

**ACCORD D'INTERESSEMENT COLLECTIF
PERIMETRE UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (UES)
EXERCICES 2024-2025-2026**

ENTRE :

La Société SCHINDLER, société anonyme, immatriculée au RCS de Versailles sous le numéro 383 711 678, dont le siège social est situé 5 rue Dewoitine – 78140 Vélizy-Villacoublay,

La Société DUTREIX SCHINDLER, société par actions simplifiée, immatriculée au RCS de Limoges sous le numéro 765 500 350, dont le siège social est situé 13 rue Fernand Malinvaud – 87000 Limoges,

La Société AUTOMAT ASCENSEURS, société par actions simplifiée, immatriculée au RCS d'Ajaccio sous le numéro 437 590 417, dont le siège social est situé Les Padules – 20090 Ajaccio,

La Société FELLER INDUSTRIES MULHOUSE, société par actions simplifiée, immatriculée au RCS de Colmar sous le numéro 344 276 233, dont le siège social est situé 2 rue de l'Industrie – 68360 Soultz-Haut-Rhin,

La Société AIF SCHINDLER, société à responsabilité limitée, immatriculée au RCS de Bobigny 308 448 182, dont le siège social est situé 32 rue Delizy – 93500 Pantin,

Composant l'Unité Economique et Sociale (UES) reconnue le 5 février 2024 et représentées par **Madame Claire KAHN POTIER**, Directrice des Ressources Humaines, dument mandatée aux fins des présentes,

Ci-après dénommée « la Société »

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein des Sociétés, représentées par :



- **CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T)** représentée par Monsieur Sébastien CWIKLINSKI, Coordinateur Syndical dument habilité aux fins des présentes ;
- **CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T)** représentée par Monsieur Adrien PETTRE, Coordinateur Syndical dument habilité aux fins des présentes ;
- **FORCE OUVRIERE (F.O)** représentée par Madame Hélène MARTIN, Coordinatrice Syndicale dument habilitée aux fins des présentes.

D'AUTRE PART,

Ci-après dénommés ensemble « les Parties »

Confidentiel

PREAMBULE

Le présent accord d'intéressement, conclu conformément aux dispositions des articles L.3311-1 et suivants du Code du travail et des textes réglementaires pris pour leur application, a pour objet de définir les modalités de calcul de l'intéressement, les critères de sa répartition et les modalités d'affectation des droits sur un plan d'épargne pour l'ensemble du personnel de l'Unité Economique et Sociale (UES) telle que reconnue à travers l'accord du 5 février 2024.

Il est destiné à développer le sens de la responsabilité de chacun et à impliquer l'ensemble du personnel dans la bonne marche des Sociétés composant l'UES dans leur développement et leurs performances.

Il traduit la volonté de partager avec les salariés des entreprises de l'UES, les gains qui peuvent être réalisés du fait de l'implication de l'ensemble du personnel aux résultats économiques de leur agence et de leur région.

L'objet de l'accord est de répartir entre les Sociétés et l'ensemble du personnel, le fruit des efforts obtenus pour une meilleure efficacité du personnel, une meilleure organisation et pour l'optimisation de son fonctionnement.

Le présent accord fixe notamment :

- le cadre d'application, la durée de l'accord, les modalités de sa révision ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- la date des versements ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
- les modalités d'affectation par défaut des sommes liées à l'intéressement ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à plusieurs objectifs :

- associer les salariés aux résultats financiers des Sociétés sur 2 critères stratégiques (le Resultat Management et le Besoin en Fonds de Roulement), sans compromettre pour autant la part de résultat nécessaire aux entreprises pour assurer leur développement ;
- prendre en compte la satisfaction client par le biais d'un critère quantitatif objectif (le Net Promoter Score) ;
- être relativement simples dans leur application et compréhensibles pour tous.

Le critère de répartition a été choisi pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement proportionnelle à sa durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence. Ce choix récompense la présence au travail.



Les sommes réparties en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

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

Les sommes versées en application du présent accord ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendrait obligatoire en application de dispositions légales ou conventionnelles.

Par conséquent, les parties signataires acceptent ce principe et ne considèrent pas l'intéressement institué par le présent accord comme un avantage acquis.

Confidentiel

Article 1 – CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD ET BENEFICIAIRES

Le présent accord définit les principes et les modalités d'application d'un intéressement de l'ensemble du personnel aux performances des Sociétés composant l'Unité Economique et Sociale (UES). Il s'applique à l'ensemble du personnel des établissements des Sociétés visées comptant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L.3342-1 du Code du travail.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté relative à l'ouverture des droits.

Il est cependant convenu entre les parties que la Société DUTREIX est exclue du champ d'application du présent accord pour la 1^{ère} année d'application (2024) compte tenu de l'existence d'un accord déjà en vigueur portant sur le même sujet. Ainsi, la société DUTREIX ne sera concernée par les présentes dispositions qu'à compter de l'exercice 2025.

Article 2 – DUREE DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de l'exercice ouvert au 1^{er} janvier 2024. Il s'applique aux exercices suivants :

- 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 ;
- 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025 ;
- 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026.

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du Code du travail au titre de l'exercice en cours, le présent accord est conclu au plus tard le dernier jour de la première moitié de la période de calcul, soit au plus tard le 30 juin 2024 et déposé dans les 15 jours suivants cette date limite de conclusion, soit au plus tard le 15 juillet 2024.

A l'issue de la période d'application du présent accord, les parties se réuniront afin de juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord d'intéressement.

Article 3 – FORMULE DE CALCUL DE L’INTERESSEMENT

3.1 – Définition des éléments de calcul et poids des indicateurs

La prime d'intéressement est calculée annuellement sur la base des 3 critères suivants apprécié au niveau national (périmètre UES).

- Le 1^{er} critère est le suivant : le Résultat de Management.

Le Résultat de Management (RM) apprécié au niveau des entreprises de composant l'UES.

Par Résultat de Management (RM), il faut entendre le Résultat d'Exploitation à atteindre tels que définis par les budgets à chaque début d'année civile, c'est-à-dire la différence entre le revenu et les charges d'exploitation selon les normes comptables du Groupe.

Cet indicateur pèsera pour 60% du montant global de la prime d'intéressement.

- Le 2^{ème} critère est le suivant : le Besoin en Fonds de Roulement.

Le Besoin en Fonds de Roulement (BFR) est apprécié au niveau des entreprises visées au présent accord et correspond à la capacité des sociétés à faire face aux besoins en trésorerie. Ce fonds de roulement se calcule par la différence entre les paiements attendus des clients et les paiements à effectuer aux créanciers.

Cet indicateur pèsera pour 20% du montant global de la prime d'intéressement.

- Le 3^{ème} critère est le suivant : Le Net Promoter Score.

Le Net Promoter Score (NPS) est l'indicateur de la satisfaction client.

Son calcul résulte de la différence entre le pourcentage de Promoteurs et celui de Détracteurs suite aux enquêtes effectuées auprès de nos clients.

Le NPS s'obtient ainsi en retranchant le pourcentage de détracteurs au pourcentage de promoteurs.

En effet, le Net Promoter Score (NPS) mesure la satisfaction autour d'une question clé :

« *Quelle est la probabilité que vous recommandiez Schindler à un ami, collègue ou membre de votre famille ?* ».

Le client répond selon une échelle de 0 à 10.

- De 9 à 10, il est considéré comme un promoteur,
- De 7 à 8 comme un neutre,
- De 0 à 6 comme un détracteur.

Cet indicateur est apprécié sur l'ensemble des activités, maintenance, réparation, installations nouvelles, modernisation.

Cet indicateur pèsera pour 20% du montant global de la prime d'intéressement.

3.2 – Enveloppe et seuil de déclenchement de l'intéressement

L'enveloppe financière ainsi que les seuils de déclenchement sont les suivants :

Résultats du RM en M€	= 95% du Budget (BU)	95% BU < RM < 100% BU	>= 100% du Budget
Montant de l'enveloppe d'intéressement corrélé aux résultats RM	540 000 €	Pour 1% de RM supplémentaire à 95% du Budget est attribué 4% de l'enveloppe d'intéressement cible du critère	720 000 €
Résultats du NPS	= 105% du Budget	105% < NPS < 110%	>= 110%
Montant de l'enveloppe d'intéressement corrélé aux résultats NPS	180 000 €	Pour 1% de NPS supplémentaire à 105%, est attribué 4% de l'enveloppe d'intéressement cible du critère	240 000 €
Résultat de BFR en M€	BFR = -4 M€	-10 M€ < BFR < -4 M€	BFR <= -10 M€
Montant de l'enveloppe d'intéressement corrélé aux résultats BFR	180 000 €		240 000 €
Total	900 000 €		1 200 000 €

Le versement des primes liées aux critères NPS et BFR ne se déclenchera qu'à la condition que le 1^{er} seuil de déclenchement du critère lié au RM soit atteint.

Article 4 – PLAFONNEMENT DU MONTANT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT

Conformément à l'article L. 3314-8 du Code du Travail, le montant global de la prime d'Intéressement versée au titre d'un exercice ne peut excéder 20% du total des salaires bruts versés au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement à l'ensemble des salariés de la Société.

Article 5 – REPARTITION DE L'INTERESSEMENT ENTRE LES BENEFICIAIRES

Le montant global de l'intéressement est réparti de la façon suivante : 100% du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement à la durée de présence des bénéficiaires au cours de l'exercice considéré.

La présence au sein de la Société au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Sont assimilées à des périodes de présence les périodes d'absence au titre de congés de maternité ou d'adoption, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail, les périodes de suspension consécutives à un accident du travail (hors accident



de trajet) ou à une maladie professionnelle, les heures chômées au titre de l'activité partielle en application de l'article R. 5122-11 du Code du travail et les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la Santé publique (consécutives à une épidémie et dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire).

Ces périodes sont assimilées à un temps de présence et donnent lieu, pour la répartition, à une reconstitution de la présence comme si le salarié avait travaillé pendant ces périodes ;

Le montant de l'intéressement est proratisé en fonction de la durée contractuelle du travail pour les salariés à temps partiel.

Article 6 – PLAFONNEMENT INDIVIDUEL DES PRIMES D'INTERESSEMENT

En application de l'article L.3314-8 du Code du Travail, la prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Lorsqu'un salarié n'a pas effectué un exercice complet au sein de l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence à l'effectif.

Article 7 – INFORMATION DES SALARIES

Le présent accord fera l'objet d'un affichage, d'une diffusion via l'intranet ainsi que par un envoi mail à l'ensemble des salariés.

L'accord fera aussi l'objet d'une note d'information reprenant le texte même de l'accord qui sera remise à tous les salariés de la Société et à tous les nouveaux embauchés.

Cette note d'information sera également portée à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément intégré à la base des données économiques et sociales établie en application de l'article L. 2323-8 du Code du travail.

Un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne mis en place dans l'entreprise est remis à chaque salarié lors de la conclusion de son contrat de travail. Tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif qui présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le salarié sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs. Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Lorsqu'un salarié quitte les effectifs de la Société avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, il lui est demandé d'informer la direction de :

- l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits ;
- tout changement d'adresse postérieur.

Lorsqu'un salarié ayant quitté la Société ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant seront tenus à sa disposition pendant un an à compter de la date limite de leur versement.

Passé ce délai, ils sont remis 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.

Article 8 – OPTION DU BENEFICIAIRE

Lors de la répartition de l'intéressement, le bénéficiaire peut demander soit le versement immédiat, soit l'affectation sur une ou plusieurs formules de placement prévues dans le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) de tout ou partie des sommes qui lui reviennent.

Le montant de l'intéressement affecté au plan d'épargne dans un délai de 15 jours suivant son versement est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel des cotisations de Sécurité sociale (PASS).

L'entreprise adressera à chaque bénéficiaire, par courriel, un bulletin d'option faisant apparaître le montant des droits à intéressement dont il peut demander le versement immédiat, ou son affectation en tout ou partie sur le PEE.

Le bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5^{ème} jour suivant la date d'envoi mentionnée sur le bulletin d'option.

À compter de cette date, le bénéficiaire dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour indiquer sa demande de versement immédiat ou de placement sur le PEE.

En l'absence de choix de la part du salarié dans le délai de 15 jours, la quote-part lui revenant sera affectée dans le PEE au Fonds commun de placement suivant : EPSENS et sera bloquée pendant 5 ans.

L'affectation par défaut de la quote-part d'intéressement dans le plan d'épargne d'entreprise sera notifiée au salarié. La notification mentionnera le montant de l'intéressement versé sur le PEE, le Fonds commun de placement sur lequel cette quote-part d'intéressement est versée, le point de départ de l'indisponibilité et la durée de l'indisponibilité.

Article 9 – DATE DE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Le versement des sommes au bénéficiaire ou leur affectation sur un plan d'épargne salariale est effectué au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de calcul au titre duquel l'intéressement est dû, soit le 31 mai.

L'intéressement versé au-delà produira un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux de rendement des obligations des sociétés privées.

Article 10 – SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Le Comité Social et Economique Central reçoit un exemplaire du présent accord signé. Il se réunit à l'initiative de la Direction suivant la clôture de l'exercice de référence pour prendre connaissance des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement, du montant global de l'intéressement et vérifier la bonne application de l'accord et, en particulier, les modalités de répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires.

Les membres du Comité Social et Economique Central sont soumis à une obligation de discrétion lorsque des informations confidentielles, et présentées comme telles, leurs sont communiquées.

Article 11 – REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application de l'accord se régleront à l'amiable, après concertation entre les parties.

Le Comité Social et Economique Central sera consulté et donnera un avis. L'avis du Comité est transmis aux personnes concernées par le litige.

À défaut d'accord amiable entre les parties, le différend sera porté devant les juridictions compétentes

Article 12 – REVISION DE L'ACCORD

L'accord pourra être modifié au cours de sa période d'application par l'ensemble des parties signataires.

Chacune des parties signataires a la faculté d'en demander la révision par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La demande de révision sera, dans le même temps, communiquée à toutes les autres parties signataires.

La partie qui formule la demande de révision adressera les modifications qu'elle souhaite voir apporter à l'accord dans un délai d'un mois à partir de la demande de révision, à moins que les modifications n'aient déjà été communiquées, en même temps que la demande de révision.

Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans la même forme et les mêmes délais que l'accord initial.

Toutefois, lorsque cette modification dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des quatre modalités de droit commun prévues pour la mise en place de l'accord.

L'avenant prendra effet à compter de l'exercice en cours, s'il est conclu au plus tard le dernier jour de la première moitié de la période de calcul, soit au plus tard le 30 juin et déposé dans les 15 jours suivants cette date limite de conclusion, soit le 15 juillet au plus tard.

Article 13 – DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être dénoncé par l'ensemble des parties signataires en application de l'article D. 3313-5 du Code du travail.

Toutefois, lorsque cette 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 selon l'une des quatre modalités de droit commun prévues pour la mise en place de l'accord.

La dénonciation prendra effet à compter de l'exercice en cours si elle intervient au plus tard le dernier jour de la première moitié de période de calcul, soit au plus tard le 30 juin et qu'elle est déposée sur la plateforme du ministère du travail, dans un délai de quinze jours à compter de cette date limite, conformément à l'article D. 3313-7 du Code du travail.

À défaut, elle prendra effet à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la date de dénonciation.

A noter qu'en application de l'article L. 3345-2 du code du Travail, si l'autorité administrative demande, lors du dépôt de l'accord, le retrait ou la modification de dispositions contraires aux dispositions légales, l'accord peut être dénoncé à l'initiative de l'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions légales.

Article 14 – DEPOT

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.

Le présent accord sera déposé par voie électronique, sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion. Un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Versailles.



Fait à Vélizy, le XXX 2024.

Pour la Société :

Madame Claire KAHN POTIER
Directrice des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T) :
Monsieur Sébastien CWIKLINSKI
Coordinateur Syndical

Pour Confédération Générale du Travail (C.G.T) :
Monsieur Adrien PETTRÉ
Coordinateur Syndical

Pour Force Ouvrière (F.O) :
Madame Hélène MARTIN
Coordinatrice Syndicale

Confidentiel