

**ACCORD D'INTERESSEMENT
DE LA SOCIETE TOYOTA MOTOR MANUFACTURING France S.A.S**

Vu l'avis du Comité d'Entreprise formulé le 04 janvier 2013 qui se décompose de la manière suivante : 0 avis favorable - 5 défavorables - 6 abstentions

Entre les soussignés :

La société Toyota Motor Manufacturing France S.A.S (T.M.M.F)
Désignée ci-après comme l'entreprise, représentée par Monsieur Makoto SANO
En sa qualité de Président
D'une part,

ET

Le syndicat C.F.D.T. représenté par ses délégués syndicaux

Le syndicat C.F.T.C représenté par ses délégués syndicaux

Le syndicat C.F.E-C.G.C. représenté par ses délégués syndicaux

Le syndicat C.G.T. représenté par ses délégués syndicaux

Le syndicat F.O. représenté par ses délégués syndicaux

d'autre part,

Il est établi en dix exemplaires originaux.

Handwritten signatures and initials:

- SL
- P.B
- EB
- LS
- IM
- DS
- DB
- 1
- SS
- Q
- DD
- ev

MS

Fait à Onnaing, le 11 janvier 2013.

Makoto SANO

Président



Pour la C.F.D.T

Redouane BENEZZINE

~~Sédric DESCAMPS~~

BERTRAND.PATRICK

Djamel DJEBARA

Stéphane LASSAUX

Thomas MERCIER

Pour la C.F.E-C.G.C

Dominique BISIAUX

Carina FAIDHERBE

David SOULIER

Olivier VANSPEYBROECK

Pour la C.F.T.C.

le 9/1/13 10h30.

Eddy BROQUET

Johann JOLY

Serge LEKADIR

Jean-Pierre PINTUS

Pour la C.G.T

Eric PECQUEUR

Sébastien PIERRARD

Daniel RAQUET

Guillaume VASSEUR

Pour F.O

Fabrice CAMBIER

Carol MARECAILLE

David PARQUET

Johann TRIQUET

ou 2 DB

SOMMAIRE

Préambule	Pages 4-5
Article 1 Objet	Page 6
Article 2 Durée	Page 6
Article 3 Champ d'application-Bénéficiaires	Page 6
Article 4 Calcul de l'intéressement	Page 6-7
4.1 La Sécurité au travail	Page 6
4.2 La Qualité	Page 7
4.3 La Production	Page 7
4.4 Les Règles particulières	Page 7
4.5 Finalités de l'intéressement	Page 8
4.6 Critère Bonus 1 ^{er} Semestre 2013	Page 8
Article 5 Plafonds collectif et individuel de l'intéressement	Page 8
5.1 Plafond collectif de l'intéressement	Page 8
5.2 Plafond individuel de l'intéressement	Page 8
Article 6 Modalités de répartition	Page 9
Article 7 Période de calcul de la prime-Modalités de versement	Page 9
Régime social et fiscal	Page 9
7.1 Période de calcul de la prime	Page 9
7.2 Modalités de versement	Page 10
7.3 Régime social et fiscal	Page 10
7.3.1 Régime social	Page 10
7.3.2 Régime fiscal	Page 10
7.3.3 Affectation de l'intéressement au CET	Page 10
7.3.4 Affectation de l'intéressement au PERCO	Page 11
Article 8 Information	Page 11
8.1 Information collective	Page 11
8.2 Information Individuelle	Page 11
Article 9 Suivi de l'application de l'accord-Commission de suivi	Page 12
Article 10 Litiges	Page 12
Article 11 Condition de validité	Page 12
Article 12 Modification, Révision, dénonciation de l'accord	Page 13
Article 13 Adhésion	Page 13
Article 14 Dépôt	Page 13
Article 15 Contrôle de la D.I.R.E.C.C.T.E	Page 13
Annexes-Indicateurs	Page 14-15
Annexe 1 Critère Sécurité	Pages 16-17
Annexe 2 Critère Qualité	Page 18
Annexe 3 Critère Production	Pages 19
Annexe 4 Situations particulières pour les situations exceptionnelles	Pages 20-21
Annexe 5 Modalités de répartition individuelle	Pages 22-23

MS
ou P
EB
SS
P.B
SL
LS
3
DB
DD
TM
DS

PREAMBULE

Depuis le démarrage de T.M.M.F, quatre accords d'intéressement ont été mis en place :

- Un premier accord signé par la C.F.D.T., la C.F.T.C., la C.G.C. et F.O. pour les années 2001, 2002 et 2003
- Un second accord d'intéressement signé par la C.F.D.T., la C.F.T.C. et la C.G.C. pour les années 2004, 2005 et 2006
- Un troisième accord d'intéressement signé par la C.F.D.T., la C.F.T.C., la C.G.C. et F.O. pour les années 2007, 2008 et 2009.
- Un quatrième accord d'intéressement signé par la C.F.D.T., la C.F.T.C., la C.G.C. et F.O. pour les années 2010, 2011 et 2012. Cet accord a fait l'objet de deux avenants concernant la mise en place du PERCO et la périodicité de calcul des critères de l'intéressement.

Ce quatrième accord d'intéressement venant à expiration le 31 décembre 2012, la Direction de T.M.M.F a proposé aux Organisations Syndicales de conclure un nouvel accord permettant :

- d'intéresser les Toyota Members à l'amélioration continue de la performance de T.M.M.F. à travers une prime d'intéressement motivante, comprise et partagée de façon équitable
- de pérenniser l'intéressement à échéance de l'accord actuel.

Les Organisations Syndicales représentatives et la Direction de T.M.M.F. se sont donc rencontrées lors d'une réunion d'information et lors de 5 réunions de négociation qui se sont tenues les 15 et 29 novembre, les 6, 13, 18 et 20 décembre 2012.

Au cours de la réunion du 15 novembre 2012 (réunion introductive), la Direction de T.M.M.F. a présenté :

- Un rappel de l'agenda social de la fin d'année 2012
- Un rappel du contexte économique global externe et interne
- Un rappel des principes de l'intéressement chez T.M.M.F.
- Un rappel sur l'évolution des règles fiscales applicables à l'intéressement ainsi qu'à l'abondement
- Un rappel du lien entre l'évolution régulière de la performance de l'entreprise et celle du montant de l'intéressement versé aux Toyota Members

Le montant cumulé de la prime d'intéressement a été élevé et motivant :

- 6 250€ pour les années 2001 à 2003
- 8 310€ pour les années 2004 à 2006
- 6 946 € pour les années 2007 à 2009
- 8 092€ pour les années 2010 à 2012

A l'expérience de ces 4 accords, il apparaît que le sens donné à l'intéressement est conforme à la Toyota Way, à travers notamment :

- la recherche de performance et de compétitivité à travers l'atteinte d'objectifs toujours plus ambitieux,
- le partage « gagnant-gagnant » des fruits de l'amélioration continue de la performance entre tous les Toyota Members à travers le montant de l'intéressement.

M/S

SL
EB
L.S
PB JS DB DS
4

Le bilan du dernier accord d'intéressement fait apparaître les constats suivants :

- 1) Le calcul de l'intéressement est estimé plus juste du fait de l'existence très claire d'une grille de règles spécifiques applicables en cas d'évènements internes ou externes pouvant impacter le montant de l'intéressement.
- 2) L'existence ainsi que la tenue rigoureuse et régulière de la commission trimestrielle de suivi de l'accord d'intéressement avec les organisations syndicales signataires ont contribué à rendre plus compréhensible et transparent le lien entre la performance du site et le montant de l'intéressement.
- 3) Durant l'accord d'intéressement 2010-2012, certaines performances industrielles se sont nettement améliorées. Le montant de l'intéressement a suivi souvent plus que proportionnellement cette amélioration des performances du site. L'intéressement est donc bien en corrélation étroite avec l'amélioration de la performance de TMMF.
- 4) L'intéressement représente une part importante des revenus de certains Toyota Members, néanmoins soumis à une variabilité potentiellement forte.

Ce dernier point avait fait l'objet de plusieurs études durant l'accord d'intéressement 2010 - 2012 et avait finalement trouvé réponse dans l'accord sur le Pouvoir d'Achat et la Reconnaissance signé le 24 octobre 2011 par les Organisations Syndicales C.F.D.T, C.F.T.C, F.O.

En effet, considérant que le montant de l'intéressement représentait déjà pour la plupart des Toyota Members plus d'un mois de salaire, mais que celui-ci était soumis de par sa nature à une variabilité potentielle, la Direction de TMMF avait consenti à mettre en place une prime de 13^{ème} mois ou Bonus selon les catégories de Toyota Member.

Dès lors, l'impact de la variabilité de l'intéressement sur la rémunération globale des Toyota Members était considérée comme ayant trouvé une réponse dans les mesures mises en œuvre dans le cadre de l'accord sur le Pouvoir d'Achat et la Reconnaissance.

Sur la base de ces trois constats, les orientations futures du nouvel accord sont donc :

- fondées sur la nécessité, pour l'entreprise, de continuer à progresser dans un contexte de compétitivité accrue conformément aux **objectifs industriels 2015** qui engagent T.M.M.F au sein du Groupe Toyota,
- fondées sur la volonté de refléter la performance industrielle de T.M.M.F., de rémunérer le progrès en lien avec les objectifs de T.M.M.F, de conserver **par ordre de priorité les critères que sont la Sécurité, la Qualité et la Production**
- fondées sur la volonté de conserver claires et transparentes les règles de calcul et de gel de l'intéressement.

Les parties ont ensuite poursuivi leurs discussions lors des réunions des 29 novembre, 6, 13, 18 et 20 décembre 2012, réunions au cours desquelles la Direction de T.M.M.F. a présenté des propositions successives concernant le contenu des 3 indicateurs Sécurité - Qualité - Production du nouvel accord d'intéressement pour les années 2013-2014-2015.

Les dispositions retenues pour ce nouvel accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

MS

Handwritten notes and initials:

- Q
- SL
- P.B
- ou EB LS TM
- SS 5
- DB DS

Article 1 OBJET

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un nouveau dispositif d'intéressement conformément aux dispositions des articles L 3311-1 et suivants du code du travail.

Article 2 DUREE

Le présent accord est conclu pour une période de trois ans et prend effet au 1^{er} janvier 2013. Il s'applique aux années civiles 2013, 2014 et 2015.

Article 3 CHAMP D'APPLICATION-BENEFICIAIRES

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les salariés de T.M.M.F. (Toyota Members), y compris les salariés sous contrat à durée déterminée, justifiant d'une ancienneté de 3 mois chez T.M.M.F ou dans le Groupe.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Compte tenu de leur statut au sein de T.M.M.F, les coordinateurs japonais sont exclus du bénéfice de l'intéressement.

Article 4 CALCUL DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement a pour but de refléter la contribution des « Toyota Members » aux performances de T.M.M.F. Ces performances se mesurent par l'atteinte de trois critères fondés sur des paramètres objectifs, quantifiables et vérifiables.

Le montant total de la prime d'intéressement est calculé dans le cadre d'une période annuelle.

Le calcul de l'intéressement sera effectué trimestriellement pour chacun des critères ci-dessous énoncés.

4.1 LA SECURITE AU TRAVAIL

Deux indicateurs permettent la mesure de la performance atteinte pour ce critère :

- **Indicateur principal** : le nombre d'accidents du travail avec arrêt.
*Il s'agit du nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt, à condition d'avoir été déclarés **chaque trimestre** auprès de la Sécurité Sociale.*
- **Indicateur complémentaire** : le nombre d'accidents du travail avec arrêt refusés par la CPAM
Un complément sera versé chaque trimestre en fonction du nombre d'accidents du travail avec arrêt qui auront été refusés par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie sur la période précédente.

La performance obtenue sur l'**indicateur principal** s'apprécie en fonction d'un tableau de calcul (cf annexe 1) qui détermine le montant de la prime attribuée.

Le **complément** s'apprécie en calculant la différence entre :

- d'une part, le montant de l'indicateur principal versé le trimestre de survenance de l'accident de travail avec arrêt refusé par la CPAM,
- et d'autre part, le montant de l'indicateur principal qui aurait été calculé si cet accident de travail n'était pas survenu.

M.S.
SU
EB
DB
SL
LS
6
DB
DS
P.B.
JM

L'addition des primes obtenues sur chacun des indicateurs détermine le montant global de la prime attribuée au titre du critère « Sécurité au travail ».

L'indicateur se calcule **trimestriellement**. Il fait l'objet d'un affichage et d'une communication accessibles à tous les « Toyota members ».

4.2 LA QUALITE

Deux indicateurs permettent la mesure de la performance atteinte pour ce critère :

Ce critère s'exprime par l'indicateur du nombre de défauts par unité (D.P.U.).

- **Indicateur principal** : le nombre de défauts par unité (D.P.U.).
- **Indicateur complémentaire** : le nombre de défauts par unité (D.P.U) mesuré par l'audit de TME

L'indicateur Qualité permet de suivre la qualité d'un travail collectif dans toutes les Divisions de l'usine y compris le département Inspection Qualité.

Il associe les « Toyota Members » aux performances qualité de T.M.M.F.

L'indicateur principal s'apprécie en fonction d'un tableau de calcul fondé sur le nombre de défauts par unité par **trimestre** (Cf Annexe n°2).

L'indicateur complémentaire s'apprécie en fonction d'un tableau de calcul fondé sur le nombre de défauts par unité mesuré par l'audit de TME au cours du trimestre (Cf Annexe n°2).

L'indicateur se calcule de manière **trimestrielle**. Il fait l'objet d'un affichage et d'une communication accessibles à tous les « Toyota members ».

4.3 LA PRODUCTION

L'indicateur retenu est relatif au respect du plan de Production dans le temps de production initialement imparti (rendement opérationnel).

Il est fondé sur le pourcentage de l'OPR (rendement opérationnel) réalisé par rapport à l'OPR planifié durant le **trimestre** de production (sous entendre **3 périodes** de production au sens du Département Planification de Production) (Cf Annexe n°3).

Cet indicateur est calculé par le Département Planification de Production en tenant compte des temps d'ouverture et s'obtient en calculant le pourcentage de l'OPR réalisé par rapport à l'OPR planifié pour le trimestre de production.

La performance obtenue sur cet indicateur s'apprécie en fonction d'un tableau de calcul (cf annexe 3) qui détermine le montant de la prime attribuée.

L'indicateur se calcule **trimestriellement** (sous entendre **3 périodes** de production au sens du Département Planification de Production). Il fait l'objet d'un affichage et d'une communication accessibles à tous les « Toyota members ».

4.4 LES REGLES PARTICULIERES

Des règles particulières ont été définies pour des situations exceptionnelles déterminées pouvant se produire pour les critères Qualité et Production (cf Annexe 4).

Handwritten notes and initials:

MS

EB SL
LS TM
7 P.B
DB DS

4.5 FINALITES DE L'INTERESSEMENT

Les trois critères ainsi que leurs indicateurs associés reflètent les objectifs de T.M.M.F attendus à l'échéance de la période 2013 – 2015, à savoir :

- Sécurité : 0 accident de travail avec arrêt par trimestre
- Qualité : 0.05 Défauts par Unité
- Production : 97% d'OPR en 2 équipes et 95% d'OPR en 3 équipes

L'intéressement constitue, parallèlement aux moyens humains et matériels mis en place, un levier de motivation propice à l'atteinte de ces objectifs.

4.6 CRITERE COMPLEMENTAIRE EXCEPTIONNEL 1^{er} SEMESTRE 2013

Au 1^{er} semestre 2013, tous les Toyota Members de T.M.M.F auront à faire face à plusieurs défis :

- un changement d'organisation (2 équipes) et de cadence (60'')
- le lancement de la Yaris Trend
- le lancement de la Yaris pour le marché Nord Américain

De 2013 à 2015, tous les Toyota Members œuvreront à poursuivre l'amélioration déjà engagée en terme de Sécurité, de Qualité et de Production en vue d'atteindre les objectifs ambitieux de T.M.M.F.

Pour marquer sa confiance en la capacité collective de tous les Toyota Members à relever ces défis, et pour accompagner les moyens humains et matériels qui y sont alloués, la Direction de T.M.M.F a proposé à titre exceptionnel d'instaurer un critère complémentaire exceptionnel au 1^{er} semestre 2013.

Ce Bonus sera calculé comme suit :

- si le volume planifié au 1^{er} Trimestre 2013 (3 périodes) est intégralement réalisé : déclenchement d'un bonus de 100€ versé en juillet 2013
- si le volume planifié au 2nd Trimestre 2013 (3 périodes) est intégralement réalisé : déclenchement d'un bonus de 50€ en juillet 2013

Soit un potentiel Bonus de 150€ versé en juillet soumis aux règles particulières ayant déjà été appliquées à de similaires mesures :

- ce bonus ne pourra faire l'objet d'un abondement de T.M.M.F en cas de placement (par exception au règlement du PEE de T.M.M.F)
- ce bonus sera distribué sans impact du temps de présence (par exception à l'article 6 du présent Accord)

Article 5 PLAFONDS COLLECTIF ET INDIVIDUEL DE L'INTERESSEMENT

5.1 PLAFOND COLLECTIF DE L'INTERESSEMENT

Conformément à la réglementation en vigueur, le montant global des sommes distribuées aux bénéficiaires ne peut dépasser 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des « Toyota Members » suivant le champ d'application de l'accord.

Sera pris en compte la totalité des salaires bruts des « Toyota Members » inscrits à l'effectif de l'entreprise concernés par l'accord, au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement.

5.2 PLAFOND INDIVIDUEL DE L'INTERESSEMENT

Conformément à la réglementation en vigueur, le montant des sommes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière, le plafond individuel est égal à la somme des demi-plafonds mensuels correspondants.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner:

- SL P.B.
- LS
- 8
- DB
- DS
- EB
- MM
- MS

Article 6 MODALITES DE REPARTITION

La totalité du montant de la prime d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires au prorata de leur temps de présence effective au cours de l'exercice selon un barème figurant en Annexe n°5.

Pour le personnel en heures, cette modulation s'effectue selon le rapport du nombre d'heures de présence effective sur le nombre d'heures travaillées dans l'entreprise.

Pour le personnel en jours, cette modulation s'effectue selon le rapport du nombre de jours de présence effective sur le nombre de jours travaillés dans l'entreprise.

Si le nombre de jours ou d'heures de présence effective est égal au nombre de jours ou d'heures travaillés, la partie de la prime d'intéressement relative au temps de présence effective est égale à 100%.

Article 7 PERIODE DE CALCUL DE LA PRIME – MODALITES DE VERSEMENT – REGIME SOCIAL ET FISCAL

7.1 PERIODE DE CALCUL DE LA PRIME

Le montant total à distribuer se calcule par période trimestrielle.

Quatre périodes sont prises en compte pour le calcul de l'intéressement au titre des exercices 2013-2014-2015 :

- 1^{ère} période : Janvier-Février-Mars → Paiement en Avril
- 2^{ème} période : Avril - Mai – Juin → Paiement en Juillet
- 3^{ème} période : Juillet-Août-Septembre → Paiement en Octobre
- 4^{ème} période : Octobre-Novembre-Décembre → Paiement en Janvier

7.2 MODALITES DE VERSEMENT

Les versements, qui constituent des acomptes du montant total annuel de la prime d'intéressement, ont lieu au plus tard le dernier jour du mois suivant la période de référence.

Le planning de versement sera présenté à la commission de suivi chaque trimestre.

En cas de trop-perçu, le « Toyota member » doit rembourser les sommes perçues à titre d'acompte.

En cas de saisie de rémunération, les primes d'intéressement versées font partie des sommes pouvant faire l'objet d'une saisie.

Tout « Toyota Member » quittant T.M.M.F recevra un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée. Les droits qui ne pourraient être effectivement versés, faute d'adresse valable, resteront tenus à la disposition des bénéficiaires pendant les douze mois suivant le jour du paiement au personnel.

Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription quinquennale. Au-delà, elles seront affectées au fonds de solidarité vieillesse.

MS

ou P SL P.C.B
EB LS
9 JM
DD 55 DB DS

7.3 REGIME SOCIAL ET FISCAL

7.3.1 REGIME SOCIAL

Conformément aux dispositions légales, les sommes versées au titre de l'intéressement sont distinctes du salaire. Elles ne peuvent donc se substituer à aucun élément de salaire en vigueur dans l'entreprise.

Elles sont exonérées de cotisations sociales, mais soumises, pour les bénéficiaires, à déclaration fiscale, et assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), dans l'état de la législation à la date de signature du présent accord.

7.3.2 REGIME FISCAL

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu, dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année au cours de laquelle le bénéficiaire en a la disposition.

Le « Toyota member » a la faculté d'affecter tout ou partie de la prime d'intéressement sur le Plan d'Epargne Entreprise.

Aussi, par exception, en cas d'adhésion au Plan d'Epargne Entreprise, le « Toyota member » dispose d'un délai d'option de 5 jours ouvrables pour verser tout ou partie du montant de la prime d'intéressement au Plan d'Epargne Entreprise.

Le choix du « Toyota Member » s'effectuera lors de la répartition de l'intéressement. Le « Toyota Member » indique le pourcentage de la prime d'intéressement qu'il entend affecter au Plan d'Epargne Entreprise.

Le « Toyota Member » fait le choix, à l'année, de la part des sommes versées au Plan d'Epargne Entreprise. Sauf avis contraire du « Toyota Member », ce choix sera reconduit de manière tacite.

Dans ce cas, il bénéficie d'une exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, dans l'état de la législation à la date de signature du présent accord.

7.3.3 AFFECTATION DE L'INTERESSEMENT AU COMPTE-EPARGNE-TEMPS (CET)

Le « Toyota Member » peut également verser tout ou partie du montant de la prime d'intéressement sur le CET.

Le choix du « Toyota Member » s'effectuera lors de la répartition de l'intéressement.

Le « Toyota Member » indique le pourcentage de la prime d'intéressement qu'il entend affecter au CET.

Le « Toyota Member » fait le choix, à l'année, de la part des sommes versées au CET. Sauf avis contraire du « Toyota Member », ce choix sera reconduit de manière tacite.

Cette disposition est conforme à l'article 11-4 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du temps de travail dans la Métallurgie modifié par les avenants du 29 janvier 2000, 14 avril 2003, 20 décembre 2005 et 3 mars 2006.

La prime d'intéressement affectée au CET est soumise à l'impôt sur le revenu l'année de son versement au bénéficiaire.

Lorsque les droits à congé rémunéré ont été accumulés en contrepartie du versement au CET des sommes issues de l'intéressement, les indemnités compensatrices correspondantes sont soumises à cotisations sociales et sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.

ou P
EB LS SL P.B
10 TTP
DB DS

7.3.4 AFFECTATION DE L'INTERESSEMENT AU PLAN D'EPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

Le « Toyota Member » peut également verser tout ou partie du montant de la prime d'intéressement sur le PERCO.

Le choix du « Toyota Member » s'effectuera lors de la répartition de l'intéressement.

Le « Toyota Member » indique le pourcentage de la prime d'intéressement qu'il entend affecter au PERCO :

- 100% de la prime d'intéressement sur le PERCO
- 80% de la prime d'intéressement sur le PERCO
- 50% de la prime d'intéressement sur le PERCO
- 20% de la prime d'intéressement sur le PERCO
- 10% de la prime d'intéressement sur le PERCO

Le « Toyota Member » fait le choix, à l'année, de la part des sommes versées au PERCO. Sauf avis contraire du « Toyota Member », ce choix sera reconduit de manière tacite.

Pour rappel, les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations sociales sauf CSG et CRDS après abattement de 3%. Elles sont, par ailleurs exonérées d'impôt sur le revenu à condition d'être versées, dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été attribuées, sur le plan d'épargne retraite collectif de TMMF.

Quinze jours avant la fin de la période de calcul de l'intéressement, les « Toyota Members » désireux d'affecter tout ou partie de l'intéressement sur le PERCO retourneront donc le formulaire d'intéressement en précisant le montant à verser au PERCO et le Fonds Commun de Placement d'Entreprise choisi.

Article 8 INFORMATION

Le contenu du présent accord fera l'objet d'une communication à tous les « Toyota members ».

8.1 COLLECTIVE

Une information sera donnée à tous les « Toyota members » par voie d'affichage et de publication interne.

Les Organisations Syndicales signataires seront consultées lors de l'élaboration du document d'information.

8.2 INDIVIDUELLE

Tout nouvel embauché est informé de l'existence de l'accord et de la date à laquelle il en sera bénéficiaire.

Toute répartition attribuée à un membre du personnel en application de l'accord d'intéressement doit faire l'objet d'une fiche distincte de la fiche de paie (part qui revient au salarié, montant moyen perçu par les bénéficiaires, montant global de l'intéressement, montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS, les dispositions réglementaires prévues lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiqué par lui). A cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues à l'accord.

La Direction de TMMF s'engage à faire figurer sur les bordereaux trimestriels de virement, le décompte du nombre de jours d'absence et leur impact sur le montant de la contribution individuelle.

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page:

- ou
- GB
- P.B
- DB
- DS
- LS
- 11
- SS
- TMM
- SL

Handwritten initials at the bottom left of the page: MS

Article 9 SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD – COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi est mise en place. Elle est composée des organisations syndicales signataires.

La commission de suivi se réunira au terme de chaque trimestre à l'initiative de TMMF.

Les signataires peuvent demander l'organisation d'autres réunions en cas de nécessité et à titre exceptionnel.

La commission de suivi a pour rôle de veiller au respect des conditions d'application des dispositions de l'accord. Avant chaque fermeture d'été, la Commission de Suivi sera informée des travaux d'été pouvant impacter le redémarrage et ainsi de la décision d'appliquer une règle particulière sur les critères Production et/ou Qualité.

D'autre part, lors de chaque réunion trimestrielle de la Commission de Suivi, la Direction de T.M.M.F présentera l'ensemble des règles particulières qui auront été appliquées lors du trimestre précédent.

Le Comité d'Entreprise reçoit régulièrement de la Direction de T.M.M.F des informations d'ordre général portant notamment sur les divers éléments qui ont été ou sont de nature à exercer une incidence sur le système d'intéressement retenu.

D'autre part, le Comité d'Entreprise recevra une information spécifique lors de la réunion mensuelle ; information qui portera sur les résultats mensuels de chacun des trois critères et plus particulièrement sur les contre-mesures liées à leur niveau de performance.

Article 10 LITIGES

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord sont soumis dans un premier temps à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable.

Si la conciliation s'avère impossible, les parties concernées pourront prendre l'avis de l'inspection du travail et le cas échéant, saisir la juridiction compétente.

Article 11 CONDITION DE VALIDITE

Il est expressément entendu entre les parties que la remise en cause en tout ou partie des avantages sociaux et fiscaux prévus par les dispositions légales constituerait une cause de dénonciation du présent accord.

Les parties signataires conviennent dans cette hypothèse de se réunir rapidement pour prendre les dispositions qui s'imposent.

Article 12 MODIFICATION, REVISION, DENONCIATION DE L'ACCORD

A l'issue de la période de validité du présent accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité de son renouvellement.

L'accord pourra être révisé au cours de cette période d'application, par voie d'avenant, dans la mesure où sa mise en œuvre n'apparaîtrait plus conforme aux principes ayant conduit à son élaboration.

Le présent accord pourra être dénoncé au cours de la période d'application, par l'employeur ou par l'unanimité des organisations syndicales signataires et dans les mêmes formes qu'il a été conclu.

MS
ou CP
ED
DD
P.B
SL
LS
12
DB
DS
MM

Article 13 ADHESION

Toute organisation syndicale représentative au niveau de la Société, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Cette adhésion concerne la totalité de l'accord.

Article 14 DEPOT

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-6 du Code du travail. La partie la plus diligente doit déposer l'accord en deux exemplaires à la Direction régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi du Nord Pas de Calais-Unité territoriale du Nord Valenciennes (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) et en un exemplaire au Secrétariat - Greffe du Conseil des prud'hommes de Valenciennes.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Article 15 CONTROLE DE LA D.I.R.E.C.C.T.E

La D.I.R.E.C.C.T.E 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 (Article L 3345-2 du Code du Travail).

En l'absence de demande de la D.I.R.E.C.C.T.E. pendant le délai de quatre mois, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord aux dispositions légales en vigueur au moment de sa signature ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation (article L3345-3 du Code du Travail).

ou *Q* SC P.B
EB LS. FM
13
DB DS
SS

MS

TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE

ACCORD D'INTERESSEMENT

ANNEXES

- Indicateurs relatifs aux performances collectives - Tables des critères
- Règles particulières pour les situations exceptionnelles
- Modalités de répartition individuelle

M.S

eu
EB
SS
LS
14
DB
SL
P.B
IM
DS

TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE

ACCORD D'INTERESSEMENT

INDICATEURS RELATIFS AUX PERFORMANCES COLLECTIVES

ANNEXE 1 : CRITERE 1 : SECURITE AU TRAVAIL

ANNEXE 2 : CRITERE 2 : QUALITE

ANNEXE 3 : CRITERE 3 : PRODUCTION

M.S

Handwritten initials and numbers: EV, DD, EB, SS, SL, LS, 15, P.B, DB, JM, DS

ANNEXE N° 1

CRITERE 1 : SECURITE AU TRAVAIL

INDICATEUR PRINCIPAL : LE NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT

Le Département Santé et Sécurité comptabilise le nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail.

Seuls les accidents du travail des « Toyota Members » titulaires d'un contrat de travail (CDI, CDD) avec T.M.M.F sont pris en compte.

Est retenu le nombre d'accidents avec arrêt, déclarés par trimestre auprès de la Sécurité Sociale et ayant entraîné un arrêt de travail.

Les statistiques relatives aux accidents du travail sont affichées quotidiennement par le département Santé et Sécurité.

AAA = Accident Avec Arrêt

AAA	Montant
0	400 €
1	350 €
2	300 €
3	250 €
4	230 €
5	215 €
6	200 €
7	190 €
8	180 €
9	170 €
10	120 €
11	70 €
12	20 €
13	0 €

M/S

Handwritten notes and initials: SL, PB, EB, LS, M, 16, DB, DS, DD, 57, and a circled symbol.

ANNEXE 1 (SUITE)

INDICATEUR COMPLEMENTAIRE : ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRET DECLARES AUPRES DE LA SECURITE SOCIALE ET REFUSES ULTERIEUREMENT PAR CELLE-CI

Des accidents du travail avec arrêt déclarés auprès de la Sécurité Sociale peuvent être, **après la fin du trimestre**, refusés par la Sécurité Sociale.

Dans ce cas, l'indicateur complémentaire est calculé comme suit :

IC = Indicateur Complémentaire

M0 = Montant de l'intéressement sur le critère sécurité AVEC l'impact de l'accident refusé

M1 = Montant de l'intéressement sur le critère sécurité recalculé SANS l'impact de l'accident refusé

$$IC = M1 - M0$$

Exemple :

Au 1^{er} trimestre, l'indicateur principal du critère sécurité est de 2 accidents de travail soit 300€ de montant d'intéressement.

Au 2nd trimestre, la CPAM notifie un refus d'un des deux accidents de travail.

Sans cet accident, au 1^{er} trimestre, l'indicateur principal du critère sécurité aurait été de 1 accident de travail soit 350€.

L'indicateur complémentaire se calcule donc comme suit : $IC = 350€ - 300€ = 50€$

Au 2nd trimestre, 50€ seraient versés au titre de l'indicateur complémentaire du critère sécurité.

Rappel des règles :

Si un accident du travail avec arrêt est refusé par la Sécurité Sociale, il est requalifié en arrêt maladie.

Si le salarié concerné s'est vu maintenir l'intéressement et/ou l'abondement, celui-ci sera tenu de rembourser l'intéressement maintenu sur la période d'arrêt de son accident.

Le prélèvement sera effectué sur le versement du trimestre en cours.

Si l'accident du travail avec arrêt qui se produit durant un trimestre est refusé par la Sécurité Sociale et que la notification du refus est transmise à TMMF avant la fin du même trimestre, celui-ci sera déduit du nombre d'accident avec arrêt comptabilisé pour déterminer la performance au titre de l'indicateur principal.

En revanche, si l'accident du travail avec arrêt qui se produit durant un trimestre est refusé par la Sécurité sociale mais que la notification du refus est transmise à TMMF après la fin du même trimestre, celui-ci entraînera le versement du bonus supplémentaire versé au titre de l'indicateur de suivi au trimestre suivant.

Handwritten notes and initials:

- ou
- GB
- SS
- LS
- 17
- DB
- SL
- P.B
- MA
- DS

MS

INDICATEUR : DEFAUTS PAR UNITE/TRIMESTRE

Le Département Qualité Contrôle affiche un résultat exprimé par un nombre **trimestriel** de Défauts Par Unité (D.P.U.) et il est chargé d'indiquer quelle valeur a été atteinte.

L'indicateur de Défauts Par Unité (D.P.U.) est un indicateur appliqué dans toutes les usines Toyota dans le monde. Il exprime le nombre de défauts constatés par le département Inspection Qualité sur un nombre déterminé de voitures (**en 2012, en moyenne, entre 7 et 10 véhicules par jour**) lors du Shipping Quality Audit. Cette inspection s'effectue avant la livraison c'est-à-dire après, éventuellement, toutes les réparations nécessaires.

Les jours additionnels pour rattrapage ou pour répondre à un accroissement du volume sont pris en compte dans le calcul de l'indicateur du critère Qualité.

Les audits TME font partie du processus d'inspection et sont pris en compte pour le calcul de l'intéressement.

INDICATEUR PRINCIPAL :

DPU	Montant
≤0,02	355 €
≤0,03	300 €
≤0,04	275 €
≤0,05	250 €
≤0,06	230 €
≤0,08	215 €
≤0,10	200 €
≤0,14	190 €
≤0,18	180 €
≤0,22	170 €
≤0,28	120 €
≤0,34	70 €
≤0,40	20 €
> 0,40	0 €

INDICATEUR SECONDAIRE :**Bonus Qualité:**

+10€ si Dpu Audit TME ≤0.15

+20€ si Dpu Audit TME ≤0.10

+30€ si Dpu Audit TME ≤0.05

Handwritten notes and initials:

- MS (bottom left)
- DD (bottom left)
- GB (middle left)
- 55 (middle left)
- 18 (middle left)
- DB (middle left)
- DS (bottom right)
- OU (top right)
- LS (top right)
- SL (top right)
- P.B (top right)
- TM (top right)

ANNEXE N° 3

CRITERE 3 : PRODUCTION

INDICATEUR : % D'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RENDEMENT OPERATIONNEL (OPR)

Calcul de l'OPR du trimestre* :
$$\frac{\text{OPR réalisé}}{\text{OPR planifié}} \times 100$$

Les « Planned Line Stop » n'impactent pas l'OPR Intéressement. Les « Planned Line Stop » sont les arrêts de ligne planifiés à l'initiative de l'entreprise non liés à un problème technique (ex: communication, voeux du président ...).

L'indicateur tient compte des éventuelles séances de rattrapage de production.

***Trimestre : sous entendre 3 périodes de production au sens du Département Planification de Production**

La période de production au sens du Département Planification de Production débute le premier dimanche du mois et se termine le dernier samedi précédent le premier dimanche du mois suivant. Toutefois, lorsque le premier jour du mois est un lundi, le dimanche précédant sera inclus dans cette période de production, et donc exclu de la période précédente.

Un calendrier des périodes de l'année est fixé à la fin de l'année précédente.

OPR VS Plan	MONTANT
OPR > 100	350 €
99,90 ≤OPR ≤100	335 €
99,80 ≤OPR < 99,90	320 €
99,70 ≤OPR < 99,80	305 €
99,60 ≤OPR < 99,70	290 €
99,50 ≤OPR < 99,60	275 €
99,40 ≤OPR < 99,50	260 €
99,30 ≤OPR < 99,40	245 €
99,20 ≤OPR < 99,30	230 €
99,10 ≤OPR < 99,20	215 €
99 ≤OPR < 99,10	200 €
98,90 ≤OPR < 99	190 €
98,80 ≤OPR < 98,90	185 €
98,70 ≤OPR < 98,80	180 €
98,60 ≤OPR < 98,70	175 €
98,50 ≤OPR < 98,60	170 €
98,40 ≤OPR < 98,50	165 €
98,30 ≤OPR < 98,40	160 €
98,20 ≤OPR < 98,30	155 €
98,10 ≤OPR < 98,20	150 €
98 ≤OPR < 98,10	145 €
97,90 ≤OPR < 98	140 €
97,80 ≤OPR < 97,90	135 €
97,70 ≤OPR < 97,80	130 €
97,60 ≤OPR < 97,70	125 €
97,50 ≤OPR < 97,60	120 €
97,40 ≤OPR < 97,50	115 €
97,30 ≤OPR < 97,40	110 €
97,20 ≤OPR < 97,30	105 €
97,10 ≤OPR < 97,20	100 €
97 ≤OPR < 97,10	95 €
96,5 ≤OPR < 97	90 €
96 ≤OPR < 96,5	85 €
95,5 ≤OPR < 96	80 €
95 ≤OPR < 95,5	75 €
94,5 ≤OPR < 95	70 €
94 ≤OPR < 94,5	65 €
93,5 ≤OPR < 94	60 €
93 ≤OPR < 93,5	55 €
92,5 ≤OPR < 93	50 €
92 ≤OPR < 92,5	35 €
91,5 ≤OPR < 92	20 €
OPR < 91,5	0 €

Handwritten notes and initials: P, P.B, SL, GB, LS, TM, JS, 19, DB, DS, W.

MS

ANNEXE 4

**REGLES PARTICULIERES
POUR LES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES**

MS

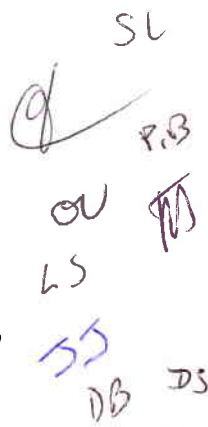
SL
P.B.
LS
20
DB DS
EB
37
01

SITUATIONS EXCEPTIONNELLES	QUALITE	PRODUCTION
Nouveau Véhicule (Major Change) (4 sem)	DPU minimum à 0.2 sur 4 semaines	RAMP-UP Production progressive
Restyling (Minor Change) (2 sem)	DPU minimum à 0.2 sur 2 semaines	RAMP-UP Production progressive
Changement de Takt time (2 sem)	DPU minimum à 0.2 sur 2 semaines	RAMP-UP Production progressive
Changement d'organisation (2/3, 3/2) (2 sem)	DPU minimum à 0.2 sur 2 semaines	RAMP-UP Production progressive
Nouvel équipement important (défini avant la fermeture d'été) (installé durant la fermeture d'été) (2 sem)	DPU minimum à 0.2 sur 2 semaines	RAMP-UP Production progressive.
Panne interne	Pas d'impact sur l'intéressement	GEL si panne supérieure à 4 heures consécutives* : Recalcul de l'OPR hors évènement
Evènement fournisseur (rupture d'approvisionnement, grève...)	Pas d'impact sur l'intéressement	Si < à 1 semaine : GEL ⇒ Recalcul de l'OPR hors évènement
	Si ≥ à 1 semaine : Semaine exclue du calcul de l'intéressement	
Evènement externe (Météo, Circulation..) empêchant le démarrage d'une équipe	Pas d'impact sur l'intéressement	GEL ⇒ Recalcul de l'OPR hors évènement

La Direction de TMMF s'attachera à réunir les organisations syndicales signataires dès lors que l'une des situations exceptionnelles aura été circonscrite. Une présentation de la situation et des contre-mesures sera alors faite aux organisations syndicales signataires. Il est rappelé que ce type de décision doit garder un caractère exceptionnel et ne correspond en aucun cas à une forme de compensation liée à une sous-performance endogène au site.

* 4 heures consécutives d'arrêt de production réparties sur une ou deux équipes.

Mesures exceptionnelles pour le 1^{er} semestre 2013 : pour le changement d'organisation en 2 équipes 60" ainsi que le lancement de la Yaris pour le marché Nord Américain, la période d'application des règles spécifiques est exceptionnellement étendue de 2 à 4 semaines.



 EB
 LS
 DB
 DS
 SL
 P.B.
 [Signature]

MODALITES DE REPARTITION INDIVIDUELLE

MS

SL ~~W~~
EB LS 22
PB DB DS

ANNEXE N° 5

TEMPS DE PRESENCE EFFECTIVE

Liste des absences impactant la prime d'intéressement

Motifs d'absences	Impact sur la prime d'intéressement
Absences injustifiées, mise à pied, mise à pied conservatoire, grève	Perte au prorata
SUSPENSION DU CONTRAT : Congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé de présence parentale	Perte au prorata
Congés payés, Accidents du travail, Accident de trajet, Maladie Professionnelle, congé pathologique, congé maternité, congé de paternité, congé d'adoption Temps d'hospitalisation planifié au moins 2 semaines à l'avance	Maintien
Congé Individuel de Formation (CIF)	2/3 du montant garanti
Maladie, Congé sans solde	Perte au prorata
Mi-Temps thérapeutique	si suite à AT* ou MP* : Maintien
	si suite à MA* : Perte au prorata
Chômage partiel Congés payés	A la demande du salarié : Perte au prorata
Chômage partiel	A la demande de l'entreprise : pas d'impact
Autres absences : absence enfant malade	Perte au prorata
Préavis non effectué payé	Maintien
Préavis effectué	Maintien
Sapeurs Pompiers Volontaires	Maintien
Elus locaux	Maintien

MA : Maladie / AT : Accident du Travail / MP : Maladie Professionnelle

Comment tient-on compte du temps de présence effective pour la répartition de la prime d'intéressement ?

Montant total de la prime d'intéressement x le nombre d'heures ou de jours de présence (temps de travail effectif et assimilé) de la période

Nombre d'heures ou de jours travaillés (temps de travail effectif et assimilé) de la période

- Les heures travaillées correspondent à l'horaire de travail collectif dans l'entreprise compte tenu d'une moyenne hebdomadaire de :
35 heures 25 pour la population Team Members/Team Leaders Production
35 heures pour la population Team Members/Team Leaders Maintenance et Assistant(s)/Administrateur(trice)s
Pour toutes les populations, sont exclues du comptage les heures complémentaires.
- Lorsque le Group Leader peut programmer un rattrapage, les retards rattrapés ne sont pas comptabilisés.
- Les jours travaillés correspondent au forfait « jours ». Les retenues sont faites par demi-journées.

Handwritten notes and initials: DD, EB, RB, LS, 23, 33, DB, DS, SL, and a signature.

MS