



S.A.S. au capital de 686.250 € – RCS Dieppe B 390 359 545 – SIRET 390 359 545 00030 – APE 3320C

**DINEL SASU**

**ACCORD D'INTERESSEMENT 2025 DES SALARIES DE LA SOCIETE**

**Au terme des négociations :**

**Entre les soussignés :**

La Société DINEL SASU dont le siège est situé 8 avenue de l'Europe, 76220 GOURNAY-EN-BRAY, immatriculée au RCS de Dieppe sous le n° 390 359 545, représentée par François NORMANT en sa qualité de directeur des ressources humaines, dénommée après « la Société »

**d'une part,**

**ET,**

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES SUIVANTES :**

◆ **SYNDICAT :**

**CGT**

**représenté par :**

Lino DE MARTIN

en sa qualité de Délégué Syndical

**d'autre part,**

il a été convenu de mettre en place un accord d'intéressement au périmètre de la Société.

## **PREAMBULE**

La Société DINEL (ci-après « l'Entreprise » ou « la Société ») souhaite associer son personnel aux résultats économiques de son activité, par le biais du dispositif relatif à l'Intéressement. Dans ce cadre, la Société a souhaité construire un système d'Intéressement basé sur des critères mettant en avant la progression de l'entreprise tant au niveau de son niveau d'activité, de la qualité de ses produits que du respect des principes éthiques pour l'ensemble des salariés de DINEL.

C'est dans ce contexte que les parties ont conclu le présent Accord.

### **Article 1 – Objet**

Le présent Accord a pour objet de définir les conditions et les règles propres à la mise en œuvre d'un Intéressement collectif et aléatoire, variable selon la réalisation d'objectifs de performances et de résultats fixés au sein de l'Entreprise.

Cet Accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du Travail et des textes pris pour leur application.

### **Article 2 – Durée d'application**

Le présent Accord est conclu pour la période couvrant l'exercice suivant :

- du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025.

A l'issue de cet exercice, il expirera de plein droit et sans autre formalité conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 3 – Champ d'application et bénéficiaires**

Le présent Accord est applicable au sein de la Société DINEL.

Les bénéficiaires de l'Intéressement sont les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté.

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

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, pas déduites pour l'appréciation de cette condition.

## **Article 4 – Calcul et modalités de l'Intéressement**

### **4.1 Définition, mode de calcul et montant maximum de la part d'Intéressement consacrée aux résultats et performances de l'Entreprise**

#### **4.1.1 Critères retenus**

L'application des critères propres à la Société DINEL vise à favoriser l'appropriation, par les salariés, des objectifs de performance de l'Entreprise afin d'encourager leur participation à la réalisation de ceux-ci.

Il est donc souhaitable que l'Intéressement soit fondé sur des critères :

- simples et compréhensibles par les salariés ;
- communs, garantissant ainsi un taux d'Intéressement, sans disparité ni distinction entre les salariés.

Sur la base de ces principes, les parties au présent Accord ont donc retenu cinq critères dont trois mesurés au niveau du Groupe TMSS d'une part et deux critères Locaux mesurés au niveau de la Société DINEL.

Les trois critères Groupe retenus sont les suivants :

1. Le montant de Marge Brute réalisée au niveau du Groupe.

Ce critère mesure le montant du résultat net opérationnel (Operating Income) consolidé de TMSS Holding.

La marge se calcule avec les composants suivants :

- Ventes (Sales)

Moins (-)

- Tous les coûts des usines pour la fabrication des produits (cout matière, cout des personnes, bâtiment)
- Tous les coûts des produits achetés à nos usines ou à des fournisseurs extérieurs
- Les autres coûts tels que : R&D, Ventes et marketing, Logistique vers le client et entrepôts, General & Admin (finance, HR et autres fonctions corporate)

2. Le montant total des ventes réalisé au niveau du Groupe TMSS GLOBAL

Ce critère mesure le montant des ventes totales sur l'année 2025 en dollars US.

3. Le nombre de retours client en quantité par mois. Le critère s'évaluera au 31 décembre 2025.

Ce critère mesure le nombre de produits retournés par les clients de TMSS au niveau mondial. Il reflète la qualité des produits fabriqués par notre Société.

C'est indicateur est suivi mensuellement.

Les deux critères locaux sont les suivants :

4. Le taux de réalisation de la formation obligatoire « ESG Awareness » par les salariés de Dinel (DVC et non DVC) :

Ce critère est exprimé en pourcentage en rapportant le nombre de salariés ayant réalisé la formation obligatoire divisé par le nombre de salariés total de Dinel sur la période de déploiement, divisé par 100 (cent).

Il est précisé que ne seront pris en compte que les salariés présents au moins 30 jours calendaires sur ladite période afin de tenir compte des délais de réalisation.

- Le « Safety Opportunity Rate » (indice de fantômes déclarés par chaque personne physiquement présente sur le site de DINEL). Cet indicateur est le résultat du quotient du nombre de remontées de situations dangereuses et de « presque-accidents » divisé par l'effectif ETP permanent (en contrat CDI ou CDD) de la Société DINEL.

Les fantômes correspondent à des remontées de situations dangereuses en matière de sécurité. Ils font l'objet d'un suivi mensuel et figurent dans le tableau de bord de suivi des indicateurs de DINEL.

#### 4.1.2. Montant maximal de l'intéressement

Pour l'exercice concerné, le montant maximum d'Intéressement consacré pourra atteindre au maximum 10% du salaire de référence des bénéficiaires de l'Intéressement, avec la répartition suivante :

- Montant de Marge Brute réalisée : Maximum 3%
- Montant total des ventes réalisé Groupe TMSS GLOBAL : Maximum 2 %
- Nombre de retours client en quantité par mois : Maximum 1.5 %
- Taux de réalisation de la formation obligatoire : Maximum 1.5 %
- Safety Opportunity Rate : Maximum 2 %

#### 4.1.3 Performance attendue

La détermination du taux d'Intéressement interviendra au regard des performances suivantes :

Critères	Poids Critère	Borne Minimum	Borne Cible	Borne Maximum	% Paiement Minimum	% Paiement Cible	% Paiement Maximum
Operating Income en millions de dollars US	30%	61,84	<b>77,3</b>	92,76	1,65%	2,31%	3,00%
Vente Globale (Top Line) en millions de dollars US	20%	248	<b>310</b>	341	1,10%	1,54%	2,00%
Améliorer l'efficacité du Customer Service (Nombre Total de Cas) au 31/12/2025	15%	10400	<b>8000</b>	5600	0,83%	1,16%	1,50%
Safety Opportunity Rate	<b>20%</b>	2,5	<b>3</b>	3,5	1,10%	1,54%	2,00%
Taux de déploiement de la campagne d'information ESG Globale (31/12/2025)	15%	75%	<b>85%</b>	100%	0,83%	1,16%	1,50%
	100%				5,50%	7,70%	10,00%

Une « Borne Mini » est instaurée pour chacun de ces critères.

Ainsi, si le niveau défini pour la « Borne Mini » n'est pas atteint pour un critère, aucun paiement d'intéressement ne pourra intervenir au titre de ce critère.

En revanche, les critères sont indépendants entre eux. Ainsi, un critère ne déclenchant pas de paiement n'aura pas d'incidence sur le déclenchement de paiement des autres critères.

Lorsque le niveau « Borne Mini » au titre d'un critère aura été atteint, la part d'Intéressement calculée au titre de ce critère sera celle présente dans la colonne « % Paiement Atteinte Borne Mini ».

Lorsque le niveau « Borne Cible » au titre d'un critère aura été atteint, la part d'Intéressement calculée au titre de ce critère sera celle présente dans la colonne « % Paiement Atteinte Borne Cible ».

Lorsque le niveau « Borne Maxi » au titre d'un critère aura été atteint, la part d'Intéressement calculée au titre de ce critère sera celle présente dans la colonne « % Paiement Atteinte Borne Maxi ».

Le niveau « Borne Maxi » représente le maximum pouvant être perçu au titre de chaque critère et ne pourra en aucun cas être dépassé.

Entre les valeurs « Borne Mini » et « Borne Cible » d'une part, et « Borne Cible » et « Borne Maxi » d'autre part, la part d'Intéressement sera calculée de manière progressive.

Ces objectifs sont basés sur des éléments objectivement mesurables.

#### 4.1.4 Mode de calcul individuel

La part de l'Intéressement, résultant de l'application de ces critères, est calculée en pourcentage du salaire de référence des bénéficiaires. Ce pourcentage correspond à la somme des pourcentages issus de chaque indicateur défini ci-dessus.

#### 4.2 Montant de la prime d'Intéressement

Le montant total de la prime d'Intéressement versée sera donc déterminé pour chaque salarié bénéficiaire à partir du pourcentage cumulé des résultats obtenus pour les 5 critères au cours de l'exercice considéré.

Dans le cas où les résultats de l'entreprise aboutiraient au versement de la Participation Légale, le montant de cette Participation viendrait s'imputer sur le montant de l'Intéressement, ceci pouvant aboutir à l'absence de versement d'un Intéressement dans l'hypothèse où le taux de Participation serait supérieur ou égal au taux d'Intéressement.

### **Article 5 – Détermination de la part individuelle d'Intéressement**

#### 5.1 Définition du salaire de référence

La part individuelle de l'Intéressement revenant aux salariés bénéficiaires est calculée selon les règles indiquées ci-après sur la base du salaire brut perçu sur l'exercice, dénommé salaire de référence, dans les limites d'un salaire minimum plancher et d'un salaire plafond.

Le salaire de référence est égal au total des salaires bruts perçus sur l'exercice par chaque bénéficiaire entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité Sociale, conformément à l'article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale, au cours de l'exercice considéré.

Par exception, seront également prises en compte dans la détermination de ce salaire de référence, les allocations versées à l'occasion d'un congé de mobilité ou d'un congé de reclassement, et ce pendant toute la durée du congé concerné.

Il est précisé que les frais professionnels, qu'ils entrent ou non dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale, sont exclus du salaire de référence précité.

En cas d'absence consécutive à un accident du travail, une maladie professionnelle ou à un congé légal de maternité, de paternité, d'adoption, ou de deuil d'enfant, le salaire brut est reconstitué comme si le bénéficiaire de l'Intéressement avait travaillé normalement pour la période d'absence considérée.

Le salaire de référence retenu ne peut être inférieur à une valeur plancher correspondant au plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur pour l'exercice.

Ce salaire plancher de référence s'applique à condition que l'intéressé ait travaillé sur l'ensemble de l'exercice considéré, sans autres interruptions que celles résultant de congés payés et assimilés, ou d'absences consécutives à un accident de travail (y compris mi-temps thérapeutique consécutif à un accident), à une maladie professionnelle ou à un congé légal de maternité, de paternité, d'adoption ou de deuil d'enfant.

Toutes les autres absences entraînent une réduction de ce minimum à raison de 1/360ème par journée d'absence pour la totalité de l'exercice de référence.

En cas de travail à temps partiel au cours de l'exercice ou de la période de versement, le salaire plancher prévu ci-dessus est calculé au prorata de l'horaire à temps partiel du salarié bénéficiaire concerné.

Pour les aménagements d'horaires et les modes d'organisation du travail collectifs particuliers, il est tenu compte, en application des accords collectifs concernés, de leur objectif par rapport à l'horaire collectif de référence de l'Entreprise. Si l'horaire collectif concerné est rémunéré ou assimilé à un horaire collectif à temps complet, l'Intéressement sera alors calculé par référence au salaire plancher temps plein.

Dans tous les cas, le salaire de référence retenu sera limité à un maximum correspondant à trois fois le plafond de la Sécurité Sociale en vigueur pour l'exercice considéré.

Il est précisé qu'une reprise d'ancienneté dont bénéficierait le salarié ne saurait ouvrir des droits à l'intéressement pour ce salarié. Elle n'aura donc aucune incidence sur le calcul du montant de l'intéressement.

## 5.2 Détermination du montant de l'Intéressement

Une fois le taux d'Intéressement calculé en application des dispositions de l'article 4 ci-dessus et une fois le salaire de référence déterminé par application des règles prévues au paragraphe 5.1, le montant de l'Intéressement individuel est déterminé par application de ce pourcentage retenu au salaire de référence pour l'exercice.

Dans tous les cas, le montant individuel de l'Intéressement perçu au titre d'un exercice est limité légalement à une somme égale à 75% du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

## **Article 6 – Epoque et nature des versements individuels**

### 6.1 Epoque et modalités de versements

L'Intéressement donnera lieu à une détermination annuelle. Il est déterminé à la clôture des comptes et pour la totalité de l'exercice considéré et sera versé au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

### 6.2 Nature des versements

Les sommes versées, en application du présent Accord, n'ont pas le caractère d'élément de salaire et ne supportent, en l'état actuel de la législation, pas les cotisations sociales. Elles sont cependant soumises à la Contribution Sociale Généralisée (CSG), à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) sans abattement d'assiette et au forfait social.

Ces versements au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L242-1 du Code de la Sécurité Sociale et ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Pour le salarié, elles sont assujetties à l'impôt sur le revenu et sont immédiatement disponibles.

Chaque salarié pourra placer tout ou partie des sommes distribuées dans le Plan d'Epargne Entreprise, dans les conditions définies par le règlement de ce plan, afin de pouvoir bénéficier des conditions d'exonération fiscale prévues pour ce type d'épargne.

Dans ce cas, les sommes épargnées doivent rester bloquées cinq ans.

Il pourrait en être de même dans tout autre Plan qui viendrait à être instauré, à condition que son règlement le prévoie.

### 6.3 Abondement des sommes versées dans le cadre du plan d'épargne entreprise

Les sommes versées au titre de l'intéressement donneront lieu au versement d'un abondement selon les modalités arrêtées dans l'accord du plan épargne entreprise ou de tout autre plan prévoyant un tel versement.

## **Article 7 – Information du Personnel - Modalités de contrôle**

### 7.1 Suivi de l'application de l'Accord

Il est, par le présent Accord, instaurée une Commission de suivi, composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent Accord. Cette Commission sera réunie sur initiative de la Direction après publication des résultats semestriels servant au calcul de l'Intéressement.

### 7.2 Information collective

Les résultats annuels de l'Intéressement font l'objet d'une présentation au Comité Social et Economique.

### 7.3 Information individuelle

Les salariés sont informés du texte du présent Accord qui fait l'objet d'une note d'information, à diffusion générale, sur le régime de l'intéressement.

Lors du versement de l'Intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire indiquant le montant global de l'intéressement versé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, le montant de la part qui lui revient. Cette fiche doit préciser le montant des droits attribués à l'intéressé, ainsi que les montants de la CSG et de la CRDS. Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Cette fiche distincte informera également le bénéficiaire de sa possibilité de demander le versement immédiat de ses droits ou le cas échéant l'affectation au plan d'épargne Entreprise ou tout autre plan prévoyant un tel versement.

Il lui sera expressément précisé qu'à défaut de réponse dans un délai de quinze jours courant à compter du surlendemain de son expédition par l'entreprise, le cachet de la Poste faisant foi, les primes d'intéressement seront affectées par défaut au plan d'épargne d'entreprise sur le fonds le plus sécurisé conformément à l'article R.3332-13-1 du Code du travail.

Les bénéficiaires ont la possibilité de verser tout ou partie de ces sommes dans le cadre du Plan d'Epargne Entreprise dans les 15 jours suivant leur date d'attribution. Dans ce cas, les sommes seront alors bloquées 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé prévu par la loi), et les sommes seront alors exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Tout salarié quittant la Société recevra un avis lui indiquant de devoir faire connaître l'adresse à laquelle devra lui être adressé le montant de l'Intéressement lui revenant, une fois celui-ci calculé.

Ils recevront à la date de leur départ de l'entreprise un état récapitulatif, dans les conditions prévues à l'article D.3313-19 du Code du Travail.

S'il ne peut être atteint à cette dernière adresse indiquée, le montant d'Intéressement lui revenant sera tenu à sa disposition pendant une durée d'un an, à compter de la date limite de versement.

Au-delà de ce délai, ce montant sera remis à la caisse des dépôts et consignations où les droits pourront être réclamés jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Au-delà, ils seront affectés au fonds de solidarité vieillesse.

## **Article 8 – Dénonciation – Révision – Différends – Publicité**

### **8.1 Dénonciation**

Le présent Accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion.

L'éventuelle dénonciation sera notifiée au Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et au Conseil des Prud'hommes.

### **8.2 Révision ou modification**

Sous réserve des éventuelles modifications de mise en conformité demandées par la DREETS, le présent Accord pourra être révisé pendant sa période d'application ou pour un exercice, à la demande de l'une des parties signataires, par voie d'avenant signé au moins six mois avant la fin de l'exercice considéré par les mêmes parties et dans les mêmes formes que l'Accord initial et cela notamment en cas d'évolutions juridiques ou fiscales ayant une incidence sur le présent Accord.

Il est par ailleurs entendu que la négociation d'un tel avenant devra s'engager dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande et sera effectuée avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise.

Cet avenant sera déposé à la DREETS du lieu où a été déposé l'accord initial.

### **8.3 Différends**

Les parties s'efforceront de résoudre, dans le cadre de l'Entreprise, les litiges pouvant surgir à l'occasion de l'application du présent Accord ou lors de son éventuelle révision. A défaut d'accord, ces litiges seront déférés aux tribunaux judiciaires compétents dont relève le siège de la Société.

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

### **8.4 Publicité**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans un délai de quinze jours à compter de la date limite prévue à l'article L3314-4 du Code du travail.

La DREETS dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Conformément à l'article D2231-2 du Code du travail, la partie la plus diligente remet également un exemplaire de cet Accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

### **8.5 Notification**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

Fait en 3 exemplaires originaux à COURBEVOIE le 19 juin 2025

<p><b>L'entreprise :</b></p> <p><b>Francois NORMANT</b></p> <p>En qualité de Directeur des Ressources Humaines</p> 	<p><b>Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :</b></p> <p><b>SYNDICAT : CGT</b></p> <p><b>représenté par Lino DE MARTIN</b></p> <p>en qualité de Délégué Syndical .</p> 
--	--