

## ACCORD D'INTERESSEMENT

### ENTRE

La Société par Action Simplifiée

Représentée par Monsieur ....., agissant en qualité de Directeur

**d'une part,**

### ET

les organisations syndicales représentatives de la société EIFFAGE CONSTRUCTION

CFDT,  
CFE – CGC,  
FO

CGT

**d'autre part.**

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Préambule

Le présent accord a pour but d'associer plus étroitement le personnel à la bonne marche de l'entreprise et à sa performance, notamment en attribuant aux salariés une part du résultat lorsqu'il dépasse un seuil nécessaire pour assurer le fonctionnement des sociétés et une rémunération des actionnaires.

Les modes de calculs et de répartition ont été choisis :

- Pour leur simplicité de compréhension ;
- Pour une répartition de l'intéressement proportionnellement aux responsabilités de chacun.

L'intéressement ne peut se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

### **Article 1 : Mode et calcul de l'intéressement**

L'intéressement dépend de l'atteinte de deux objectifs appréciés au niveau de l'entreprise et de ses établissements :

- Le résultat économique,
- L'accidentologie du travail.



□ Si le critère lié au résultat est calculé au niveau des établissements (ou des BU) de l'entreprise, rajouter le paragraphe suivant :

L'intéressement lié à ce critère est calculé au niveau des établissements (ou des BU) au sens du présent accord tels que définis ci-après :

- ....
- ....
- ....

### **Article 1.2 : Critère prévention**

L'intéressement sur ce critère est fonction des performances relatives au taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt. Le taux de fréquence des accidents du travail s'entend par le nombre d'accidents avec arrêt de travail des salariés de l'entreprise par million d'heures travaillées<sup>1</sup>.

Il est apprécié au niveau de l'établissement.

Les établissements sont définis comme suit :

- = ....

Aucun intéressement n'est distribué aux salariés de l'établissement (sur ce critère si le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de l'établissement au cours de l'exercice est supérieur ou égal à 6. Aucun intéressement n'est distribué sur ce critère aux salariés de l'entreprise si un salarié de l'entreprise, ou une personne mise à disposition de l'entreprise, a été victime d'un accident de travail mortel au cours de l'exercice dans l'entreprise.

Le montant de l'intéressement est fixé par bénéficiaire à :

- 150 € si le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de l'établissement auquel le salarié bénéficiaire est rattaché au 31 décembre de l'exercice est inférieur à 6 et supérieur ou égal à 3 ;
- 300 € si le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de l'établissement auquel le salarié bénéficiaire est rattaché au 31 décembre de l'exercice est inférieur à 3.

Dans le cas où le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt au cours de l'exercice calculé au niveau de l'entreprise est supérieur ou égal à 9, le montant d'intéressement calculé selon les modalités définies à l'article 1.1 sera minoré de 10 %.

### **Article 2 : Bénéficiaires**

L'ensemble du personnel de la Société participe à l'intéressement, sous réserve d'une ancienneté minimum de trois mois dans la Société ou dans le Groupe, étant entendu que sont pris en compte à ce titre les contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent ; l'ancienneté étant calculée à la date de clôture de l'exercice.

Cette ancienneté n'est pas liée à une condition de présence effective.

<sup>1</sup> Le taux de fréquence retenu est celui calculé et validé suivant le reporting Eiffage

### **Article 3 : Caractéristique de l'intéressement**

Cet intéressement n'aura pas le caractère d'éléments du salaire pour l'application de la législation du Travail et de la Sécurité Sociale et des régimes de retraite.

Pour le salarié, l'intéressement constitue un revenu imposable, sauf affectation à un Plan d'Epargne (dans la limite du plafond individuel visé à l'article 1 du présent accord), mais ne supporte pas de retenue au titre des cotisations sociales en l'état actuel de la législation (sauf la CSG, la CRDS).

L'intéressement, dépendant des résultats de l'entreprise et de l'atteinte d'un objectif prévention, est essentiellement variable et peut être nul. Il ne peut être considéré comme un droit acquis.

### **Article 4 : Répartition de l'intéressement**

Le montant d'intéressement calculé à partir du critère économique prévu à l'article 1.1 est réparti entre les bénéficiaires proportionnellement à la rémunération brute (corrigée, s'il y a lieu, du coefficient 1,1320, pour tenir compte des indemnités de congés payés) versée pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué, étant précisé que sont expressément exclues de cette base de répartition les sommes ayant le caractère de remboursement de frais et les indemnités de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Pour les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17 à L. 1225-24, L. 1225-37, L. 1225-40, L. 1225-41, L. 1226-7 et L. 3142-1-1 du Code du Travail (congé maternité, congé d'adoption, congé deuil, accident du travail ou maladie professionnelle), les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise, sont pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il avait été présent.

La rémunération brute précitée sera calculée au prorata temporis en cas d'entrée, sortie ou transfert de filiale à filiale du Groupe au cours de l'exercice.

Le montant par bénéficiaire déterminé à partir du critère prévention prévu à l'article 1.2 est proratisé en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. Pour les salariés à temps partiel, la durée de présence est réduite au prorata de leur temps de travail effectif.

Pour les deux critères, sont considérés comme temps de travail effectif et durée de présence :

- Congés payés légaux ou congés supplémentaires accordés par écrit par l'entreprise ainsi que les suppléments pour ancienneté et fractionnement ;
- Congés conventionnels ;
- Repos compensateur conventionnel et contrepartie obligatoire en repos ;
- Intempéries et activité partielle ;
- Formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation ou sur l'initiative de l'employeur ;
- Congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- Absences pour exercice d'un mandat électif et/ou syndical dans le cadre des crédits d'heures et participation aux réunions à l'initiative de la direction ;
- Juré de Cour d'Assises ;
- Accident du travail et maladie professionnelle ;
- Congé de maternité ;
- Congé d'adoption ;
- Ainsi que toutes autres périodes qui sont ou seront assimilées comme telles par la loi ou la Convention Collective.

### **Article 5 : Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de l'exercice ouvert le 1<sup>er</sup> janvier 2021, c'est-à-dire pour les exercices 2021, 2022 et 2023.

### **Article 5 bis : Tacite reconduction**

Le présent accord est renouvelable par tacite reconduction, dans les conditions prévues par l'article L. 33125 du Code du Travail.

### **Article 6 : Révision et dénonciation**

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié que par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que sa conclusion. Lorsque la modification ou la dénonciation dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut être dénoncé ou peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des modalités prévues au I de l'article L. 3312-5 du Code du travail.

Par exception, la dénonciation unilatérale par l'une des parties est admise en application de l'article L. 3345-2 du Code du travail, lorsqu'elle fait suite à une contestation par l'administration de la légalité de l'accord, intervenue dans les délais visés par les dispositions législatives et réglementaires à compter de son dépôt, et a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

La dénonciation ou l'avenant sera déposée à la DREETS selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

Les clauses contenues dans le présent accord pourront être modifiées par voie d'avenants.

### **Article 7 : Paiement immédiat de l'intéressement : une option**

En cas d'intéressement, chaque bénéficiaire dispose chaque année de l'option suivante :

- Soit demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits,
- Soit investir tout ou partie de ses droits au sein du Plan d'Epargne Groupe (PEG) ou dans le **Plan d'Epargne Retraite Collectif**.

Le bénéficiaire doit informer l'entreprise de l'option retenue dans les conditions prévues ci-dessous.

Le salarié est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué 3 jours après l'envoi du courrier d'information (J+3).

Le salarié pourra faire son choix de perception directe ou d'investissement de sa prime d'intéressement jusqu'au dernier jour de la campagne de souscription définie chaque année et, en tout état de cause, dans un délai qui ne pourra être inférieur à 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué.

A défaut de réponse et d'option du bénéficiaire à la clôture de la campagne de souscription, la quote-part d'intéressement est affectée par défaut au sein du Plan d'Epargne Groupe dans le FCPE ouvert pour une

augmentation de capital réservée aux salariés ou, si ce fonds venait à être fermé à tout nouvel investissement, dans la SICAVAS EIFFAGE 2000. Le bénéficiaire ne peut recouvrer la libre disposition des sommes affectées dans ce fonds par défaut qu'à l'expiration de la période de blocage.

Les droits ayant fait l'objet d'une demande de versement immédiat sont versés au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué, soit au plus tard le 31 mai de chaque année. Passé ce délai, la société doit compléter le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le Ministre chargé de l'économie, lesdits intérêts bénéficiant des mêmes conditions d'exonération que l'intéressement mais n'étant pas assujettis à la CSG ou la CRDS.

Les caractéristiques de la SICAVAS EIFFAGE 2000 et des FCPE sont détaillées dans le PEG et dans le Plan d'Epargne Retraite Collectif le cas échéant.

Toute personne concernée par l'accord reçoit à son arrivée dans l'entreprise lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite en vigueur dans l'entreprise.

La somme attribuée au salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de salaire qui précisera :

- L'exercice auquel il se rapporte ;
- Les principales règles de calcul et de répartition ;
- Le montant global de l'intéressement ;
- Le montant moyen distribué ;
- Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- Les charges de CSG et CRDS ;
- Le montant net qui revient au salarié ;
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, la date à partir de laquelle les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles ainsi que les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions du présent article.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Lorsqu'un membre du personnel susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont affectées au Plan d'Epargne Groupe et tenues à sa disposition par l'organisme teneur de compte pour une durée de dix ans.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Si aucune réclamation n'a eu lieu, les sommes sont versées au Fonds de réserve des retraites.

## **Article 8 : Contrôle et information**

Le Comité Social et Economique recevra régulièrement de la Direction, des informations portant sur les divers éléments qui ont été ou seront de nature à exercer une incidence sur l'intéressement. Le texte intégral du présent accord sera porté à la connaissance de chaque salarié de la Société et affiché sur le panneau réservé à cet effet.

Le point sera fait dans le cadre du Comité social et économique précité ou toute autre institution qui lui serait substituée, notamment Commission de suivi ou autre, sur la base d'informations transmises à cette instance permettant de connaître le montant global d'intéressement distribué ainsi que la moyenne d'intéressement perçue par salarié.

## **Article 9 : Clause de sauvegarde**

Le présent accord ne porte application que par référence aux dispositions légales applicables existantes au jour de sa signature. Toute modification sensible et rétroactive pourra constituer un motif de dénonciation de l'accord dans les formes prévues par ces textes, notamment dans l'hypothèse où surviendrait un événement susceptible de modifier substantiellement les éléments pris en compte pour son application. Par exemple, et non exhaustivement : modifications mettant en cause tout ou partie des exonérations de charges ou d'impositions, modification importante de la structure juridique, etc.

Les parties mettront à profit le préavis prévu par les textes en cas de dénonciation pour trouver toute solution compatible avec la nouvelle situation ainsi créée.

## **Article 10 : Publicité et dépôt**

Conformément à l'article D 3313-1 du Code du travail, le texte de l'accord est déposé, à l'initiative de la Direction, au plus tard dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion.

Il sera procédé au dépôt de cet accord sur la plateforme en ligne « TéléAccords » qui transmet ensuite à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Il sera également remis en un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes. Les avenants éventuels obéiront aux mêmes dispositions.

Le Directeur régional de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités dispose des délais prévus par les dispositions législatives et réglementaires à compter du dépôt de l'accord, pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Le présent accord et ses avenants éventuels feront l'objet d'une note d'information au personnel.

## **Article 11 : Entrée en vigueur**

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## **Article 12 : Règlement des litiges**

En cas de différend sur l'interprétation et sur l'application du présent accord, les parties conviennent de rechercher une solution amiable, dans un délai d'un mois à compter de la constatation de ce différend, une personne étant désignée par le CSE et une autre représentant la Direction.

A défaut d'accord dans ce délai, les différends individuels ou collectifs seront portés devant les juridictions compétentes.

Fait à \_\_\_\_\_, le XX juin 2021 en exemplaires

Pour l'entreprise EIFFAGE CONSTRUCTION

PROJET