

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

**IDCC : 1686. – COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

**ACCORD DU 14 MARS 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE L'INTÉRESSEMENT**

NOR : ASET1850763M
IDCC : 1686

Entre :
FENACEREM ;
FEDELEC,

D'une part, et
CSFV CFTC ;
FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est un accord-cadre conclu dans les conditions de l'article L. 3312-8 du code du travail, destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail. L'accord envisagé met en œuvre un intéressement aux résultats annuels de l'entreprise ou aux performances de l'entreprise avec répartition, entre les bénéficiaires, uniforme et proportionnelle au temps de travail.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, les primes d'intéressement versées ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord. Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne les entreprises de la branche et il vise à associer les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent accord étant rappelé que le dispositif demeure purement facultatif. Les entreprises peuvent toutefois retenir une formule de calcul différente de celles définies dans le présent accord, liée à ses résultats et/ou performances et répondant aux conditions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2

Modalités de mise en place

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le feront pour une durée de 3 exercices à compter du 1^{er} exercice sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place de l'intéressement diffèrent selon la taille de l'entreprise.

- pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail ;
- pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application directe du présent accord. Dans cette application directe, la notification faite à la DIRECCTE par l'employeur précisera dans un document les 3 exercices concernés par l'application du dispositif d'intéressement, en annexant le présent accord.

Cette notification devra intervenir au plus tard avant la fin du 5^e mois de l'exercice au cours duquel le présent accord est mis en place.

Article 3

Bénéficiaires de l'intéressement

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

- les salariés de l'entreprise, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois. Les mandataires sociaux pourront bénéficier de l'intéressement s'ils cumulent mandat social et contrat de travail pour la partie correspondant à l'activité salariée. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précède.

Les périodes de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit (congé de maternité, congé d'adoption, accident du travail, par exemple), ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Article 4

Calcul de la prime d'intéressement

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail (chef d'entreprise, président...) imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

La prime globale d'intéressement annuelle (PGI) définie au présent accord est calculée selon le résultat net après impôt (RNAI) tel que figurant au compte de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mais avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement se calcule selon la formule suivante :

$PGI = 5 \% \times RNAI$, avant imputation du montant de prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement (PGI) n'est toutefois versée que lorsque les deux critères suivants sont atteints :

Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 %

La marge commerciale se calcule par la différence entre le chiffre d'affaires HT et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 %

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

Article 5

Répartition entre les bénéficiaires

La prime globale d'intéressement telle que calculée est répartie entre les bénéficiaires selon la formule ci-après :

Détermination du montant uniforme :
$$\frac{\text{prime globale d'intéressement}}{\text{nombre de bénéficiaires}}$$

Montant individuel d'intéressement :
$$\frac{\text{montant uniforme}}{1\,607 \text{ heures}} \times \text{durée annuelle individuelle du travail}$$

Pour les salariés au forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise (dont heures complémentaires, heures supplémentaires), auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens des congés payés. Il est aussi rappelé que les périodes d'absences au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que les absences consécutives à un accident du travail (ou à un accident de trajet) ou maladie professionnelle, sont assimilées à des périodes de présence. Sont également considérées comme périodes de travail effectif les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 60 jours continus ou non par exercice.

Article 6

Supplément d'intéressement

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions de l'article L. 3314-10 du code du travail.

Article 7

Versement de la prime

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Dans le cadre trimestriel ou semestriel, le versement aura lieu avant l'expiration d'un délai de 2 mois suivant la période de référence choisie.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement à l'instance représentative du personnel compétente, ou à défaut à la commission ad hoc visée à l'article 11 afin de vérifier l'exactitude de son montant. La prime sera versée par virement bancaire.

À compter du 1^{er} jour du 6^e mois, des intérêts de retard seront dus au taux de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie.

Toute modification légale ou réglementaire de la date limite sera appliquée d'office dès son entrée en vigueur.

Article 8

Choix des bénéficiaires

Dans les 15 jours qui suivent l'attribution de la prime, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu. À défaut d'option la prime d'intéressement sera versée.

Article 9

Départ d'un salarié

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif de participation financière reçoit, lorsqu'il quitte son entreprise, une information sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu ainsi qu'un état récapitulatif de ses avoirs. Cet état, qui peut accompagner le certificat de travail remis par l'employeur au salarié à l'occasion de son départ, est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier (art. D. 3313-11 du code du travail).

Article 10

Information sur l'intéressement

10.1. Information collective

L'existence de l'accord ou selon le cas de la décision unilatérale, devra être affichée dans les locaux de l'entreprise, ou diffusée sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 11 « suivi de l'accord ».

10.2. Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise même si son entreprise n'en a mis en place qu'un seul. Ce livret est établi sur tout support durable (imprimé, support informatique, etc.).

En outre, une fiche distincte du bulletin de paye est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS.

Une annexe à cette fiche rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition telle que notifiée à la DIRECCTE.

Ces documents doivent être aussi adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise avant le calcul et la répartition des droits.

Article 11

Suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, les représentants du personnel concernés seront informés et consultés sur le fonctionnement de l'accord d'intéressement lors de la consultation sur la situation économique et financière. Ils vérifient notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Article 12

Différends. – Règlement des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion des représentants du personnel concernés ou de la commission *ad hoc*, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Article 13

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions qui précèdent concernent également et plus spécialement les entreprises de moins de 50 salariés pour lesquelles le présent accord, s'il est appliqué, est destiné à faciliter la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement.

Article 14

Durée de l'accord, extension, dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 14 mars 2018.

(Suivent les signatures.)