - DENONCIATION

Le présent accord ne pourra être révisé, modifié ou dénoncé que par accord entre les parties signataires, et dans les mêmes formes que sa conclusion, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

En cas de perspectives de détérioration significative des résultats en raison de circonstances telles que, notamment, des pénalités exceptionnelles (...) les parties se rencontreront pour adapter le seuil de déclenchement et les critères pour le ou les exercices suivants tout en maintenant la philosophie de l'accord. L'avenant de révision devra être conclu dans les délais légaux.

Tout avenant modificatif devra être conclu avant le premier jour de la 2^{ème} période de calcul de l'exercice concerné.

Le présent accord ferait en outre l'objet d'une renégociation immédiate, si des obligations légales ou professionnelles imposaient à la société un mode quelconque de prime qui serait différent de celui prévu par cet accord ou qui, même s'il était identique, lui imposait des charges supplémentaires. Tel serait le cas si l'exonération des charges sociales prévues dans la loi venait à être supprimée en totalité ou partiellement.

Par ailleurs, aux termes de l'article L.3313-4 alinéa 2 du code du travail, l'accord cesse de produire ses effets si une modification survenue dans la situation de l'Entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible son application.

ARTICLE 14 - NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD

Un exemplaire original signé du présent accord sera remis à chaque Partie signataire, 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 déposé à l'initiative de la Direction sur la plateforme Téléaccords du Ministère du Travail.

Fait à Reichshoffen, le 23 juin 2025 en cinq exemplaires.

Pour la Société CAF REICHSHOFFEN

Monsieur Julien GUILLERET	
---------------------------	--

Pour les organisations syndicales représentatives

Monsieur Jean-Michel LAFLEUR, Délégué syndical CFE-CGC	
Monsieur Christophe HEITZ Délégué syndical CGT,	
Monsieur Hervé FILLHARDT, Délégué syndical FO	

ANNEXE

Objectifs des indicateurs de sécurité pour l'exercice 2025 :

IFR1 et TRIR :

Target IFR1 25			Target TRIR 25		
IFR1 (0%)	IFR1 (75%)	IFR1 (100%)	TRIR (0%)	TRIR (50%)	TRIR (100%)
4	3,2	2,3	8	7,2	5,5

Programme Zéro Déviation :

ZDP Score d'auto-évaluation à la fin de l'exercice 2025			
100%	75%	50%	0%
>90%	>85% et <=90%	>80% et <=85%	<80%