ACCORD D'INTERESSEMENT SIDEL OCTEVILLE

Entre,

Sidel BLOWING & SERVICES SAS, société par actions simplifiée au capital de 25.125.600 euros, dont le siège social est situé à Octeville/Mer (76930) Avenue de la Patrouille de France, immatriculée au RCS du Havre, sous le numéro B 424 623 759, représentée par Monsieur Pascal RENAUD – Président ayant tout pouvoir aux fins de signature des présentes.

Sidel SERVICES SAS, société par actions simplifiée au capital de 150.000 euros, dont le siège social est situé à Octeville Sur Mer (76930) Avenue de la Patrouille de France, immatriculée au RCS du Havre, sous le numéro B 409 753 811, représentée par Monsieur Christophe Matel, Directeur des Relations Sociales ayant tout pouvoir aux fins de signature des présentes.

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans les sociétés Sidel SERVICES SAS, Sidel BLOWING & SERVICES SAS, représentées respectivement par leur (s) délégué (s) syndical (aux), M. Hervé DUVAL – UNSA (Sidel Services), MM. Eric CHOUQUET – CFDT (Sidel Blowing & Services), Reynald KUBECKI – CGT (Sidel Blowing & Services), Manuel RODRIGUEZ – CGT (Sidel Blowing & Services), Xavier OUDAR – CFE-CGC (Sidel Blowing & Services)

.

D'autre part,

PREAMBULE :

En 2013, le Groupe SIDEL a réorganisé ses activités en différenciant SIDEL Core, Gebo-Cermex et Hema qui ont des modèles économiques distincts. Pour la France la répartition est la suivante :

SIDEL Core se compose du site d'Octeville (SIDEL Blowing & Services-SIDEL Services)

Gebo Cermex se compose des sites de Reichstett (GPS France), Corcelles les citeaux et Lisieux(CERMEX) et St Laurent sur Sèvres (NEWTEC)

Hema se compose du site de Quimper

SIDEL et les Organisations Syndicales Représentatives dans les entreprises SIDEL Blowing et Services et SIDEL Services ont donc décidé compte tenu de cette nouvelle organisation de la mise en place d'un mécanisme d'intéressement au niveau du site d'Octeville

- l'activité du site d'Octeville se matérialise par une maitrise complète du savoir faire en matière de machine de soufflage et de moules pour liquides alimentaires (conception, construction, installation, maintenance) ;

- Les entreprises SIDEL Blowing/Services et SIDEL Services entretiennent des liens financiers et économiques importants et stables dans le temps.

Il a donc été décidé de conclure un nouvel accord d'intéressement en application des dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 3344-1 autorisant la mise en place de l'intéressement des salariés au sein d'entreprises juridiquement indépendantes ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.

Compte tenu de la logique qui a présidé aux concertations visant à mettre en place un système d'intéressement au niveau du site d'Octeville, les parties ont décidé de retenir des modalités de calcul de l'intéressement basées sur une prise en compte des résultats et des performances au travers d'indicateurs de la performance économique globale du groupe SIDEL et la mesure de la performance économique au niveau des deux entreprises identifiées dans le présent accord.

La mesure de la performance économique à chacun de ces niveaux et par conséquent des ressources produites dans le périmètre du groupe est effectuée à partir d'un document de pilotage de référence appelé « Balanced Score Card » (BSC) structuré autour des 4 dimensions suivantes :

- Résultats financiers ;
- Clients et marchés ;
- Développement des processus ;
- Organisation & compétences ;

La mesure de chacun de ces indicateurs permet la détermination d'un score moyen qui, rapporté aux seuils prédéterminés dans le présent accord, ouvre éventuellement le droit au versement d'une prime d'intéressement et permet d'en valoriser le montant.

Les parties sont convenues de répartir l'intéressement en respectant les deux principes suivants :

- répartition uniforme du produit de l'intéressement entre les salariés de l'entreprise ;

- Prise en compte de la durée de présence dans l'entreprise pour le calcul de cette répartition.

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur antérieurement dans l'une des sociétés concernées.

Etant donné qu'il dépend de la mesure de la performance économique du groupe et de celle du site d'Octeville, l'intéressement des salariés est aléatoire dans son principe et variable dans son montant, ce dernier pouvant même être nul en application de la formule de calcul résultant du présent accord. Les signataires du présent accord acceptent ce principe. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement institué par le présent accord comme un avantage garanti mais comme le fruit d'un effort collectif.

Article 1 – Champ d'application de l'accord

Article 1.1 – Sociétés concernées

Sous réserve des considérations visées à l'article 1.2 ci-dessous, au sein du groupe SIDEL, le présent accord est applicable aux sociétés suivantes :

- La société Sidel SERVICES SAS;
- ,
- La société Sidel BLOWING & SERVICES SAS.

Article 1.2 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois exercices sociaux (3 exercices sociaux), à compter du 1er janvier 2014. Il arrivera donc à échéance le 31 décembre 2016.

A l'échéance de l'accord, les parties aux présentes se réuniront pour tirer les enseignements de l'ensemble de l'accord et pour examiner en fonction de la situation du Groupe SIDEL, l'opportunité de renouveler le présent accord.

Article 1.3 – Mouvement des sociétés du périmètre

Article 1.3.1 : sociétés intégrant le périmètre

Afin de préserver le caractère aléatoire du présent accord, cet avenant devra avoir été conclu avant le premier jour du septième mois de la période pour laquelle l'adhésion prend effet. Cette adhésion prendra alors effet au premier jour de la période de calcul de l'intéressement suivant celle au cours de laquelle la condition de détention du capital social définie au paragraphe précédent est remplie.

Les sociétés intégrant le groupe SIDEL (détenues à plus de 50% par SIDEL Participations) et bénéficiant d'un accord d'intéressement préexistant ne se verront appliquer le présent accord qu'après dénonciation de leur propre accord, et sous réserve de la conclusion, conformément au Code du travail, d'un accord d'adhésion et de mise en œuvre par ladite société dans les conditions exposées à l'alinéa précédent.

Toute application du présent accord à des sociétés intégrant le groupe SIDEL, donnera lieu à une information par courrier des signataires ainsi que de la commission de suivi lors de ses réunions.

Article 1.3.2 : Modification du périmètre de sociétés

En cas de modification du périmètre de sociétés du groupe, notamment par fusion, le présent accord continuera d'être applicable aux sociétés appartenant au périmètre.

En cas de modification du périmètre de deux sociétés du groupe, notamment par fusion, mettant en cause des intéressements préexistants, un accord de mise en œuvre du présent accord devra être conclu par la société absorbante.

Article 1.3.3 : Sociétés sortant

Toute société qui cesse de remplir au cours d'une période de calcul de l'intéressement la condition de détention du capital social définie ci-dessus est exclue de plein droit du bénéfice du présent accord.

Cette exclusion prend effet à compter du 1er jour du mois suivant le jour où la condition de détention du capital cesse d'être remplie.

Le calcul de la prime d'intéressement au titre de la période de calcul au cours de laquelle intervient l'exclusion est effectué prorata temporis jusqu'à la date de l'exclusion.

L'exclusion d'une entreprise du périmètre du présent accord sera notifiée, sans autre formalité, aux signataires du présent accord ainsi qu'aux Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des lieux de dépôt du présent accord.

Article 1.4 – Bénéficiaires

Le présent accord d'intéressement s'applique à l'ensemble des salariés des entités du site d'Octeville visées à l'article 1.1, justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois.

L'ancienneté requise est appréciée en prenant en considération pour chaque salarié tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Article 2 – Modalités de calcul de l'intéressement

Article 2.1. – Principes généraux

Le versement d'une prime d'intéressement trouve sa justification dans la contribution des salariés à l'amélioration des performances de l'entreprise.

Aussi, le droit à versement et le montant éventuel de la prime d'intéressement seront fonction du niveau d'atteinte des indicateurs quantitatifs retenus dans le cadre du présent accord : les Balanced Score Card.

Le score qui déterminera le calcul de l'intéressement individuel résultera de la combinaison du résultat de la BSC Groupe pour 20% et du résultat de la BSC site définie ci-après pour 80%.
Le Balanced Score Card et ses composantes (objectifs et pondération) sont arrêtées chaque année de la manière qui suit :

- Pour le BSC groupe, le projet de BSC est soumis au comité de rémunération en fin d'année N – 1. Le BSC définitif est validé par le comité de rémunération de l'année N aux alentours du mois de Mars.

- Pour la BSC site qui sera la résultante des résultats d'exploitation des sociétés SIDEL Blowing/Services et SIDEL Services,à l'issue de la validation des résultats

Au titre de l'exercice 2014, sont annexés aux présentes le BSC du groupe et la BSC site, tel qu'arrêté selon le calendrier fixé ci-dessus.

Pour les exercices 2015 et 2016, les parties signataires des présentes conviennent de conclure à l'issue de commission d'interessement(2.1.2) un avenant d'application reprenant les BSC qui auront été arrêtés.
Compte tenu des modalités de calcul de l'intéressement, du panachage des indicateurs groupe et sites, l'avenant qui devra être conclu pour les exercices 2015 et 2016 devra nécessairement être global, c'est-à-dire fixer les BSC et/ou indicateurs de performance pour l'ensemble du groupe et du site.

A défaut de ratification d'un tel avenant dans une ou plusieurs des sociétés parties aux présentes, pendant le premier semestre, pour chacun des exercices 2015 et 2016, aucun des salariés de cette ou ces société(s) ne pourra percevoir de prime d'intéressement calculée selon les modalités fixées aux articles 2.1.1, 2.1.2 et 2.2 suivants.

Les parties conviennent que le droit à prime d'intéressement et le montant de la prime seraient alors déterminés pour les salariés concernés suivant les conditions fixées à l'article 2.3 ci-dessous.

Article 2.1.1 – Indicateur groupe

Au niveau du groupe, l'indicateur retenu pour l'appréciation du droit à versement d'une prime d'intéressement ainsi que le montant éventuel de celle-ci sera la Balanced Score Card (BSC).

La BSC (Balanced Score Card) et les objectifs qu'elle sous-tend sont définis pour s'assurer de l'atteinte du budget et de la vision long terme de l'Organisation, elles sont le reflet des axes stratégiques définis et validés par les actionnaires.

A chacune des dimensions (finances, clients, processus interne et compétences) correspond un poids, chaque objectif au sein d'un domaine étant lui aussi pondéré en fonction de son importance dans l'atteinte du budget et de la stratégie.

Pour chaque objectif, une cible est définie, la totalité des objectifs atteints à la valeur cible permettant la réalisation du budget. Des valeurs en deçà ou au dessus de la valeur cible permettent d'encadrer une sous ou une sur performance envisageable.

La BSC donne lieu au calcul d'un score lié à l'atteinte de chaque objectif sur une échelle prédéfinie de 1 à 5. Le score 3 représente l'atteinte de la cible. Les scores de 1 à 2.99 représentent une atteinte partielle, les scores de 3.01 à 5 un dépassement.

Exemple pour un des objectifs de la dimension financière :

Objectif	Cible*	Poids	Echelle 1	2	3	4	5	Année X Result.	Score
CA sur équipement	844 M€	10%	780	820	844	870	910	865.58	3.83

- L'objectif : explicite l'élément qui est considéré
- La cible : donne la valeur cible correspondant au budget
- Le poids : représente le poids de l'objectif dans le BSC
- L'échelle : précise les valeurs encadrant la cible
- Le résultat : est la valeur constatée en fin d'exercice concernant le-dit objectif
- Le score : se calcule linéairement en confrontant le résultat à l'échelle de résultat

L'exemple ci-dessus se lit de la façon suivante : Le budget de l'année « X » prévoyait un chiffre d'affaire sur équipement de 844 M€. A la fin de l'année, le chiffre d'affaires constaté a été de 865.58 M€. Le score pour cet objectif de 3,83. Ce score compte pour 10% de la BSC globale.

En utilisant cet outil, les parties entendent garantir la cohérence entre les objectifs du groupe et l'engagement quotidien de chaque salarié.

Article 2.1.2 – Indicateurs site d'Octeville

La BSC site se calculera sur la base de deux indicateurs cumulés :

- Résultat d'exploitation SIDEL Blowing & Services;
- Résultat d'exploitation SIDEL Services;

Un objectif de résultat d'exploitation cumulé(SIDEL Blowing/Services et SIDEL Services) sera défini pour chaque année d'application de l'accord (2014,2015,2016).

Des valeurs en deça ou au dessus de l'objectif permettent d'encadrer une sous ou une sur performance envisageable.

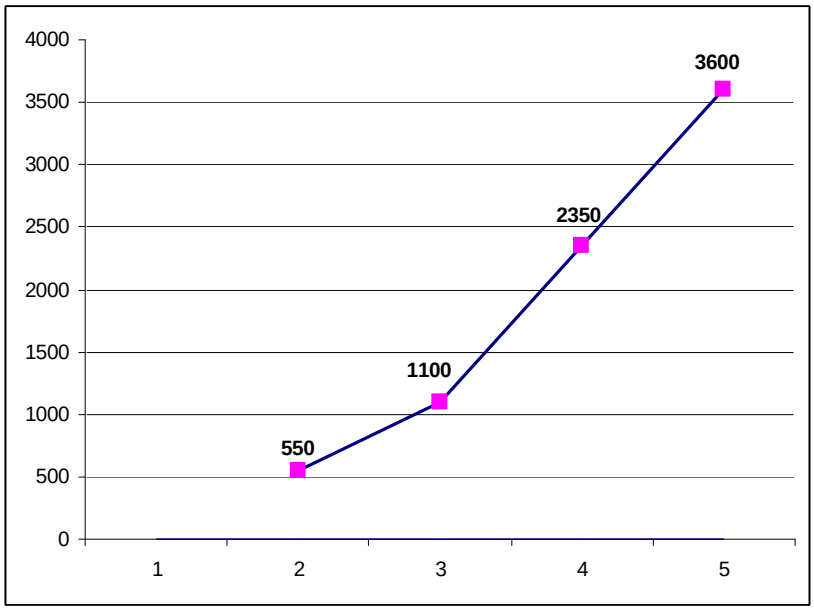
La BSC site donne lieu au calcul d'un score lié à l'atteinte de chaque objectif sur une échelle prédéfinie de 1 à 5(3 représentant l'atteinte de l'objectif).
Pour l'exercice 2014,l'annexe précise l'objectif de résultat d'exploitation cumulé ainsi que l'échelle de 1 à 5.
Pendant la période d'application de l'accord,une commission interessement aura lieu en janvier suivant l'exercice écoulé.Elle sera composée de 2 représentants Direction et de 2 représentants par organisation syndicale.Elle sera chargée de réaliser un bilan,de statuer sur l'indicateur de l'exercice écoulé (notamment en cas d'évenements exceptionnels majeurs et non prévisibles) et de fixer l'objectif du nouvel exercice.A l'issue de cette commission,un avenant sera conclu pour l'année suivante(2015 et 2016.)
Si pendant la période d'application de l'accord,les regles comptables étaient amenées à évoluer,les parties signataires du présent accord se rencontreront pour déterminer les éventuelles conséquences sur la BSC site.

Article 2.2 – Calcul de l'intéressement

Le droit à versement d'une prime d'intéressement et le montant de la prime à verser sont appréciés suivant la méthode suivante :

- Calcul du score de l'intéressement en combinant le score du Groupe et le score du site selon la répartition définie à l'article 2.1 ci-dessus

- Utilisation de la formule d'intéressement pour déterminer le montant individuel moyen à payer en appliquant le score combiné sur la formule d'intéressement représentée sur le graphe ci-dessous :



➢ Calcul du montant de la prime d'intéressement

Le montant de la prime d'intéressement sera calculé pour chaque salarié par application de la formule suivante (PI = prime individuelle) :

- Pour un score combiné de 1 à 2 :

P.I. = 0

- Pour un score combiné compris entre 2 et 3 :

P.I. = 550 + [(score combiné – 2) x 550]

- Pour un score combiné compris entre 3 et 5 :

P.I. = 1100 + [(score combiné – 3) x 1250]

Le score combiné correspond :

- Pour les entités munies de BSC, au total du résultat du BSC Groupe x 20% + résultat total du BSC site x 80%

*<u>Ex :</u> calcul prenant pour hypothèse un score combiné de **<u>3.58</u>***

Intéressement individuel pour une présence à 100%

1100 + [(3,58 – 3) x 1250] = 1 825 EUR

Avant tout versement, le montant de la prime d'intéressement ainsi déterminé sera ramené au plafond collectif fixé à l'article L.3314-8 du Code du travail et éventuellement rectifié, s'il s'avérait être dépassé afin que le montant global de la prime d'intéressement ne dépasse pas sur l'exercice considéré 20% du total des salaires versés à l'ensemble du personnel de la société.

Le montant de la prime d'intéressement est limité à 3 600 €.

De plus, le montant cumulé des primes d'intéressement et de participation versées à un même salarié au cours d'un exercice ne pourra dépasser un montant fixé comme suit.

	Exercice 2014	**Exercice 2015**	**Exercice 2016**
	5.000 €	5.000 €	5.000 €

En cas de dépassement des plafonds susmentionnés, sera défalqué de la prime d'intéressement le montant excédant le plafond prévu au titre de l'exercice donné. Si la part individuelle de la participation dépasse à elle seule le plafond, la totalité de la part individuelle résultant de l'application de l'accord de participation sera versée, la prime d'intéressement sera alors égale à 0.

<u>Article 3 - Répartition de l'intéressement</u>

La répartition des primes d'intéressement sera effectuée en fonction des règles suivantes :

- Les salariés qui ont été embauchés ou qui ont quitté le groupe en cours d'année bénéficieront de l'intéressement au prorata du nombre de jours travaillés ou assimilés ;

  Les salariés à temps partiel percevront leur part au prorata de leur durée hebdomadaire rapportée à 35h

- Pour l'ensemble des salariés le montant de la prime d'intéressement, tel que déterminé aux articles 2.2 et 2.3 des présentes, sera pondéré au regard du nombre de jours de travail effectif ou assimilé du bénéficiaire au cours d'un exercice donné rapporté à un nombre moyen de jours de travail d'un salarié du groupe, que les parties aux présentes ont décidé de fixer à 210.

  Dans le cas où le nombre de jours de travail effectif du bénéficiaire au cours de l'exercice sera supérieur ou égal à 210, la prime individuelle sera versée dans son intégralité,au pro rata du temps de travail

  Dans le cas où le nombre de jours de travail effectif ou assimilé du bénéficiaire au cours de l'exercice sera inférieur à 210, la prime individuelle se verra appliquer le ratio suivant :

Montant de la prime =

1°/ Si la prime est calculée en application de l'article 2.2 :

$$\text{Montant de la prime défini à l'article 2.2} \times \frac{\text{nombre de jours de travail effectif ou assimilé de la personne ayant travaillé moins de 210 jours}}{210}$$

Ex : calcul prenant pour hypothèse une prime d'un montant de 1.580 €

1/ Pour 210 jours travaillés et plus

Prime = 1.580 €

2/ Pour 208 jours travaillés

Prime = 1.580 x (208 / 210) = 1564.95 €

2°/ si la prime est calculée en application de l'article 2.3 :

- salariés à temps plein présents dans les effectifs toute l'année :

$$\frac{\text{Montant de la prime défini à l'article 2.3}}{\text{Nbre Bénéficiaires (fonction du périmètre auquel s'applique la formule)}} \times \frac{\text{nombre de jours de travail effectif ou assimilé de la personne ayant travaillé moins de 210 jours}}{210}$$

- Calcul au prorata pour les salariés à temps partiel et pour les salariés embauchés ou ayant quittés le groupe en cours d'année

3°/ Seront décomptés comme jours d'absence, les absences pour motifs suivants :

- maladie ;
- congé sans solde ;
- congé individuel de formation ;
- congé pour création d'entreprise ;
- absence non rémunérée ;
- congé paternité.

Les jours d'absence pour tous autres motifs que ceux cités ci-dessus seront considérés comme de la présence.

Article 4 – Plafond individuel de perception

Au terme de l'application des modalités de répartition définies ci-dessus, le montant de la prime individuelle servi à un salarié ne saurait excéder une somme égale au plafond de perception défini à l'alinéa 2 de l'article L.3314-8 du Code du travail. A titre informatif, il est précisé qu'au jour des présentes, ce plafond est fixé à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 5 – Date de versement de l'intéressement

L'intéressement calculé comme défini ci-dessus est versé à chaque salarié, au plus tôt et dans la mesure du possible au mois d'avril et au plus tard fin mai de l'exercice suivant celui auquel se rapporte l'intéressement et au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 6 - Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Article 6.1. - Information collective

L'application du présent accord sera suivie par une commission spécialisée comprenant deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord. En outre, une information sera communiquée à chaque Comité d'Entreprise entrant dans le champ du présent accord avant la publication des résultats de l'intéressement.

L'organe chargé du suivi se réunira chaque fois qu'il y aura lieu à calcul des produits de l'intéressement ou de leur répartition en vue de recevoir de l'employeur les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application de l'accord.

Il lui sera possible de prendre connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement.

Article 6.2. - Information individuelle

Conformément à l'article D. 3313-9 du code du travail, une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche indiquant :
- le montant global de l'intéressement (MGI),
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- le montant retenu au titre des prélèvements légaux applicables.

A cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Tout salarié quittant une entreprise entrant dans le champ d'application des présentes, recevra avec sa dernière paie, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée. Il se verra également remettre un état récapitulatif de son épargne salariale prenant la forme d'un livret d'épargne salarial.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, la somme lui revenant sera tenue à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elle sera remise à la Caisse des Dépôts et Consignations où elle pourra être réclamée jusqu'au terme de la prescription trentenaire. Au delà elle sera affectée au fonds de solidarité vieillesse.

Article 7 - Procédure de règlement des différends

En vue de rechercher une solution amiable, tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis, au sein de l'entreprise qui emploie le ou les salariés concernés, à l'examen des parties signataires du présent accord au sein de la dite entreprise.

A défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 8 - Publicité

Dans les sociétés au sein desquelles le présent accord aura été conclu avec un Délégué Syndical, la direction de la société notifiera sans délai le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

En tout état de cause, il sera déposé en 2 exemplaires, auprès des DIRECCTE du siège des sociétés parties au présent accord (éventuellement après le terme du délai d'opposition), une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique.. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes compétent pour chaque société.

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

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Article 9 – Caractéristique des sommes versées au titre de l'intéressement

A titre informatif, il est précisé qu'au jour de la signature des présentes, les sommes attribuées aux salariés en application de l'accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération, au

sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale pour l'application de la législation de la sécurité sociale ni plus généralement au sens de la législation française du travail.

L'intéressement versé aux salariés est donc exonéré de cotisations sociales. Il est cependant assujetti à la CSG et à la CRDS ainsi qu'aux prélèvements prévus à l'article L.137-15 du Code de la Sécurité Sociale.

Sous réserve des dispositions de l'article 12 ci-après, l'intéressement versé au salarié entre dans l'assiette de calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 10 – Affectation facultative à un plan d'épargne

Les membres du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application des présentes et qui le souhaiteront pourront verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans un des plans d'épargne mis en place dans leur entreprise, dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan.

Les salariés seront interrogés sur l'option retenue (perception immédiate ou versement dans un des PEE, au moment de la répartition des droits au titre de l'intéressement.

Article 11 – Révision

Sous réserve des éventuelles modifications demandées par la DIRECCTE, le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties, au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. Une copie de l'accord portant révision sera déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Pour préserver le caractère aléatoire de l'intéressement de la période de calcul en cours, l'avenant portant révision devra obligatoirement être signé avant la fin de la première moitié de la période de calcul de l'intéressement, soit avant le 1er jour du septième mois de la dite période.

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires. Une copie de l'accord de dénonciation sera alors notifiée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Pour être applicable à la période de calcul en cours, la dénonciation devra intervenir avant la fin de la première moitié de la période de calcul de l'intéressement.

Fait à Octeville, le 30 juin 2014

POUR LES SOCIETES	**POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES**
Pour Sidel BLOWING & SERVICES SAS, Monsieur Pascal RENAUD, président de la société sus-mentionnée	Pour SIDEL BLOWING & SERVICES M. Xavier OUDAR, Délégué Syndical CFE-CGC (Sidel Blowing & Services.) M. Eric CHOUQUET – Délégué Syndical CFDT (Sidel Blowing & Services.), M. Manuel RODRIGUEZ – Délégué Syndical CGT (Sidel Blowing & Services.), M.Reynald KUBECKI-Délégué Syndical CGT
Sidel SERVICES SAS, Monsieur Christophe MATEL, Directeur des Relations Sociales de la Société sus-mentionnée	M. Hervé DUVAL – Délégué Syndical UNSA (Sidel SERVICES SAS)

ANNEXE Pour l'Exercice 2014.

Pour l'exercice 2014,l' objectif de résultat d'exploitation est défini comme suit

1	2	3	4	5	
11,3	22,8	34,3	45,7	57	(en millions d'euros)

Si SIDEL Blowing et Services était amenée à verser une indemnité compensatrice à SIDEL Spa,celle-ci ne serait pas intégrée au calcul de résultat d'exploitation compte tenu de son caractère non récurrent

Fait à Octeville,l e 30 juin 2014

Pour la Direction

SIDEL Blowing et Services(Pascal RENAUD) :

SIDEL Services(Christophe MATEL) :

Pour les organisations syndicales

Mr Reynald Kubecki CGT SIDEL Blowing et Services

Mr Manuel Rodriguez CGT SIDEL Blowing et Services

Mr Eric Chouquet CFDT SIDEL Blowing et Services

Mr Xavier Oudar CFE-CGC SIDEL Blowing et Services
Mr Hervé Duval UNSA SIDEL Services