

**Accord d'entreprise 2021 / 03 portant avenant à
l'accord d'entreprise 2020 / 02 relatif à l'intéressement**

Conclu entre

La société KEOLIS DIJON MOBILITES, société par actions simplifiée au capital de 1 200 000 euros dont le siège social est situé 49 rue des ateliers 21073 DIJON, immatriculée au RCS de Dijon sous le numéro 815 371 661, représentée par Monsieur Thomas FONTAINE, Directeur Général,

Ci-après dénommée « Keolis Dijon Mobilités » ou « l'entreprise »,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives des salariés :

- CGT, représentée par ses délégués syndicaux, Christian HANNEQUIN et Mounir EL MENSOUR ;
- FO, représentée par ses délégués syndicaux, Alex MICHEL et Philippe DUTHU ;
- UNSA, représentée par ses délégués syndicaux, Thierry BOURDIER et Olivier SOREZ ;

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

Avant-propos

La direction et les organisations syndicales représentatives ont conclu un accord d'entreprise 2020 / 02 relatif à l'intéressement des salariés, applicable aux exercices sociaux 2020, 2021 et 2022.

L'intéressement au titre de l'année 2020 a été impacté en raison de l'absence de versement de bonus par Dijon Métropole à l'entreprise en application des dispositions de l'accord d'entreprise 2020 / 02. Aussi, les parties ont décidé de réviser les modalités de calcul de l'intéressement.

Par ailleurs elles ont souhaité modifier les modalités d'information individuelle concernant l'intéressement et intégrer des observations issues de l'examen conjoint de l'accord d'entreprise 2020 / 02 par la DIRECCTE et l'URSSAF.

Pour faciliter la compréhension de tous et la lisibilité des dispositions conventionnelles, les parties ont fait de choix de négocier un « avenant – refonte » se substituant à l'accord d'entreprise 2020 / 02.

Article I – Préambule

L'intéressement est un dispositif permettant d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise et à l'amélioration de ses performances. Il permet d'encourager la réussite collective et de rémunérer les efforts réalisés par tous.

Le contrat de Délégation de Service Public (DSP) pour les années 2017 à 2022 prévoit un dispositif d'amélioration de la qualité et de la performance. Les engagements pris à cet effet par l'entreprise vis-à-vis de l'Autorité Organisatrice (Dijon Métropole) donnent lieu, selon les résultats, au versement d'une somme (bonus) à Keolis Dijon Mobilités.

Afin de motiver les salariés à l'atteinte de ces engagements, il est proposé d'intéresser les salariés aux résultats de l'entreprise sur la base des critères de calcul des bonus retenus par Dijon Métropole.

Article II – Objet de l'accord

Le présent accord est conclu en application des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail.

Il définit notamment les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement du personnel.

Article III – Caractéristiques de l'intéressement

Les sommes versées au titre de l'intéressement dépendent uniquement des règles de calcul définies par le présent accord.

Elles ne peuvent en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

En l'état actuel de la législation :

- Les sommes attribuées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire ou de rémunération au sens des Codes du travail et de la sécurité sociale ;
- La prime d'intéressement n'est pas soumise aux cotisations sociales. Elle est en revanche assujettie à la CSG et à la CRDS, ainsi qu'au forfait social à la charge de l'entreprise ;
- L'intéressement constitue un revenu imposable au titre de l'impôt sur le revenu, sauf en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale.

Etant basé sur les performances de l'entreprise, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul. Il ne peut être considéré comme un avantage acquis.

Le versement d'un supplément d'intéressement collectif peut être décidé conformément aux dispositions légales. Il est alors réparti selon les mêmes modalités que celles prévues par le présent accord ou par un accord d'entreprise spécifique.

Article IV – Champ d’application – Bénéficiaires

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de Keolis Dijon Mobilités titulaires d’un contrat de travail et justifiant d’une ancienneté d’au moins 3 mois à la date de clôture de l’exercice concerné ou à la date de départ du salarié en cours d’exercice.

Sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de l’intéressement et des 12 mois qui la précèdent.

Article V – Période d’application

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et s’applique aux trois exercices sociaux 2020, 2021 et 2022, allant chacun du 1^{er} janvier au 31 décembre.

A l’issue de cette période, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour examiner l’opportunité de conclure un nouvel accord d’entreprise.

Article VI – Modalités de calcul de l’intéressement

Le contrat de DSP du 23 décembre 2016 et son annexe A12 définissent un niveau de qualité de service et de performance que l’entreprise doit atteindre, mesuré par différents critères.

Chaque critère donne lieu, en fonction de l’atteinte de l’objectif fixé, à un bonus ou un malus.

Le montant de l’intéressement à répartir entre les bénéficiaires est calculé à partir de ces bonus et malus.

Le calcul de l’intéressement est déclenché lorsque le résultat d’exploitation de l’entreprise au titre de l’exercice considéré est positif.

VI – A – Critères pris en compte pour le calcul de l’intéressement

Les critères retenus par les parties signataires concernent des domaines dans lesquels la majorité des salariés peuvent avoir un impact et où l’entreprise doit encore progresser.

VI – A – 1 – Critères de performance

Les critères visés ci-dessous ne peuvent donner lieu qu’à versement d’une enveloppe d’intéressement.

Absentéisme

Le taux d’absentéisme est égal au nombre d’heures d’absence comptabilisées au cours de l’année N rapporté au nombre d’heures travaillées de l’année N.

Sont prises en compte les absences pour maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle et mi-temps thérapeutique.

Pour chacun des 3 exercices 2020, 2021 et 2022, le taux d'absentéisme annuel (Ta N) constaté est comparé au taux de référence 2019 qui est de 10,74 % (Ta ref) et l'assiette de calcul est fixée à 210 000 €.

La valeur du point d'amélioration du taux d'absentéisme est égale à 19 444 € (210 000 / 10,74).

L'enveloppe d'intéressement est calculée comme suit : $(Ta\ ref - Ta\ N) \times 19\ 553\ €$.

Exemple :

- Taux d'absentéisme N : 8,80 %
- Enveloppe d'intéressement : $(10,74 - 8,8) \times 19\ 553 = 37\ 933\ €$

Compte tenu de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, qui a engendré de nombreux arrêts de travail, les mois de mars et avril 2020 ne sont pas pris en compte pour le calcul du taux d'absentéisme de l'année 2020

Recettes commerciales bus et tram

L'article 34.3 du contrat de DSP fixe un engagement contractuel de recettes (Ortcn).

Conformément au mécanisme contractuel de la DSP (article 34.6.1), le bonus de Keolis Dijon Mobilités est calculé de la manière suivante :

- Pour la partie des recettes supérieures à ORtcn comprises entre 0 et 1,5 %, l'entreprise dispose d'un complément de forfait de charges correspondant à la totalité de l'écart ;
- Pour la partie des recettes supérieures à ORtcn comprises entre 1,5 % et 2,5 %, l'entreprise dispose d'un complément de forfait de charges correspondant à 50 % de l'écart ;
- Pour la partie des recettes supérieures à 2,5 % de ORtcn, l'entreprise ne dispose d'aucun complément de forfait de charges.

Les recettes commerciales Transports Urbains s'entendent du total hors taxes des ventes de titres et de supports, enregistrées en comptabilité pour chaque exercice.

Si les recettes sont supérieures à l'engagement contractuel de recettes, alors le montant du bonus qui bénéficie aux salariés sous forme d'enveloppe d'intéressement s'élève à 20 % du complément de forfait de charges versé par Dijon métropole à Keolis Dijon Mobilités. Dans le cas contraire, l'enveloppe d'intéressement est nulle.

Exemple (données 2019) :

- L'engagement de recettes se portait à 20,7 millions d'euros
- Le réalisé s'élevait à 21,18 millions d'euros
- Le pourcentage de recettes supérieures est 2,31%
- Le montant du gain avant répartition est de 395 k€
- $[1,5\% \times 20,7\ millions \times 20\%] + [(2,31\% - 1,5\%) \times 20,7\ millions \times 50\%] \times 20\% = 78\ 867\ €$

Fraude

Le taux de fraude correspond à la fraude dure avec perte de recettes, mesurée par le délégataire dans le cadre d'une enquête annuelle.

L'assiette de calcul de ce bonus est définie dans le contrat de DSP et ses avenants, ainsi que l'annexe A12, et correspond à $1/3 \times 0,4 \%$ du forfait de charges du service Transports Urbains.

	2020	2021	2022
Taux où bonus = 0 %	13,6 %	13,3 %	13 %
Taux où bonus = 100%	12,6 %	12,4 %	12,1 %

Entre le seuil à 0 et le seuil maximum, le bonus se calcule de façon linéaire et proportionnelle selon la formule suivante : $(\text{seuil à 0} - \text{résultat}) / (\text{seuil à 0} - \text{seuil maxi})$.

Exemple :

- Hypothèse pour l'année 2020 : taux de fraude de 13,2 %
- $(13,6 \% - 13,2 \%) / (13,6 \% - 12,6 \%) = 40 \%$ d'atteinte de l'objectif 2020
- Le bonus perçu par Keolis Dijon Mobilités est égal à 40 % de l'assiette.

Lorsque le taux de fraude n'a pu être mesuré par enquête, aucun bonus n'est calculé.

L'enveloppe d'intéressement qui bénéficie aux salariés est égale à 70 % du bonus calculé.

Sinistralité bus et tram

Le taux de sinistralité est égal au nombre d'événements rapporté à 10 000 km.

L'assiette de calcul de ce bonus est définie dans le contrat de DSP et ses avenants, ainsi que l'annexe A12, et correspond à $1/6^{\text{ème}} \times 0,4 \%$ du forfait de charges du service Transports Urbains pour le Tramway et à $1/6^{\text{ème}} \times 0,4 \%$ du forfait de charges du service Transports Urbains pour le Bus.

	Tramway	Bus
Taux où bonus = 0 %	0,388	0,496
Taux où bonus = 100 %	0,338	0,446

Le taux de sinistralité est identique pour les exercices 2020, 2021 et 2022.

Entre le seuil à 0 et le seuil maximum, le bonus se calcule de façon linéaire et proportionnelle selon la formule suivante : $(\text{seuil à 0} - \text{résultat}) / (\text{seuil à 0} - \text{seuil maxi})$.

Exemple :

- Hypothèse pour l'année 2020 : taux de sinistralité Tram de 0,368
- $(0,388 - 0,368) / (0,388 - 0,338) = 40 \%$ d'atteinte de l'objectif
- Le bonus perçu par Keolis Dijon Mobilités est égal à 40% de l'assiette.

Exemple :

- Hypothèse pour l'année 2020 : taux de sinistralité Bus de 0,466
- $(0,496 - 0,466) / (0,496 - 0,446) = 60 \%$ d'atteinte de l'objectif
- Le bonus perçu par Keolis Dijon Mobilités est égal à 60% de l'assiette.

L'enveloppe d'intéressement qui bénéficie aux salariés est égale à 70 % du bonus calculé.

VI – A – 2 – Critères de consolidation

Précédemment, les critères de consolidation généraient un malus lorsque les objectifs n'étaient pas atteints.

Désormais, l'entreprise souhaite intéresser ses agents positivement en partageant l'économie (bonus) qui est faite par la société lorsque l'objectif est atteint.

L'assiette de calcul, les objectifs de conformité et la pondération des critères sont fixés au contrat de DSP et ses avenants, ainsi que l'annexe A12.

Critères	Objectifs de conformité	
	Taux où bonus = 0 %	Taux où bonus = 100 %
Information clients arrêts et bus	92,5 %	97,5 %
Information clients stations et tram	92,5 %	97,5 %
Propreté arrêts bus	92,5 %	97,5 %
Propreté stations tram	92,5 %	97,5 %
Enquête satisfaction	88 %	93 %

Les contrôles sont opérés par un organisme extérieur (SCAT) missionné par l'Autorité Organisatrice.

Les objectifs sont identiques pour les exercices 2020, 2021 et 2022.

Entre le seuil à 0 et le seuil maximum, le bonus se calcule de façon linéaire et proportionnelle selon la formule suivante : $(\text{seuil à 0} - \text{résultat}) / (\text{seuil à 0} - \text{seuil maxi})$.

Lorsqu'un critère n'a pu être mesuré par l'organisme extérieur, aucun bonus n'est calculé pour ledit critère.

L'enveloppe d'intéressement qui bénéficie aux salariés est égale à 20 % de l'économie réalisée par l'entreprise.

Exemple :

- *Hypothèse : l'enquête révèle un résultat de 96 % en matière de propreté arrêts bus*
- *Pour ce critère, sur la base de la contribution forfaitaire 2019, l'entreprise pourrait être pénalisée de 21,6 k€ au maximum*
- *$(96-92,5) / (97,5-92,5) = 70 \%$ d'atteinte de l'objectif de conformité*
- *Avec un résultat de 96 %, l'entreprise serait pénalisée de 6,5 k€*
- *L'économie réalisée par l'entreprise est de 15,1 k€ $(21,6 - 6,5 = 15,1)$*
- *L'enveloppe d'intéressement est égale à 3 k€ $(15,1 \times 20 \% = 3)$*

VI – A – 3 – Critères de progrès

Les critères visés ci-dessous donnent lieu à un bonus ou à un malus en fonction de l'atteinte de l'objectif fixé.

L'assiette de calcul, les objectifs de conformité et la pondération des critères sont fixés au contrat de DSP et ses avenants, ainsi que l'annexe A12.

Critères	Objectifs de conformité		
	2020	2021	2022
Accueil téléphonique	83 %	84 %	85 %
Accueil agence commerciale	88 %	89 %	90 %
Accueil conducteurs	94 %	94,5 %	95 %
Accueil contrôleurs	91 %	93 %	95 %
Information à distance	90 %	90 %	90 %
Réclamations	97,5 %	97,5 %	97,5 %
Ponctualité	85,5 %	86 %	86,5 %
Propreté bus	92,5 %	93 %	93 %
Propreté tram	92,5 %	93 %	93 %
Disponibilité des équipements TU de vente et de validation	90 %	90 %	90 %

Les contrôles sont opérés par un organisme extérieur (SCAT) missionné par l'Autorité Organisatrice.

Lorsqu'un critère n'a pu être mesuré par l'organisme extérieur, aucun bonus n'est calculé pour ledit critère.

Lorsque l'objectif de conformité est atteint, aucun bonus ni malus n'est versé par Dijon Métropole. Un bonus est versé lorsque l'objectif est dépassé. Le fait de ne pas atteindre l'objectif de conformité donne lieu à un malus.

Pour le critère « réclamations », le seuil à 0 (0%) correspond à l'objectif de conformité. Le bonus est à 100 % (seuil maximum) lorsque le résultat est égal à « l'objectif de conformité + 2,5 points ». Le malus est égal à 100 % (seuil maximum) lorsque le résultat est égal à « l'objectif de conformité - 2,5 points ». Pour les autres critères, le bonus est à 100 % lorsque le résultat est égal à « l'objectif de conformité + 5 points ». Le malus est égal à 100 % lorsque le résultat est égal à « l'objectif de conformité - 5 points ».

Entre le seuil à 0 et le seuil maximum, le bonus ou le malus se calcule de façon linéaire et proportionnelle selon la formule suivante : $(\text{seuil à 0} - \text{résultat}) / (\text{seuil à 0} - \text{seuil maxi})$.

L'enveloppe d'intéressement qui bénéficie aux salariés ou qui doit être retranchée du montant global d'intéressement est égal à 50 % du bonus ou du malus.

Par ailleurs, les parties conviennent d'ajouter un critère interne à l'entreprise en lien avec le taux de réalisation de l'offre (kilomètres non réalisés / kilomètres réalisés).

Le taux de réalisation de l'offre est calculé selon la formule $1 - (\text{Km non faits} / \text{Km contractuels}) \times 100$.

En moyenne, sur les 3 dernières années, le taux de réalisation de l'offre était de 98,80 %.

Au-delà de 98,80 % de taux de réalisation de l'offre kilométrique Transports Urbains KDM, tel que retenu pour Dijon Métropole, une enveloppe d'intéressement de 10 000 € par tranche de 0,1 point d'amélioration est versée.

Exemple :

- Hypothèse d'un taux de réalisation de l'offre à 99,28 %
- 0,48 point au-dessus de 98,80 %, soit 4 tranches
- Enveloppe d'intéressement : $4 \times 10\,000 \text{ €} = 40\,000 \text{ €}$

VI – B – Formule de calcul de l'intéressement

Le montant global d'intéressement est égal à la somme des différentes enveloppes d'intéressement obtenues pour chacun des critères de performance (VI-A-1), de consolidation (VI-A-2) et de progrès (VI-A-3).

Si la somme est négative, le montant de l'intéressement collectif est égal à 0.

Le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires au titre d'un exercice est plafonné à 20 % du total des salaires bruts versés au personnel de l'entreprise. Dans ce cas, le montant de l'enveloppe globale est réduit afin de ne pas dépasser le plafond.

Par ailleurs, la masse globale de l'intéressement et de la participation ne peut être supérieure à 50 % du résultat comptable de l'entreprise, avant impôts et quote-part de société en participation. Dans le cas où cette limite est dépassée, le montant de l'intéressement collectif est réduit afin que le montant cumulé de la masse globale de l'intéressement et de la participation soit égal à la limite précédemment visée.

Article VII – Répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires

VII – A – Modalités de répartition de l'intéressement

Le montant de l'intéressement collectif visé à l'article VI-B est réparti entre les bénéficiaires proportionnellement au temps de présence durant l'exercice considéré, les titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ayant été au préalable pris en compte au prorata de l'horaire théorique.

L'horaire théorique sur l'année est calculé en fonction de la durée contractuelle en vigueur sur l'exercice considéré, exclusion faite des heures complémentaires et supplémentaires.

Sont assimilés à du temps de présence pour l'application des présentes dispositions :

- Les absences au titre des congés payés légaux, des jours dits RTT et des congés épargne temps ;
- Les journées de formation intégrées au temps de travail effectif ;
- Les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail ;
- Les absences pour temps partiel thérapeutique suite à un accident du travail ;
- Les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
- Les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou de deuil ;

- Les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat, y compris celles justifiées par un détachement extérieur auprès d'une organisation représentant les salariés ;
- Les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- Les heures chômées au titre de l'activité partielle ;
- Les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- Les périodes de formation réalisées en dehors de l'entreprise pour les bénéficiaires de contrats en alternance.

Toute autre période d'absence au cours de l'exercice considéré est retranchée du temps de présence.

VII – B – Calcul individuel

Le montant individuel de la prime d'intéressement est calculé en multipliant le nombre de points P acquis par le bénéficiaire par la valeur du point V.

Le nombre de points P est calculé comme suit :

- Temps plein : chaque bénéficiaire se voit attribuer un nombre de points $P = 100$;
- Temps partiel : le nombre de points est calculé selon la formule $P = 100 \times t / T$ (t étant le nombre d'heures mensuel prévu au contrat de travail et T l'horaire à temps plein de l'entreprise soit 148,20).
- Le nombre de points P est minoré de 0,274 point par jour d'absence pour les salariés à temps plein (0,273 en cas d'année bissextile) et au prorata du rapport t/T pour les salariés à temps partiel, exprimé en jours calendaires (les jours d'absence étant les journées hors temps de présence, tel que défini à l'article VII-A).

La valeur du point V est calculée en divisant le montant de l'intéressement collectif (In) par le nombre de points P acquis par l'ensemble du personnel.

La prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut excéder le montant du plafond légal en vigueur (trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord).

Le plafond annuel de sécurité sociale à prendre en considération est celui de l'exercice auquel se rapporte l'intéressement. Il est calculé au prorata de la durée d'appartenance à l'entreprise pour le bénéficiaire ayant appartenu à l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

En cas de dépassement du plafond, la prime individuelle d'intéressement est automatiquement ramenée au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres bénéficiaires ou dans le temps.

Article VIII – Versement de la prime d'intéressement

Le versement de la prime d'intéressement au titre de « l'année n » intervient au plus tard le 31 mai de « l'année n + 1 ».

Toute somme versée au-delà de cette date produit un intérêt de retard à la charge de l'entreprise, calculé selon les dispositions légales en vigueur. Les intérêts de retard sont versés en même temps que le principal et, le cas échéant, investis dans les mêmes conditions.

Chaque bénéficiaire reçoit, par e-mail (par courrier simple à défaut de communication d'une adresse e-mail au gestionnaire d'épargne salariale), une fiche comportant l'ensemble des mentions listées à l'article IX-B du présent accord et l'invitant à opter pour :

- L'affectation en tout ou partie, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, au Plan d'Epargne Entreprise (PEE), dans un délai de 15 jours à compter de la date de mise en paiement. La somme est affectée conformément au règlement régissant le plan. Elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- Le versement partiel ou total de la prime sur son compte bancaire, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Le versement est distinct du salaire. La somme perçue est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

Le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de réception de l'e-mail ou du courrier pour formuler son choix. Le courrier est présumé avoir été reçu le 7^{ème} jour calendaire suivant sa date d'envoi.

A défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans le délai imparti, la totalité des droits sont affectés par défaut au PEE et investis dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) conformément aux dispositions dudit plan.

Le bénéficiaire ne peut recouvrer la libre disposition des sommes affectées dans le FCPE qu'à l'expiration de la période de blocage (5 ans à la date de signature du présent accord), sauf cas de déblocages anticipés.

Article IX – Information du personnel

IX – A – Information collective

Chaque année, la direction informe le comité social et économique des conditions d'application de l'accord d'entreprise, notamment le montant de l'intéressement collectif et les éléments ayant service de base à son calcul.

IX – B – Information individuelle

Une note d'information, précisant notamment les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement, est communiquée à l'ensemble du personnel.

Tout versement d'une prime d'intéressement fait l'objet d'une fiche individuelle distincte du bulletin de paie indiquant le montant de l'intéressement collectif, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, le montant des droits attribués à l'intéressé et les montants retenus au titre de la CSG et de la CRDS. Cette fiche rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition de l'intéressement, le délai pour faire connaître son choix, ainsi que l'affectation des sommes au PEE à défaut de réponse dans le délai requis.

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit, avec sa dernière paie, un avis lui indiquant qu'il doit faire connaître à la Direction des ressources humaines l'adresse à laquelle doit lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

Lorsque le salarié a quitté l'entreprise et qu'il n'a pas fait connaître son choix entre l'affectation au PEE ou le versement, la totalité des droits sont affectés au PEE et investis dans le FCPE conformément aux dispositions dudit plan. Le gestionnaire d'épargne salariale assure la conservation des fonds.

Article X – Procédure de règlement des différends

En cas de différend relatif à l'application du présent accord, la direction et les délégués syndicaux se réunissent pour examiner la nature et la portée du litige.

A défaut de règlement du litige, il est recouru à l'arbitrage d'un tiers qualifié, désigné d'un commun accord et tenu au secret professionnel.

En dernier ressort, le litige est porté devant les tribunaux compétents.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

Article XI – Dispositions générales relatives à l'accord

L'accord d'entreprise 2020 / 02 était applicable pour la première fois à l'exercice ouvert à compter du 1^{er} janvier 2020 et se terminait à la clôture du troisième exercice, soit le 31 décembre 2022.

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature, pour la même durée que l'accord d'entreprise 2020 / 02. Il est donc applicable pour l'exercice civil 2021 et 2022. Il cessera automatiquement de produire effet au terme de l'exercice 2022, soit au 31 décembre 2022.

Toute organisation syndicale non-signataire peut y adhérer conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il peut être révisé ou dénoncé par l'ensemble des parties signataires, notamment en cas d'évolution du contexte juridique, comptable ou fiscal ayant une incidence directe sur les modalités de calcul ou de versement de l'intéressement. Une révision ou une dénonciation vaut pour l'exercice en cours si elle intervient au plus tard le 30 juin de l'exercice considéré.

Il peut être dénoncé unilatéralement en cas de nécessaire mise en conformité de l'accord à la demande de l'administration.

Un exemplaire est notifié à chacune des parties.

Il est déposé, par la Direction, auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes de Dijon.

Fait à Dijon, le 18 juin 2021, en 7 exemplaires originaux.

Pour la société KEOLIS DIJON MOBILITES
Thomas FONTAINE – Directeur Général



Pour l'organisation syndicale CGT
Christian HANNEQUIN – Délégué Syndical Mounir EL MENSOUR – Délégué Syndical



Pour l'organisation syndicale UNSA
Thierry BOURDIER – Délégué Syndical Olivier SOREZ – Délégué Syndical



Pour l'organisation syndicale FO
Alex MICHEL – Délégué Syndical Philippe DUTHU – Délégué Syndical