

Convention d'entreprise relative à l'intéressement

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par Madame Josiane COSTANTINO, Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

– CFDT	représentée par	Fabrice BERGERY
– CFE/CGC	représentée par	Roxane DEYCHAMP
– CGT	représentée par	Patrick GADBIN
– FO	représentée par	Patrice HERITIER
– UNSA	représentée par	Olivier THIBAUD

D'autre part,

Les parties conviennent ce qui suit :

Préambule

La convention d'entreprise relative à l'intéressement des salariés de la société ASF et son avenant conclus pour les exercices 2015, 2016 et 2017 sont arrivés à échéance le 31 décembre 2017. La direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité conclure une nouvelle convention pour les exercices 2018, 2019 et 2020.

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux performances de l'entreprise.

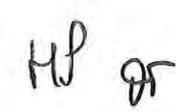
Dans un contexte global en perpétuelle évolution, les engagements formulés par ASF constituent pour les salariés les enjeux d'une politique d'entreprise basée sur des principes intangibles tels que le service au client qui oriente l'action de l'entreprise, ses innovations et ses mutations. Par exemple, l'information et l'assistance aux clients à distance se sont avérées autant d'outils utiles à une pérennisation accrue de nos missions.

Par ailleurs la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent poursuivre au travers de cet accord leurs engagements afin de poursuivre la promotion de la Diversité et de l'Egalité des chances comme fondement des valeurs de l'entreprise et de sa politique de gestion des ressources humaines.

Dans cet esprit, la réflexion s'est articulée autour des 4 axes de la politique d'entreprise que sont :

- la prévention de la santé et de la sécurité des salariés ;
- la qualité de service aux clients ;
- la préservation de l'environnement ;
- la diversité et l'égalité des chances

de manière à les décliner ensemble au plus près des principes premiers de chacun.



Ainsi, la présente convention définit les critères, les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement à même de valoriser les efforts de chaque salarié dans la réalisation d'objectifs communs à tous et l'appropriation des engagements de l'entreprise, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et notamment en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

TITRE 1 - Champ d'application

Article 1 - Bénéficiaires

Tous les salariés de la société ASF qui justifient d'une durée d'ancienneté minimum de 3 mois, bénéficient des dispositions de la présente convention.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Article 2 - Champ d'application

L'ensemble des établissements de la société ASF est concerné par la présente convention.

Article 3 - Caractéristiques

Basé sur des éléments variables, le montant d'intéressement varie d'un exercice à l'autre et peut également être inexistant.

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du Code du Travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

L'intéressement est distinct du salaire et n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

En revanche, les sommes versées à ce titre sont assujetties à la contribution sociale généralisée, à la contribution au remboursement de la dette sociale et au forfait social.

Dans tous les cas, les sommes versées sont soumises aux régimes fiscal et social tels que définis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elles sont par ailleurs soumises à l'impôt sur le revenu selon les règles en vigueur fixées par l'article L.3315-1 du Code du travail.

Le montant de l'intéressement attribué à chaque salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder la moitié du plafond annuel de sécurité sociale. Si le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans la société, ce plafond et le montant de l'intéressement sont calculés au prorata du temps de présence.




TITRE 2 – Modes de calcul de l'intéressement

Conformément à la politique de l'entreprise, l'intéressement tiendra compte des efforts des collaborateurs déployés notamment dans les domaines suivants :

- Prévention santé et sécurité des salariés
- Qualité de service aux clients
- Préservation de l'environnement
- Diversité et égalité des chances

Le calcul de l'intéressement sera effectué en prenant en compte la progression qualitative et/ou quantitative d'une liste d'indicateurs associés par rapport à l'année précédente ou l'atteinte de certaines valeurs cibles. L'amélioration continue des résultats et l'atteinte d'objectifs ambitieux seront particulièrement valorisées.

Enfin, il est précisé que les critères retenus sont indépendants les uns des autres. Un montant global est fixé pour chacun d'entre eux.

La période de calcul de l'intéressement et d'application des critères est l'année civile (1^{er} janvier N- 31 décembre N).

Par ailleurs une information trimestrielle sera effectuée auprès de l'ensemble des salariés afin de leur faire connaître l'état d'avancement des différents objectifs.

Chapitre 1 : Critère de prévention santé et sécurité des salariés

La prévention santé et sécurité du personnel est l'objectif prioritaire de l'entreprise. Cette dernière s'engage au quotidien pour que chaque salarié travaille dans les meilleures conditions de sécurité possible et soit ainsi préservé de toute blessure.

ASF réitère son rappel quant à la déclaration de tout accident de travail : l'obligation de déclaration s'impose à tous les salariés d'ASF et ne pourra leur être opposable.

Les procédures actuellement en vigueur et mises en œuvre lors de la survenance d'un accident du travail (déclaration, analyse,...) demeurent inchangées et sont appliquées avec la même rigueur sur l'ensemble des établissements. Les partenaires sociaux, notamment par le biais du CHSCT, sont associés à ces procédures.

Ce sont tous les efforts menés en matière de prévention des accidents du travail qu'ASF souhaite mettre en avant à travers ce critère d'intéressement. L'objectif fixé par la société ASF est le « zéro blessé ». Cette ambition étant une priorité pour tous, elle implique l'ensemble des salariés en tant que chacun est:

- Responsable de sa sécurité
- Gardien de sa santé
- Acteur de sa prévention

Pour toutes ces raisons, l'entreprise souhaite que l'accent soit mis sur ce critère. Ainsi, une enveloppe annuelle de **5 300 000 d'euros** est dédiée à ce critère et est répartie sur 4 indicateurs indépendants.




Article 1 – Valorisation des performances société en matière de prévention santé et sécurité des salariés

1.1 Baisse du nombre d'accidents de travail avec arrêt (ATAA) au niveau société

L'entreprise souhaite valoriser la performance collective, reflet de la conjugaison des efforts de l'ensemble des salariés.

La part de l'intéressement sera attribuée, en fonction du nombre d'ATAA, de la façon suivante :

- De 0 à 19 ATAA, une enveloppe globale et collective fixée à **2 000 000 euros** ;
- De 20 à 29 ATAA, une enveloppe globale et collective fixée à **1 700 000 euros** ;
- De 30 à 39 ATAA, une enveloppe globale et collective de **1 300 000 euros** ;

Au-delà de 39 ATAA aucune enveloppe ne sera distribuée.

Il est précisé que tout accident du travail avec arrêt sera pris en compte, y compris ceux causés par un tiers et pour lequel l'entreprise aurait déposé plainte.

1.2 Baisse du nombre d'accidents de travail avec arrêt (ATAA) d'une année sur l'autre

Une enveloppe visant à récompenser l'amélioration continue des résultats prévention sécurité de **250 000 euros** sera distribuée si le nombre d'accidents de travail avec arrêt de l'année N est inférieur à celui de l'année N-1.

- Pour l'année 2018, le nombre d'accidents du travail avec arrêt devra être inférieur à 36
- Pour l'année 2019, le nombre d'accidents du travail avec arrêt devra être inférieur à 2018 et à 36
- Pour l'année 2020, le nombre d'accidents du travail avec arrêt devra être inférieur à 2019 et à 36

En l'absence d'atteinte de l'objectif, l'enveloppe ne sera pas distribuée.

1.3 Baisse du nombre de jours d'arrêt de travail causés par des accidents de travail (ATAA)

Une enveloppe de **250 000 euros** sera distribuée si le nombre total de jours d'arrêts d'accident du travail (ATAA) comptabilisé sur l'année est inférieur à celui de l'année précédente.

Le nombre total de jours d'ATAA s'entend de la somme de tous les arrêts en accident du travail, y compris ceux qui survenus les années précédentes continuent d'être prolongés sur l'année de calcul.

- Pour l'année 2018, le nombre de jours d'arrêts liés aux accidents du travail devra être inférieur à 4274 jours ;
- Pour l'année 2019, le nombre de jours d'arrêts liés aux accidents du travail devra être inférieur à 2018 et à 4274 jours ;
- Pour l'année 2020, le nombre de jours d'arrêts liés aux accidents du travail devra être inférieur à 2019 et à 4274 jours.

En l'absence d'atteinte de l'objectif, l'enveloppe ne sera pas distribuée.

Article 2 – Valorisation des unités de travail contribuant à l'amélioration notable de la performance

L'entreprise souhaite particulièrement valoriser les efforts des unités de travail atteignant l'objectif « zéro blessé ».

Elle souhaite également encourager les unités de travail s'inscrivant dans un effort durable sur l'année.

Au 1er janvier 2018, les unités de travail sont au nombre de 31. Elles sont composées de :

- 23 districts répartis sur l'ensemble du réseau exploité ;
- 7 structures DRE ;
- 1 structure regroupant les Directions Support.

Dans ce cadre, les salariés rattachés à l'une de ces unités de travail bénéficieront d'une prime individuelle d'un montant fixé à :

- 800 euros en cas d'atteinte de l'objectif « zéro blessé » soit 0 ATAA ;
- 400 euros si 1 ATAA ;
- 200 euros à la condition qu'aucun ATAA ne survienne sur 9 mois civils consécutifs dans la limite de 2 ATAA sur l'année civile.

Pour ce critère, il est précisé que seront exclus de ce décompte des ATAA à l'unité de travail, les accidents du travail avec arrêt survenus au niveau de l'unité de travail mais causés par un tiers et pour lequel l'entreprise aurait porté plainte.

L'enveloppe globale sera plafonnée à **2 800 000 d'euros**.

Chapitre 2 : Critère de qualité de service aux clients

La qualité du service offert aux clients fait partie intégrante de la stratégie de l'entreprise et les salariés en sont les acteurs au travers des actions menées au quotidien garantissant le respect du contrat de service.

A travers le contrat de service, renouvelé en 2017, qui l'engage vis-à-vis de ses clients au quotidien, ASF mobilise ses ressources, tant humaines que financières, dans une perspective d'amélioration et d'innovation continue du service de mobilité autoroutière. La société tend à démontrer toujours plus à ses clients l'implication et l'écoute de ses salariés de même que la réponse qu'elle apporte à leurs besoins de services, de fluidité, de sécurité et d'information.

Afin d'assurer cette qualité de service sur l'ensemble du réseau, l'ensemble de nos métiers est mobilisé à l'accomplissement de nos missions. Dans le même temps, ASF a poursuivi sa modernisation (évolution du service d'assistance au client à distance : 3605, télé opération...) autour de la conscience toujours plus prégnante de la nécessité d'une évolution communautaire pour et par les clients de son réseau.

L'enveloppe annuelle dédiée à ce critère est de **2 950 000 d'euros**. Elle est répartie sur 5 indicateurs indépendants.

Article 1- Les réclamations clients

Le nombre de réclamations écrites formulées par les clients permet d'évaluer, en partie, la qualité du service qui leur est offerte.

Conscientes que l'action des salariés peut ne pas influencer directement sur l'ensemble des réclamations clients, les parties conviennent de retenir les familles de réclamations suivantes à l'intérieur des 114 familles définies dans la nomenclature :

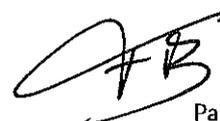
10 - Péage	10000 - Le passage	10002-Etat des équipements
		10005-Organisation/Signalisation des voies
20 - L'accueil et l'assistance	20000 - Personnel	20001-Personnel en gare
		20002-Personnel Espaces Clients (Back office et Front Office)
		20003-Personnel intervention et sécurité/viabilité
		20004-Personnel animations
		20005-Personnel Centre d'appel
		20006-Personnel Interphonie
		20007-Personnel Aires
	20100- Outils dédiés - ergonomies	20101-Site de préparation au voyage
		20102-Site de vente en ligne
		20103-Espaces clients en ligne
		20104-Application VINCI Autoroutes Copilote
		20105- 3605
30 - Service Télépéage	30000 - Gestion / Facturation	30001-Qualité prestation - traitement vente et sav
		30004-Traitement impayés et contentieux
50 - Gestion de l'évènement spécifique	50100 - Information (Qualité, exactitude)	50103-Service client à distance/vis à vis/3605
		50104-PMV
80 - Infrastructure	80000 - Equipement/Etat	80003-Abords (clôtures, glissières, espaces verts)
90 - Aires	90000 - Aires	90001-Etat/Propreté des installations hors sanitaires
		90002-Etat Propreté des installations sanitaires
		90004-Entretien des espaces verts

Certains évènements de force majeure et considérés comme exceptionnels par la Direction (imprévisibles, irrésistibles et extérieurs) donnant lieu à des réclamations au sein de ces familles seront neutralisés. Cette décision sera communiquée aux organisations syndicales signataires. Il est précisé que les organisations syndicales signataires pourront proposer à la Direction des évènements tels que considérés ci-dessus.

Une enveloppe globale et collective de **550 000 euros** est distribuée si, sur ce périmètre de **22 familles**, le nombre de réclamations de l'année N est inférieur de 2,5% à l'année N-1.

- Pour 2018, le volume de réclamations devra être inférieur ou égal à 1000 ;
- Pour 2019, le volume de réclamations de l'année est en baisse de 2,5% par rapport à 2018 et inférieur ou égal à 1000 ;
- Pour 2020, le volume de réclamations de l'année est en baisse de 2,5% par rapport à 2019 et inférieur ou égal à 1000.

En l'absence d'atteinte de l'objectif, l'enveloppe ne sera pas distribuée.





Article 2 - Performances mesurées par l'enquête IDDEM

L'enquête IDDEM est un autre baromètre de la satisfaction de nos clients. Elle est réalisée par un tiers indépendant. Sur l'ensemble des indicateurs qu'elle mesure, les parties conviennent de retenir la note globale émise par le répondant en fin d'entretien.

Une enveloppe globale et collective de **400 000 euros** est distribuée si :

- Pour 2018, la note est supérieure ou égale à 7,9 ;
- Pour 2019, la note est supérieure ou égale à 8 ;
- Pour 2020, la note est supérieure ou égale à 8.

En l'absence d'atteinte de cet objectif, l'enveloppe ne sera pas distribuée.

Article 3- Assistance à distance de nos clients

Cet indicateur porte sur le taux de temps de décroché des appels reçus sur l'ensemble des plateformes de téléassistance. Deux objectifs sont fixés.

3.1 Taux de temps de décroché inférieur à 20 secondes

Le taux de temps de décroché inférieur à 20 secondes devra correspondre :

- Pour 2018, à 80% des appels pris ;
- Pour 2019, à 82% des appels pris ;
- Pour 2020, à 85% des appels pris.

L'enveloppe globale et collective est fixée à **400 000 euros**.

En l'absence d'atteinte de l'objectif l'enveloppe ne sera pas distribuée.

3.2 Temps moyen de décroché

Une enveloppe de **400 000 euros** sera distribuée si le temps moyen de décroché est inférieur ou égal à :

- 12 secondes en 2018 ;
- 11 secondes en 2019 ;
- 10 secondes en 2020.

En l'absence d'atteinte de l'objectif l'enveloppe ne sera pas distribuée.

HP 01

Article 4- Propreté des sanitaires

Cet indicateur repose sur les équipements de type « smiley box » installés sur le réseau ASF.

Ce dispositif permet aux clients d'évaluer la propreté des sanitaires. Le client presse le bouton vert lorsqu'il est pleinement satisfait, le bouton orange lorsqu'il est moyennement satisfait, ou le bouton rouge lorsqu'il n'est pas satisfait.

Une enveloppe de **400 000 euros** sera distribuée si :

- Pour 2018, au moins 60% des votes sont verts et orange ;
- Pour 2019, au moins 65% des votes sont verts et orange ;
- Pour 2020, au moins 70% des votes sont verts et orange.

En l'absence d'atteinte de cet objectif, l'enveloppe ne sera pas distribuée.

Article 5 - Aires 360°

Aires 360° est la première application métier à destination de tous les collaborateurs. Chaque salarié peut, avec l'œil du client, et en parcourant une aire (aires de service, de repos ou halte simple), donner son avis en remplissant une grille d'évaluation.

Lors de leur audit, les collaborateurs, qu'ils soient référents ou non peuvent également faire remonter d'éventuels problèmes en insérant directement dans l'application une photo ou un message texte/audio. Aires 360° permet ainsi de faire remonter du terrain les dysfonctionnements en temps réel et d'en informer les équipes d'exploitation, afin de corriger les problèmes constatés et d'établir un suivi.

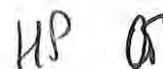
L'entreprise se fixe pour objectif de réalisation : un audit par site référencé dans l'outil par semaine.

Une enveloppe globale et collective de **800 000 euros** sera distribuée si :

- Pour 2018, considérant l'appropriation progressive de l'application par les salariés, le nombre de visites annuelles est supérieur ou égal à 5000 ;
- Pour 2019 et 2020 :
 - Le nombre de visites est supérieur à 27000 ;
 - Et au moins 50% des salariés de l'entreprise ont été contributeurs.

En l'absence d'atteinte de cet objectif, l'enveloppe ne sera pas distribuée.

Il est précisé que seront neutralisés les sites référencés dans l'outil lesquels ont été rendu inaccessibles pour raison de service (ex. fermeture d'aire pour travaux).



Chapitre 3 : Critère de développement durable – préservation de l’environnement

L'amélioration de la performance d'ASF dans la préservation de l'environnement est une préoccupation majeure de l'entreprise.

Les parties souhaitent valoriser les efforts déployés par les salariés dans la lutte pour la **réduction des émissions de CO₂** et promouvoir l'éco-conduite au titre de laquelle chaque salarié bénéficie de la formation éponyme mise en place au sein de la société.

Article 1- Réduction de la consommation moyenne de carburant

L'indicateur retenu est la consommation moyenne du parc automobile de l'entreprise (véhicules légers, véhicules utilitaires légers et fourgons).

Chaque année, la consommation moyenne de litres pour 100 kilomètres parcourus doit être en baisse par rapport à l'année précédente. En cas d'atteinte de cet objectif, une enveloppe globale et collective de **400 000 euros** sera distribuée.

La consommation moyenne constatée devra être inférieure ou égale à :

- Pour 2018, à 8,34litres/100 kilomètres ;
- Pour 2019, consommation moyenne constatée inférieure ou égale à 2018 et à 8,34l/100km ;
- Pour 2020, consommation moyenne constatée inférieure ou égale à 2019 et à 8,34l/100km.

En l'absence d'atteinte de cet objectif, l'enveloppe ne sera pas distribuée.

Article 2 – Promotion du covoiturage

D'autre part, la proportion d'actions de covoiturage engagées lors des déplacements professionnels (formation et convocation employeur) et identifiés comme tels à partir de l'application de qualification des trajets effectués avec le badge télépéage salarié sera également prise en compte.

En cas d'atteinte de cet objectif, une enveloppe globale et collective de **400 000 euros** sera distribuée :

- Pour 2018, à partir de la mise en place de l'outil, au moins 20% des déplacements professionnels effectués (formation et convocation employeur) en covoiturage ;
- Pour 2019, au moins 25% des déplacements professionnels effectués (formation et convocation employeur) en covoiturage ;
- Pour 2020, au moins 30% des déplacements professionnels effectués (formation et convocation employeur) en covoiturage.

En l'absence d'atteinte de cet objectif, l'enveloppe ne sera pas distribuée.



Chapitre 4 : Les fiches de progrès ou la remontée d'idées innovantes

Les fiches de progrès permettent à chaque salarié de faire part d'une information dans le domaine de la prévention, du service aux clients ou de l'environnement.

Les partenaires sociaux sont convaincus qu'il s'agit d'un outil simple, accessible à tous et permettant de faire émerger un nombre substantiel d'idées qui peuvent contribuer à l'amélioration des résultats dans ces trois domaines. Une fiche de progrès est pertinente dès lors qu'elle est suivie d'une étude approfondie.

L'entreprise souhaite par ailleurs favoriser l'émergence de projets créateurs de valeurs en lien avec ses activités et encourager les salariés porteurs d'une idée innovante à devenir intrapreneurs : des entrepreneurs dans l'entreprise.

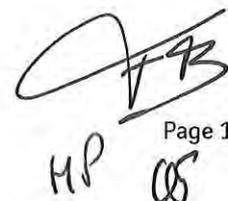
Ainsi dans le cadre de la poursuite de sa démarche d'idéation, chaque collaborateur pourra à travers la plateforme dédiée à l'innovation, proposer un projet en ce sens.

Ce critère est apprécié au niveau de l'établissement :

- Pour 2018 : un nombre de fiches de progrès pertinentes ou d'idées innovantes correspondant à un minimum de 55% des salariés de l'établissement ;
- Pour 2019 : un nombre de rédacteurs de fiches de progrès ou d'idées innovantes correspondant à au moins 50% de l'effectif de l'établissement ;
- Pour 2020 : un nombre de rédacteurs de fiches de progrès ou d'idées innovantes correspondant à au moins 50% de l'effectif de l'établissement.

Une enveloppe plafonnée à **600 000 euros** sera distribuée aux établissements ayant atteint l'objectif à due proportion de leur quote-part.

En l'absence d'atteinte de l'objectif, l'enveloppe ou sa quote-part ne sera pas distribuée.



MP 05

Chapitre 5 : Diversité et égalité des chances

Les partenaires sociaux réaffirment leur fort attachement à la non-discrimination et à l'égalité des chances. La diversité est un atout dans le développement de l'entreprise et formalise avec cet accord l'attention particulière portée.

Article 1 – Diffusion des articles H24

H24 est un outil d'information à destination de tous les salariés de l'entreprise et auquel chacun peut contribuer. Chaque publication du fil d'actualités en temps réel permet au salarié d'apporter un commentaire et/d'aimer avec une mention.

Dans le cadre de la politique diversité et égalité des chances, ASF communique sur ce thème par le biais d'H24.

Une enveloppe fixée à **250 000 euros** sera distribuée si :

- Pour 2018, le nombre moyen de « J'aime » et/ou commentaires sur les articles ASF de la thématique Diversité est au moins égal à 50 ;
- Pour 2019, le nombre moyen de « J'aime » et/ou de commentaires sur les articles ASF de la thématique Diversité est en progression par rapport à 2018 et au moins égal à 100 ;
- Pour 2020, le nombre moyen de « J'aime » et/ou de commentaires sur les articles ASF de la thématique Diversité est en progression par rapport à 2019 et au moins égal à 200.

S'entend d'un article Diversité, la publication faisant référence directement à l'un des engagements de non-discrimination et à l'égalité des chances visés par la politique Diversité et égalité des chances. Les articles ASF de la thématique Diversité feront l'objet d'une identification particulière.

En l'absence d'atteinte de cet objectif, l'enveloppe ne sera pas distribuée.

Article 2 – Parrainages Fondation Vinci Autoroutes pour une conduite responsable et Fondation d'entreprise Vinci pour la Cité

La Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable et la Fondation VINCI pour la Cité soutiennent des projets associatifs et citoyens, parrainés par des collaborateurs de l'entreprise. Chaque salarié peut présenter un dossier auprès de ces fondations.

Une enveloppe de **150 000 euros** sera distribuée si chaque année, au moins 25 nouveaux parrains sont engagés au sein des fondations (Conduite responsable et Fondation d'entreprise Vinci pour la Cité).

En l'absence d'atteinte de cet objectif, l'enveloppe ne sera pas distribuée.

TITRE 3 – Emploi des fonds collectés

Article 1 - Mode de répartition entre les bénéficiaires

Les sommes à distribuer au titre des indicateurs mesurés à l'échelle de l'unité de travail et correspondant à une prime individuelle le seront entre les bénéficiaires concernés desdites unités, au prorata de leur temps de présence exclusivement.

Les sommes à distribuer au titre des indicateurs mesurés à la fois au niveau de la Société et au niveau de l'unité de travail le seront entre les bénéficiaires, pour moitié en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice et pour moitié proportionnellement à la rémunération brute.

Sont assimilés à des périodes de présence :

- Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L.1225-17, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L.1225-35 et de congé d'adoption prévu à l'article L.1225-37 du Code du travail ;
- Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L.1226-7 du Code du travail.

Article 2 – Modalités de versement

Le versement de la prime d'intéressement intervient au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de référence. Toute somme versée aux salariés au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L.3315-1 et L.3315-3 du Code du travail.

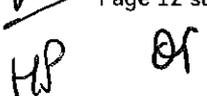
Chaque répartition individuelle de l'intéressement fera l'objet d'une notification distincte de la fiche de paie adressée à chaque bénéficiaire mentionnant :

- 1° Le montant global de l'intéressement ;
- 2° Le montant net moyen perçu par les bénéficiaires ;
- 3° Le montant brut des droits attribués à l'intéressé et le montant net perçu ;
- 4° Le salaire brut servant au calcul de l'intéressement ;
- 5° Le temps de présence ;
- 6° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- 7° 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 ;
- 8° 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.

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



Page 12 sur 16



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

Article 2 bis – Versement immédiat

Suivant notification au salarié de ses droits au titre de l'intéressement, il dispose d'un droit de réponse et d'option dans les conditions énumérées ci-après.

Le salarié peut opter pour le versement de ses droits avec la paie du mois suivant.

Dans le cas d'un versement immédiat, le montant brut perçu est soumis à l'impôt sur le revenu.

Il est précisé qu'à défaut de réponse et d'option du salarié suite à la notification de ses droits, la prime d'intéressement sera affectée au PEG VINCI et investie dans le FCPE par défaut prévu par ledit plan..

Les sommes afférentes seront alors bloquées 5 ans à compter du 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant l'exercice au titre duquel elles sont calculées, sauf cas de déblocages anticipés rappelés dans le règlement du PEG VINCI.

Article 3 – Affectation facultative au PEG VINCI

Les sommes versées au titre de l'intéressement peuvent être affectées en tout ou partie au PEG VINCI dans le respect des modalités fixées au règlement de ce dernier.

Dans le cas d'un placement sur le PEG, le montant placé est assujéti à CSG/CRDS mais est exonéré de cotisations sociales et non soumis à l'impôt sur le revenu

Article 4 – Affectation facultative au PERCOG VINCI

Les sommes versées au titre de l'intéressement peuvent être affectées en tout ou partie au PERCOG VINCI dans le respect des modalités fixées au règlement de ce dernier.

Dans le cas d'un placement sur le PERCOG, le montant placé est assujéti à CSG/CRDS mais est exonéré de cotisations sociales et non soumis à l'impôt sur le revenu.

TITRE 4 – INFORMATION

Article 1 – Information individuelle

La convention d'entreprise relative à l'intéressement doit faire l'objet d'une note d'information remise à tous les salariés concernés par l'accord.

Cette information porte notamment sur :

- 1° Les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement ;
- 2° Le montant dont il peut demander le versement ;


Page 13 sur 16


3° Le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;

4° L'affectation de ces sommes au plan d'épargne d'entreprise ou au plan d'épargne interentreprises, dès lors que l'un ou l'autre plan a été mis en place au sein de l'entreprise, en cas d'absence de demande de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Le bénéficiaire disposera, pour formuler sa demande, d'un délai fixé dans le respect des dispositions légales en vigueur. Ce dernier sera communiqué dans le cadre de l'information individuelle que le bénéficiaire recevra.

Conformément à l'article D. 3313-10 du Code du Travail :

- Lorsqu'un salarié 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'employeur lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.
- Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article D. 3313-9 sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Conformément à l'article D. 3313-11 du Code du Travail, 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.

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.

Article 2 – Information collective

Le Comité Central d'Entreprise recevra les éléments détaillés servant à calculer l'intéressement.

Les Comités d'établissements d'ASF seront également destinataires des mêmes documents.

Article 3 – Information des organisations syndicales

La Direction adressera simultanément les éléments détaillés servant à calculer l'intéressement à chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

Article 4 – Contrôle

Les éléments constitutifs des calculs établis pour l'application de la présente convention seront mis à disposition de l'expert-comptable mandaté par le CCE d'ASF.

TITRE 5 – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 – Date d'effet

La présente convention prend effet au 1^{er} janvier 2018. Elle est conclue pour une durée de 3 ans : les exercices 2018, 2019 et 2020.

Article 2 – Commission de suivi

Conformément à la loi une commission de suivi de l'accord est mise en place, avec les partenaires sociaux signataires au niveau société, afin de suivre les indicateurs et la pertinence de ceux-ci. La commission se réunira annuellement au cours du premier semestre de chaque année. Le cas échéant, elle permettra d'engager la négociation d'un avenant au présent accord.

Article 3 – Règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure

En cas de différend dans l'application de l'accord, la partie signataire qui considérera qu'une telle situation existe en avertira les autres parties signataires par écrit en y exposant la cause selon elle de ce différend.

Une réunion entre les parties signataires se tiendra dans les 20 jours suivant la notification de ce différend entre les parties signataires de l'accord afin de tenter d'y remédier.

Article 4 - Abrogation

Toutes dispositions conventionnelles issues de conventions ou accords collectifs antérieurs, pratiques ou usages relatifs en vigueur à la date de signature de la présente convention sont abrogés par celle-ci.

Article 5 - Révision

Conformément à l'article D. 3313-5 du Code du Travail, l'accord d'intéressement ne peut être modifié, en tout ou partie, que par l'ensemble des signataires.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision, qui devra être déposé selon les mêmes formalités et délais que l'accord, se substituera alors de plein droit aux dispositions de la présente convention qu'il modifiera.

Article 6 – Dénonciation

Conformément à l'article D. 3313-5 du Code du Travail, l'accord d'intéressement ne peut être dénoncé, en tout ou partie, que par l'ensemble des signataires, sauf en cas de dénonciation prévu au deuxième alinéa de l'article L. 3345-2.



HP DF

Dans cette hypothèse particulière, l'accord peut être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions légales.

La dénonciation unanime peut intervenir à tout moment dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation doit, dans un délai de 15 jours, être notifiée à la DIRECCTE.

Pour être applicable à l'exercice en cours, la dénonciation respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt de l'accord.

Article 7 - Dépôt légal

Dès sa conclusion et au plus tard dans les 15 jours suivant sa signature, la présente convention sera déposée à la diligence de la société ASF auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - Vaucluse, et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues dans le Code du Travail.

L'autorité administrative dispose alors d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord d'intéressement pour demander, après consultation de l'organisme en charge du recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'entreprise, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales.

Le texte de la convention fait l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société et de tout nouvel embauché.

La publicité des avenants à la présente convention obéit aux mêmes dispositions que celles réglementant la publicité de l'avenant lui-même.

Fait à Vedène, le 22 Juin 2018

Pour les organisations syndicales :

CFDT
FO

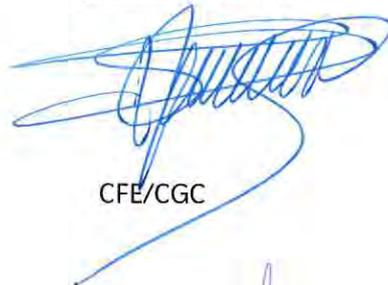


CGT

UNSA



Pour ASF :
Josiane Costantino



CFE/CGC

