

## **Accord d'intéressement des salariés aux performances et aux résultats de l'entreprise**

**Accord du 25 juin 2009**

Entre NextiraOne France, dont le siège social est situé 10 rue de la Paix, 75002 PARIS, représentée par Thierry MOSBAH, Directeur National des Ressources Humaines, ci-après dénommée l'Entreprise,

d'une part ;

Et les organisations syndicales soussignées, représentées par les délégués syndicaux centraux,

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit.

### **Préambule**

Cet accord définit les modalités d'intéressement de l'ensemble du personnel de la société NextiraOne France à la réalisation d'une performance collective, en application des dispositions des articles L. 3312-1 et suivants du Code du travail.

L'objectif du présent accord est d'associer financièrement l'ensemble des salariés aux résultats économiques de l'Entreprise, à la progression de laquelle ils contribuent de façon déterminante. En effet, le présent intéressement a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'Entreprise.

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'Entreprise, de tenter constamment d'améliorer sa performance.

Pour ce faire, les parties ont retenu comme référence pour les modalités de calcul, le résultat d'exploitation, qui paraît l'élément le mieux à même de mesurer l'évolution de la performance globale de l'Entreprise.

L'intéressement est un élément de la politique de rétribution de ses salariés par l'Entreprise, qui complète la politique salariale, sans s'y substituer, et s'inscrit dans le cadre économique de la politique de l'Entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les salariés en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du Droit du travail et de la Sécurité Sociale ; ils ne pourront donc en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

L'intéressement résulte uniquement des mécanismes et des modes de calcul définis dans le présent accord.

Cet accord ne deviendra applicable qu'après son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du lieu où il a été conclu.

#### Article 1 : Champ d'application : salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de l'Entreprise, titulaires d'un contrat de travail conclu avec l'Entreprise depuis plus de trois mois.

#### Article 2 : Détermination de la masse globale de l'intéressement

Le montant de la masse globale d'intéressement au titre d'un exercice est calculé selon la formule suivante :

$$I = (RE \text{ NextiraOne France} * T) - P$$

I = Intéressement

RE = Résultat d'Exploitation

T = Taux de rémunération de l'intéressement = 2 %

P = Réserve spéciale de participation de NextiraOne France

#### Article 3 : Modalités de répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires

Le montant total de l'intéressement, calculé comme indiqué à l'article 2, sera réparti uniformément entre les salariés bénéficiaires sous forme d'une prime, dont le montant sera réduit *pro rata temporis* pour ceux ne justifiant pas de douze mois de présence au cours de l'exercice.

Les absences résultant des congés payés, des congés d'ancienneté, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels, des congés de formation prévus au plan de formation, des congés de formation économique, sociale et syndicale, de la maternité, de l'accident du travail et de la maladie professionnelle n'ont aucune incidence sur le droit à répartition.

#### Article 4 : Plafonnement de l'intéressement

Le montant de l'intéressement ne peut excéder annuellement les limites fixées par la loi à la date de conclusion du présent accord :

- individuellement : la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociales ;
- globalement : 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés entrant dans le champ d'application de l'accord.

#### Article 5 : Versement de l'intéressement

L'intéressement est versé en une seule fois, au plus tard le 31 juillet qui suit la clôture de l'exercice de référence.

Lors du versement de l'intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie sera remise à chaque bénéficiaire indiquant le montant de la part qui lui revient. Cette fiche précise le montant global de l'intéressement versé et le montant moyen, le montant des droits attribués à l'intéressé, les montants de la CSG et CRDS. Une annexe rappellera les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Tout salarié bénéficiaire pourra affecter tout ou partie de la part d'intéressement lui revenant au Plan d'Epargne Entreprise (PEE).

Par ailleurs, en cas de départ de l'Entreprise, le salarié bénéficiaire devra faire connaître à l'employeur l'adresse à laquelle le montant devra lui être transmis.

Lorsque le salariés ne peut être joint à la dernière adresse indiqué par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenus à sa disposition, par la société, pendant une durée d'un an, à compter de la date limite du versement de l'intéressement.

Passé ce délai, les sommes seront remises à la caisse de dépôt et consignation, où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

#### Article 6 : Rappel des exonérations fiscales et sociales

Dans le cadre de la législation actuelle, la prime d'intéressement n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale et n'est pas soumise aux cotisations sociales.

Seules, la Contribution Sociale Généralisée et la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale sont prélevées.

La prime d'intéressement est, en revanche, soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Toutefois, les sommes reçues au titre de l'intéressement que le salarié affecte au Plan d'Epargne Entreprise sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant qui est égal à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul de certaines cotisations sociales. Les sommes attribuées au titre de l'intéressement doivent être versées dans le Plan d'Epargne Entreprise dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date où elles ont été perçues. Si ce délai est dépassé, le salarié ne peut bénéficier d'aucune exonération.

#### Article 7 : Suivi de l'application de l'accord

L'application du présent accord sera suivie par le Comité Central d'Entreprise.

Les questions que le Comité Central d'Entreprise examinera à ce titre feront l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le Comité Central d'Entreprise se réunira chaque fois qu'il y aura lieu à calcul des produits du système de l'intéressement ou des répartitions, en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application de l'accord.

Il sera mis, à cette occasion, en mesure de prendre connaissance des éléments ayant servi de base de calcul pour la période de référence retenue.

#### Article 8 : Information du personnel

Un avis indiquant l'existence de l'accord d'intéressement est affiché dans l'Entreprise aux endroits habituels.

Le présent accord fera l'objet d'une note d'information reprenant le texte même de l'accord qui sera remise à chaque salarié de la société ainsi qu'à tout nouvel embauché (décret du 31/07/2001).

Une information individuelle sera donnée à chaque salarié lors du versement de l'intéressement.

#### Article 9 : Règlement 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 de l'Entreprise, seront réglées selon les procédures contractuelles ci-après définies.

Afin d'éviter de recourir aux 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 défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

#### Article 10 : Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de trois ans et s'applique aux trois exercices allant du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011.

#### Article 11 : Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé pendant la période d'application par entente entre les parties signataires. Il ne peut être dénoncé ou révisé que par l'ensemble des parties signataires et dans la même forme que sa conclusion.

Au cas où aucun accord ne pourrait intervenir sur les nouvelles dispositions proposées, le présent accord se poursuivrait sans modification.

#### Article 12 : Clause résolutoire

Les parties signataires conviennent que la remise en cause des avantages sociaux ou fiscaux décrits ci-dessus constituerait une cause de dénonciation du présent accord.

#### Article 13 : Dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en 9 exemplaires, sous format papier, pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants, dans le respect de l'article D. 2231-2 du Code du travail :

- 2 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du lieu où il a été conclu, un sous format papier et un sous format électronique ;
- 1 exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

À l'issue de ces formalités de dépôt, le texte du présent accord fera l'objet des mesures de publicité telles que prévues par les articles L. 2262-5 et suivants, ainsi que R. 2262-1 et suivants, du Code du travail.

Les formalités de dépôt sont accomplies par l'Entreprise.

Fait à Saint-Denis, le 25 juin 2009, en 9 exemplaires originaux.

**Pour les organisations syndicales :**

- C.F.D.T. Pierre-Henri BEAUVAL  
Délégué Syndical Central
- C.F.T.C. Monique TKACZ  
Déléguée Syndicale Centrale
- C.G.T-F.O. Jocelyne VAREILLE  
Déléguée Syndicale Centrale
- C.F.E.- CGC Alain RIVET  
Délégué Syndical Central
- C.G.T. Jean-Louis SALY  
Délégué Syndical Central
- S.U.D. Telecom Didier BASSET  
Délégué Syndical Central

**Pour la Direction de NextiraOne France :**

Thierry MOSBAH, Directeur National des Ressources Humaines