

ACCORD D'INTERESSEMENT

Entre les soussignées :

L'Unité Economique et Sociale (UES) d'Irigny, comprenant la société JTEKT AUTOMOTIVE LYON et la société JTEKT EUROPE dont les sièges sociaux sont situés Zone Industrielle du Broteau à Irigny,

Représentée par Mr Emmanuel MAILLARD, Directeur de site, et Mme Christine DEGOT, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES d'Irigny

La CFDT, représentée par Mr Hakim CHOUAOU, Mr Yacine HAMDY et Mr Mickael JANIN,

La CFE CGC, représentée par Mr Patrick HOET et Mr Frédéric VION,

La CGT, représentée par Mme Dominique PIGEON, Mr Olivier RIVIERE et Mr Abdel Afide YOUSFI

D'autre part,

1 ^{PK} Y-A ^{He}
CD
JALY_PI_RH_058 D ^{ON} ^{FV}

Sommaire

Préambule	3
Article 1 : Champ d'application	4
Article 2 : Bénéficiaires.....	4
Article 3 : Formule de calcul.....	5
Article 3.1 : Domaines de progrès et indicateurs associés	5
Article 3.2 : Objectif de chaque indicateur et montant associé.....	9
Article 3.3 : Modalités de calcul	11
Article 3.4 : Plafonnement	11
Article 4 : Mode de répartition des droits	12
Article 5 : Versement de l'intéressement	12
Article 6 : Suivi de l'application de l'accord	14
Article 7 : Modalités d'information.....	14
Article 8 : Règlement des litiges	15
Article 9 : Durée de l'accord.....	15
Article 10 : Révision.....	16
Article 11 : Dénonciation	16
Article 12 : Communication.....	17
Article 13 : Formalités.....	17

Préambule

La Direction et les organisations syndicales, convenant ensemble de l'importance de la mobilisation et de la participation des collaborateurs à la performance de l'entreprise, ont souhaité prolonger l'esprit des engagements pris dans le précédent accord d'intéressement, conclu en date du 19 février 2016.

Ainsi, conformément à l'article L. 2242-15 du code du travail, la Direction et les organisations syndicales se sont réunies les 06/03/2019, 22/03/2019 et 04/04/2019 afin d'échanger sur la mise en place d'un nouveau régime d'intéressement.

Le présent accord est le fruit de ces échanges, conclu en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail, de la loi n°94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise, et de la loi n°2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale.

A titre préliminaire, il est rappelé les dispositions suivantes :

- Le principe de l'attribution de l'intéressement repose sur l'atteinte d'objectifs dans des domaines de progrès reconnus par tous les salariés et sur lesquels ils peuvent directement ou indirectement apporter leur contribution.
- En raison de son caractère aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Il ne peut pas être considéré comme un avantage acquis.
- Les sommes distribuées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise. Elles sont exonérées de cotisations sociales, mais néanmoins soumises à l'impôt sur le revenu, à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).
- Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant des critères et calculs définis dans le présent accord.

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'UES du site d'Irigny, comprenant la société JTEKT AUTOMOTIVE LYON et la société JTEKT EUROPE.

Article 2 : Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de l'intéressement les salariés de l'entreprise ayant une ancienneté d'au moins trois mois dans les sociétés JTEKT AUTOMOTIVE LYON ou JTEKT EUROPE.

Cette notion d'ancienneté est une notion d'appartenance juridique aux sociétés composant l'UES du site d'Irigny, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, soient déduites.

Il est tenu compte de la totalité de l'ancienneté acquise au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, que celle-ci ait été acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail.

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois (au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation), la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également de l'intéressement dès lors que les conditions prévues par le présent accord sont remplies.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de présence dans l'entreprise conditionnant l'ouverture des droits à l'intéressement n'est pas calculée au prorata de l'horaire réalisé.

Lorsqu'un membre du personnel de l'UES est muté, en cours d'exercice, vers une autre société du Groupe JTEKT ou inversement, il bénéficiera de l'intéressement au prorata de sa période d'emploi dans l'UES même s'il ne répond pas strictement à la condition d'ancienneté posée à l'alinéa 1 du présent article. L'ancienneté au niveau du Groupe devra être au minimum de trois mois.

Article 3 : Formule de calcul

La mise en place de l'intéressement est conditionnée au choix d'objectifs définis annuellement. Ainsi, la Direction et les organisations syndicales se réuniront chaque année afin de définir les objectifs de chaque indicateur.

Cependant, il est établi que, en cas d'échec des négociations relatives à la détermination des objectifs, ces derniers seront tacitement reconduits d'une année sur l'autre. Par exemple, si un accord n'est pas trouvé lors de la négociation des objectifs de l'année fiscale 2020, les objectifs fixés pour l'année fiscale 2019 seront reconduits pour l'année fiscale 2020.

Le présent accord devra, après négociation, être modifié par avenants pour les deux exercices suivants. Pour préserver le caractère aléatoire de l'intéressement et pour ouvrir droit aux exonérations prévues par la loi, la signature de l'avenant interviendra au plus tard le 31 mars de l'année et sera déposé dans les conditions identiques à celui de l'accord initial (voir article 12 du présent accord).

En définitive, les objectifs des domaines de progrès sont établis annuellement et donnent lieu à un versement, en fonction de l'atteinte desdits objectifs. Le calcul de la prime est annuel, toutefois, deux acomptes seront versés aux termes des 1^{er} et 2^{ème} quadrimestre comme indiqué à l'article 5. Ces acomptes s'imputeront sur le montant total de l'intéressement.

Article 3.1 : Domaines de progrès et indicateurs associés

Afin d'associer l'ensemble des salariés de l'UES du site d'Irigny à la performance de l'entreprise, il est convenu de la répartition des domaines de progrès comme suit :

- Deux domaines de progrès à responsabilité JTEKT AUTOMOTIVE LYON
- Deux domaines de progrès à responsabilité JTEKT EUROPE
- Deux domaines de progrès à responsabilité JTEKT AUTOMOTIVE LYON et JTEKT EUROPE

Les domaines de progrès retenus pour JTEKT AUTOMOTIVE LYON sont les suivants :

1. Domaine Qualité

Le chiffre d'affaire de JALY généré par les autres usines JTEKT du groupe en Europe dépasse désormais celui généré par les clients externes. Aussi, l'indicateur retenu

5
He
PH
Y-A
CD
OR
JALY_PI_RH_058 D
JP
PV

pour ce domaine de progrès devient le nombre d'incidents 0km internes et externes à responsabilité JTEKT AUTOMOTIVE LYON.

Il s'agit des réclamations des clients internes (autres usines périmètre JTEKT Europe Division Direction) et externes (constructeurs OEM - Fabricants d'Equipements d'Origine) au groupe JTEKT pour la livraison d'une ou plusieurs pièces non conformes dont la responsabilité est imputée à l'usine (sur l'année fiscale).

Les clients internes retenus sont : JADS, JAMO, JAPA, JAPL et JAUK (voir carte ci-dessous).



Carte des clients internes de JTEKT Automotive Lyon

Exemple de calcul : si, sur l'année fiscale N, le nombre de réclamations clients internes est de 25 et celui de réclamations externes est de 5, le nombre de réclamations considéré pour l'indicateur est de 30.

2. Domaine Productivité

L'indicateur retenu pour ce domaine de progrès est l'amélioration de l'efficacité de la main d'œuvre MOG1 (« Main d'œuvre en Gamme ») en indice au cours de l'année fiscale comparée à une période de référence : la moyenne d'efficacité du mois de Mars de l'année fiscale précédente.

L'efficacité est définie comme le ratio entre le nombre d'heures MOG1 définies en gamme sur le nombre d'heures de production MOG1 réellement déclarées.

Le calcul de l'efficacité ne tient pas compte des « murs qualité » (« firewalls »), du mois d'Août, des inventaires produits, des mises au point produits et des projets industriels.

Exemple de calcul : si, en Mars de l'année fiscale N-1, l'efficacité de la MOG1 est de 90% et que l'efficacité de l'année fiscale N est de 94%, l'amélioration retenue est de 4,44% $((94 - 90) / 90 \times 100)$.

Les domaines de progrès retenus pour JTEKT EUROPE sont les suivants :

3. Domaine Projets

L'indicateur retenu pour ce domaine de progrès est la moyenne des résultats mensuels des « gates » projets passés en retard sur l'année fiscale.

L'objectif de cet indicateur est de promouvoir le respect du planning du projet déterminé avec le client et de mettre en avant les dérives éventuelles.

Exemple de calcul : si en Avril, le nombre de « gates » en retard est de 6, en Mai de 10 et en Juin de 5, le résultat cumulé du trimestre sera de 21 et donc le résultat de l'indicateur sera de 7 (moyenne mensuelle sur le trimestre).

4. Domaine Coûts des produits

L'indicateur retenu pour ce domaine de progrès est le gain en année fiscale pleine généré par l'activité Monozokuri (VIA - VA/VE produits, logistique, resourcing, make or buy ...).

Le périmètre de ces activités de réduction de coût est JTEKT Europe, Division Systèmes de direction.

7 RH
Y-A
OR
JALY_PI_RH_058 D
RH
RH
RH
RH
RH

Les domaines de progrès retenus pour JTEKT AUTOMOTIVE LYON et JTEKT EUROPE sont les suivants :

5. Domaine Management

L'indicateur retenu pour ce domaine de progrès est le taux de réalisation des entretiens annuels de performance (sur l'année fiscale).

Ils permettent, outre d'évaluer la performance des salariés et leur contribution à la performance de l'entreprise, de mesurer leur satisfaction et leur motivation, qui toutes deux contribuent, en tant que telles, à la performance de l'entreprise.

Exemple de calcul : si, sur l'année fiscale N, le nombre d'entretiens annuel de performance attendu est de 1400 et le nombre d'entretiens réalisés et transmis au service RH est de 1330, l'indicateur retenu sera 95% $((1330 / 1400) \times 100)$.

6. Domaine Environnement

L'indicateur retenu pour ce domaine de progrès est la réduction de la consommation électrique du site rapportée à l'effectif (salariés et intérimaires – hors ALD, congés maternité, apprentis, contrats de professionnalisation et prestataires) par rapport à une période de référence : la consommation moyenne électrique du site rapportée à l'effectif moyen du mois de Mars de l'année fiscale précédente.

Cet indicateur pourra être revu afin de distinguer la consommation électrique émise par les secteurs de Production et celle émise par les secteurs Hors-Production dès que les moyens techniques le permettront.

Exemple de calcul : cet indicateur est à calculer en trois étapes :

- Si, en Mars de l'année fiscale N-1, la consommation électrique mensuelle est de 3.000.000 Kilowattheures et l'effectif mensuel de 1350 salariés, alors la consommation rapportée à l'effectif est de 2.222,22 Kilowattheures $(3.000.000 / 1.350)$
- Si, sur l'année fiscale N, la consommation électrique moyenne mensuelle est de 2.900.000 Kilowattheures et l'effectif moyen mensuel de 1.400 salariés, alors la consommation rapportée à l'effectif est de 2.071,43 Kilowattheures $(2.900.000 / 1.400)$
- La réduction de consommation électrique entre l'année N-1 et l'année N est donc de 8,74% $((2.071,43 - 2.222,22) / 2.222,22) \times 100$

Article 3.2 : Objectif de chaque indicateur et montant associé

Tous les ans, les objectifs de chaque indicateur seront définis par avenant et associés à un montant de prime versé selon l'atteinte desdits objectifs.

Pour l'exercice fiscal 2019, les objectifs fixés sont les suivants :

1. Domaine Qualité

Indicateur	Objectif FY2019	Prime annuelle
Incidents 0km internes et externes	≤ 25	250€
	> 25 et ≤ 35	200€
	> 35 et ≤ 45	150€
	> 45 et ≤ 55	100€
	> 55 et ≤ 65	50€
	> 65	0€

Acompte du quadrimestre 1 basé sur le résultat du quadrimestre 1 multiplié par 3.

Acompte du quadrimestre 2 basé sur le résultat du quadrimestre 2 multiplié par 1,5.

2. Domaine Productivité

Indicateur	Objectif FY2019	Prime annuelle
Gain d'efficience de la main d'œuvre MOG1	≥ 6%	250€
	≥ 4% et < 6%	200€
	≥ 2% et < 4%	150€
	≥ 1% et < 2%	50€
	< 1%	0€

Acompte du quadrimestre 1 basé sur le résultat du quadrimestre 1 multiplié par 3.

Acompte du quadrimestre 2 basé sur le résultat du quadrimestre 2 multiplié par 1,5.

9 PH
Y-A
CD
JALY_PI_RH_058 D
PV

3. Domaine Projets

Indicateur	Objectif FY2019	Prime annuelle
Nombre de « Gates » projets passés en retard	< 5	250€
	≥ 5 et < 6	200€
	≥ 6 et < 7	150€
	≥ 7 et < 8	100€
	≥ 8 et < 9	50€
	≥ 9	0€

Acompte du quadrimestre 1 basé sur le résultat du quadrimestre 1.

Acompte du quadrimestre 2 basé sur le résultat du quadrimestre 2.

4. Domaine Coûts des produits

Indicateur	Objectif FY2019	Prime annuelle
Réduction des coûts des produits (VIA)	≥ 4 M€	250€
	≥ 3,5M€ et < 4M€	200€
	≥ 3M€ et < 3,5M€	150€
	≥ 2,5M€ et < 3M€	100€
	≥ 2M€ et < 2,5M€	50€
	< 2M€	0€

Acompte du quadrimestre 1 basé sur le résultat du quadrimestre 1 multiplié par 3.

Acompte du quadrimestre 2 basé sur le résultat du quadrimestre 2 multiplié par 1,5.

5. Domaine Management

Indicateur	Objectif 2019	Prime annuelle
Entretiens annuels de performance	100%	250€
	≥ 95% et < 100%	200€
	≥ 92% et < 95%	150€
	≥ 89% et < 92%	100€
	≥ 85% et < 89%	50€
	< 85%	0€

Acompte du quadrimestre 1 basé sur le résultat du quadrimestre 1.

Acompte du quadrimestre 2 basé sur le résultat du quadrimestre 2.

6. Domaine Environnement

Indicateur	Objectif FY2019	Prime annuelle
Réduction de la Consommation électrique du site	≥ 5%	250€
	≥ 4% et < 5%	200€
	≥ 3% et < 4%	150€
	≥ 2% et < 3%	100€
	≥ 1% et < 2%	50€
	< 1%	0€

Acompte du quadrimestre 1 basé sur le résultat du quadrimestre 1 multiplié par 3.

Acompte du quadrimestre 2 basé sur le résultat du quadrimestre 2 multiplié par 1,5.

Article 3.3 : Modalités de calcul

Les domaines de progrès et les indicateurs associés sont calculés sur la base de l'année fiscale correspondant à l'exercice considéré.

Pour chaque indicateur, le résultat réel sera comparé aux objectifs définis pour chaque domaine de progrès, et permettra ainsi de calculer le montant de la prime à verser à chaque salarié concerné. Celle-ci ne pourra pas être supérieure au montant de la tranche la plus haute.

Article 3.4 : Plafonnement

En vertu de l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires au titre de l'intéressement se rapportant à un exercice donné est limité contractuellement dans les conditions suivantes : le montant global des sommes distribuées aux salariés ne peut excéder un plafond égal à 20% du total des salaires bruts versés durant l'exercice.

En cas de remise en cause, par de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, des avantages dont bénéficie l'intéressement, le montant global de celui-ci, tel que résultant de la formule de calcul, sera diminué à hauteur de la taxation supplémentaire.

Par ailleurs, en vertu de l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Handwritten notes and signatures: "P24", "Y-A", "CD", "JALY_PI_RH_058 D", and several initials.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds applicables sont calculés au prorata de la durée de présence.

Article 4 : Mode de répartition des droits

Les parties conviennent de distribuer l'intéressement selon le critère de la répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice de calcul de l'intéressement.

La durée de présence correspond à toutes les périodes de travail effectif ou rémunérées comme telles, sans exclure les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à un versement de salaire et les absences assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Ainsi, en vertu de l'article L. 3314-5 du code du travail, les périodes d'absences consécutives à un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé de maternité ou d'adoption, donnent lieu, pour la répartition, à une reconstitution de la présence comme si le salarié avait travaillé pendant ces périodes.

Ainsi, il est convenu que la répartition de l'intéressement se fait en fonction :

- Du caractère temps complet ou temps partiel du contrat de travail. Il est précisé que le personnel en horaire d'équipe de fin de semaine est considéré comme occupant un emploi à taux plein.
- De la durée d'appartenance à l'entreprise au cours de l'exercice, lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise

Article 5 : Versement de l'intéressement

L'intéressement de chaque quadrimestre est calculé dès connaissance de la valeur des indicateurs de la période considérée.

L'intéressement est versé annuellement sous forme :

- D'un premier acompte pour le premier quadrimestre, calculé selon les valeurs cumulées des indicateurs sur une base annuelle. Ce versement

correspond à 30% de la prime simulée sur une année complète et sera versée début octobre

- D'un deuxième acompte pour le deuxième quadrimestre, calculé selon les valeurs cumulées des indicateurs sur une base annuelle. Ce versement correspond à 30% de la prime simulée sur une année complète et sera versée fin janvier
- D'un versement complémentaire pour le solde de l'année, dans le cas où l'enveloppe totale dépasserait les acomptes versés. Ce versement, effectué fin mai, prendra en compte les valeurs cumulées des indicateurs au cours de l'année et les acomptes versés début octobre et fin janvier (correspondant à 60% de la prime calculée). Si l'intéressement annuel est inférieur à l'acompte versé, les sommes versées en trop devront être intégralement reversées par les salariés

A l'occasion de la répartition de l'intéressement, chaque bénéficiaire est informé par tout moyen des sommes qui lui sont attribuées, du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Les bénéficiaires sont présumés être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification leur permettant de prendre connaissance de cette information.

Les salariés sont ainsi invités à décider une fois par an du choix qui leur convient (placement ou versement) ; en l'absence de demande de modification de leur part, ce choix sera alors appliqué pour l'ensemble des sommes versées au titre de l'intéressement sur l'année civile concernée. Cette demande de modification devra être effectuée dans les délais ci-après.

A défaut de choix exprimé par les salariés dans un délai de quinze jours à compter duquel ils sont présumés être informé (ou en cas de choix effectué hors délai), l'intéressement est automatiquement affecté au PEE (Plan Epargne Entreprise) dans le fonds Impact ISR Monétaire.

Les sommes investies dans le plan sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan.

L'intéressement affecté au plan d'épargne salariale dans un délai de 15 jours suivant son versement est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite de la moitié du plafond annuel des cotisations de sécurité sociale.

PH
Y-A
CD
OR
JALY_PI_RH_058 D
He
DJP
FW

Intérêts de retard

Si l'intéressement est versé au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de référence, l'entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé à l'article L. 3314-9 du code du travail. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonérations prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du code du travail.

Salariés ayant quitté l'entreprise

Conformément aux articles D. 3313-10 et D. 3313-11 du code du travail, lorsqu'un salarié, titulaire de droits au titre de l'intéressement, quitte l'entreprise avant que l'entreprise ait été en mesure de calculer, à la date de son départ, les droits dont il est titulaire, l'employeur lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et l'informe que tout changement d'adresse doit lui être communiqué.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9 du code du travail. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription prévue à l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 6 : Suivi de l'application de l'accord

L'application du présent accord est suivie par le Comité d'Entreprise (ou par le Comité Social et Économique). Ce dernier est convoqué par la Direction lors de chaque calcul de l'intéressement et de chaque répartition. Il recevra des informations d'ordre général ainsi que toutes précisions et documents permettant de vérifier la conformité du calcul avec les bases définies dans l'accord.

Chaque réunion fera l'objet d'un procès-verbal conservé dans l'entreprise.

Article 7 : Modalités d'information

Une information est faite quadrimestriellement à l'ensemble du personnel afin d'annoncer les résultats de l'intéressement du quadrimestre échu.

Par ailleurs, lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Enfin, toute répartition de l'intéressement donne lieu à la remise, à chaque bénéficiaire, à la fin du mois au cours duquel l'intéressement est réparti, d'une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- Le montant global de l'intéressement ;
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- Le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
- La retenue opérée au titre de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) ;
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au Plan d'Épargne d'Entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du Code du travail ;
- En annexe de la fiche, une note précisant les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement.

Article 8 : Règlement des litiges

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront à l'amiable, après concertation entre les parties et avis du Comité d'Entreprise (ou du Comité Social Économique). A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 9 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il prend effet, à compter de l'exercice ouvert le 1^{er} avril 2019, et cessera à l'échéance de son terme, soit le 31 mars 2022. Il s'applique par conséquent aux exercices fiscaux 2019, 2020 et 2021, débutant au 1^{er} avril de l'année N et se terminant au 31 mars de l'année N+1.

Les avenants annuels quantifiant les objectifs devront être conclus et déposés dans les délais requis pour permettre en 2020 et 2021 d'adapter l'intéressement aux objectifs de l'entreprise.

L'accord sera reconduit tacitement à son échéance pour une nouvelle durée de trois ans si aucune des parties ne demande sa renégociation dans un délai de trois mois précédant sa date d'expiration.

Article 10 : Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie qui formule la demande de révision adressera les modifications qu'elle souhaite voir apporter à l'accord dans un délai de quinze jours à compter de la demande de révision.

Toute modification fera l'objet d'un avenant. Cet avenant sera conclu dans les mêmes conditions, délais et formalités que le présent accord. Il s'appliquera à l'exercice en cours s'il est conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de cet exercice (soit avant le 1^{er} octobre pour un exercice correspondant à l'année civile comportant une période de calcul annuelle).

Article 11 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, par l'ensemble des signataires conformément aux dispositions de l'article D. 3313-5 du code du travail.

En cas de modification du régime juridique applicable à l'intéressement, notamment en ce qui concerne son régime social et fiscal, les parties conviennent de se réunir afin d'envisager la dénonciation de l'accord.

La dénonciation est effectuée à l'unanimité des parties signataires (Direction et organisations syndicales).

Elle prendra effet à compter du premier exercice ouvert postérieurement à cette dénonciation ou à compter de l'exercice en cours si cette dénonciation intervient au cours de la première moitié de la première période de calcul des droits à l'intéressement (soit au cours des six premiers mois de l'exercice de calcul annuel des droits à l'intéressement).

Conformément à l'article D. 3313-7 du code du travail, la partie qui dénonce un accord d'intéressement notifie aussitôt cette décision au Directeur de l'unité territoriale de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Article 12 : Communication

En application de l'article R. 2262-2 du code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel.

Par ailleurs, le présent accord sera porté à la connaissance de chaque membre du personnel, ainsi qu'à tout nouvel embauché, par une note d'information indiquant les principes et les modalités de l'intéressement.

Article 13 : Formalités

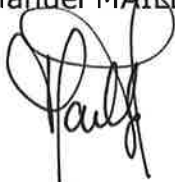
Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivant du code du travail, le texte du présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail accompagné des pièces dont la liste figure à l'article D. 2231-7 du code du travail et au Conseil de Prud'hommes de Lyon, dans un délai de quinze jours à compter de sa date limite de conclusion.

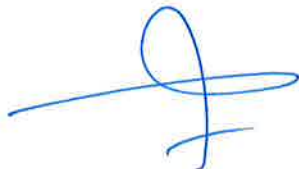
Fait à Irigny, le 23/05/2013

Pour la Direction

Emmanuel MAILLARD



Christine DEGOT



Pour les organisations syndicales

Pour la CFDT

Hakim CHOUAOU

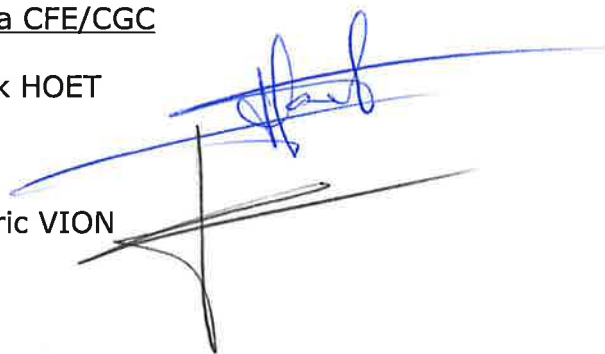
Yacine HAMDY

Mickael JANIN

Pour la CFE/CGC

Patrick HOET

Frédéric VION



Pour la CGT

Dominique PIGEON



Olivier RIVIERE



Abdel Afide YOUSFI

