

Brochure n° 3073 | Convention collective nationale

IDCC : 86 | **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

## **Accord du 20 janvier 2020**

relatif à la mise en place d'un accord collectif sur l'intéressement

NOR : ASET2050398M

IDCC : 86

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**AACC ;**

**UDECAM ;**

**UMSP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA spectacle ;**

**FEC FO ;**

**SNPEP FO ;**

**F3C CFDT ;**

**SNPUB CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent mode d'emploi est destiné à permettre aux entreprises de la publicité et assimilées n'ayant pas de dispositif d'intéressement à leurs résultats et à leurs performances d'accéder, dans un premier temps et dans des conditions facilitées, à un tel dispositif d'intéressement et, dans un second temps, à les inciter à mettre en place leur propre dispositif, en prenant en compte leurs spécificités. Il s'agit également d'attirer l'attention de ces entreprises sur le fait que les accords d'intéressement sont un outil de fidélisation et de motivation des salariés permettant d'augmenter l'attractivité de la société.

Le mode d'emploi proposé par la branche est facultatif et est sans effet sur les accords de groupe, les accords interentreprises, d'entreprise ou d'établissement déjà conclus et ayant le même objet.

Il s'adresse en particulier aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés mais il est également accessible aux autres entreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que si les entreprises souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement au profit des salariés, c'est en considération d'un dispositif

suffisamment lisible par ses bénéficiaires et que, conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, la prime d'intéressement versée ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord.

De même, les partenaires sociaux rappellent 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.

Enfin, afin de faciliter la mise en place d'un dispositif d'intéressement au sein des entreprises de la branche, celles-ci peuvent s'inspirer des accords types d'intéressement, téléchargeables sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/l-interessement-et-la-participation>, étant précisé qu'il conviendra naturellement de les adapter aux spécificités de l'entreprise.

## **Titre I<sup>er</sup> Le cadre légal applicable aux accords d'intéressement**

### **Article 1<sup>er</sup> | Modalités de mise en place de l'intéressement**

L'intéressement au sein des entreprises de la branche est mis en place par voie d'accords collectifs entre celles-ci et leurs salariés ou leurs représentants, selon l'une des formes prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail, pour une durée de trois exercices à compter du premier exercice sur lequel il s'applique.

Dans une entreprise à établissements multiples, l'accord d'intéressement doit être mis en place, au niveau de l'entreprise (en précisant les établissements concernés) et peut ensuite être éventuellement décliné en accords d'établissements faisant varier les modalités de calcul ou de répartition de l'intéressement selon les établissements et les unités de travail.

L'accord d'intéressement peut également être instauré au sein d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord de groupe qui doit préciser son périmètre d'application.

Le comité social et économique (CSE) n'a plus à être consulté avant la mise en place d'un accord collectif d'intéressement.

Il existe des dates butoirs en matière de conclusion d'accord d'intéressement. En effet, aux termes de l'article L. 3314-4 du code du travail, l'accord doit avoir été conclu avant le 1<sup>er</sup> jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant sa date de prise d'effet. À titre d'exemple, en cas de calcul sur l'année civile, l'accord d'intéressement doit être conclu au plus tard avant le 30 juin de l'exercice concerné. Le non-respect de cette règle entraîne la perte des exonérations fiscales et sociales.

Enfin, lors de la négociation de l'accord d'intéressement, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) doit être posée. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, un dispositif d'affectation par défaut de l'intéressement à un PEE s'applique aux droits attribués à compter de cette date. En d'autres termes, si le salarié bénéficiaire de l'intéressement ne demande pas le versement de ses droits en tout ou partie, la prime d'intéressement est versée par défaut sur le PEE si ce dernier a été mis en place dans l'entreprise.

Les modalités selon lesquelles le salarié doit demander le versement des sommes et les modalités selon lesquelles il en est informé sont détaillées ci-après.

### **Article 2 | Caractéristiques de l'intéressement**

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer, même partiellement, à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise, sous peine de perdre le droit aux exonérations lié au régime social de faveur.

Eu égard à son caractère par nature et nécessairement aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Il convient donc d'exclure les formules de calcul qui garantiraient le versement d'une prime d'intéressement aux salariés.

Les signataires d'un accord d'intéressement s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

### **Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement (2 options)**

L'intéressement doit avoir un caractère collectif, ce dont il résulte que tous les salariés de l'entreprise compris dans le champ de ces accords doivent bénéficier de leurs dispositions sous réserve d'une condition d'ancienneté qui peut être exigée. Lorsque le caractère collectif de l'intéressement n'est pas respecté, l'ensemble des sommes versées peut, en principe, être requalifié en salaire.

#### **Article 3.1 | Option 1 – Absence d'application d'une condition d'ancienneté**

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

- les salariés de l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés ;
- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Assedic, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

#### **Article 3.2 | Option 2 – Application d'une condition d'ancienneté (3 mois maximum)**

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de [X jours/mois] (l'accord peut définir une condition d'ancienneté se situant entre 0 et 3 mois maximum) dans la période de référence choisie :

- les salariés de l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés ;
- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Assedic, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de l'intéressement et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

#### **Article 4 | Formules de calcul de l'intéressement en l'absence de formule légale**

La formule de calcul est obligatoire. Elle doit être claire et comporter des éléments objectivement mesurables et donc vérifiables. Il s'agit soit de critères quantitatifs financiers, soit de critères qualitatifs. Les objectifs doivent, en principe, être fixés pour la durée d'application de l'accord, soit 3 ans. En pratique, il est toutefois possible de fixer des objectifs pour le premier exercice puis de conclure un avenant pour les exercices suivants, à condition de prévoir des dispositions subsidiaires.

En outre, la loi ouvre la possibilité de compléter cette formule de calcul par un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Sous ces réserves, la détermination de la formule de calcul est assez libre. Elle peut être basée sur une augmentation du chiffre d'affaires (il ne s'agit pas de distribuer un pourcentage du chiffre d'affaires mais de verser une prime d'intéressement seulement si ce chiffre d'affaires évolue positivement d'une année à l'autre), une augmentation du résultat net de l'entreprise, une baisse de l'absentéisme des salariés ou du taux AT/MP<sup>[1]</sup>, sur un taux de satisfaction des clients.

Il est également possible de prévoir une formule par unité de travail au sein de l'entreprise. Le code du travail ne définit pas cette notion mais il s'agit, de fait, d'une structure ayant une stabilité suffisante et qui ne doit pas se confondre avec une catégorie de salarié. Il peut s'agir en pratique d'un bureau, d'un service (commercial, juridique...) d'un atelier, d'une unité de production ou encore d'un magasin...

[1] Accidents du travail/maladies professionnelles.

Les parties partenaires sociaux de la branche de la publicité attirent l'attention sur le fait que l'accord d'intéressement ne doit pas rémunérer la non-performance et qu'il convient donc de fixer des objectifs ambitieux pour d'une part, assurer le caractère aléatoire de l'intéressement et d'autre part, en faire un véritable outil de motivation des salariés.

Tout d'abord, l'accord collectif peut prévoir un seuil de déclenchement qui conditionne la distribution d'une éventuelle prime d'intéressement à l'atteinte d'un seuil (cf. article 4.1), avant de déterminer une formule de calcul pour calculer le montant global de l'intéressement (cf. article 4.2) puis de prévoir des règles de répartition de ce montant (cf. article 6).

#### **Article 4.1 | *Seuil de déclenchement***

##### **Article 4.1.1 | *Option 1 – Résultat net comptable positif***

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition suivante :

- le résultat net comptable de l'entreprise doit être positif. Le résultat net correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

##### **Article 4.1.2 | *Option 2 – Réalisation d'objectifs***

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition suivante :

- l'atteinte d'objectifs fixés pour une période donnée et par rapport à une année de référence.

Les objectifs trimestriels et/ou annuels peuvent être fixés en annexe de l'accord collectif. L'intéressement ne sera versé que si ces objectifs sont atteints, en tout ou partie.

#### **Article 4.2. | *Modalités de calcul du montant global d'intéressement***

La finalité d'un accord d'intéressement est d'être un outil de motivation en intéressant les salariés à leur travail. Il convient donc de choisir une formule de calcul composée de critères facilement compréhensibles et au plus proche de l'activité des salariés.

### **Récompenser la participation collective aux résultats de la société**

##### **Article 4.2.1 | *Option 1 – Pourcentage du résultat d'exploitation***

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- [X %] du résultat d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise (si la condition du seuil de déclenchement prévu à l'article 4.1 du présent mode d'emploi est remplie).

Le résultat d'exploitation correspond à la différence entre le produit net bancaire, les charges générales d'exploitation, les dotations aux amortissements et aux dépréciations des immobilisations incorporelles et corporelles et le coût du risque ;

- dans la limite de [X %] de la somme des salaires bruts fixes annuels des bénéficiaires de l'intéressement au sein de l'entreprise (pour les dirigeants, le montant du revenu pris en compte est plafonné au niveau du salaire le plus élevé de l'entreprise et, le cas échéant, au prorata du temps de présence) au titre de l'exercice considéré.

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise, sur la population des bénéficiaires.

#### **Article 4.2.2 | Option 2 – Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation**

Il est fixé un objectif de progression pour le résultat d'exploitation par rapport à l'exercice précédent.

#### **Article 4.2.3 | Options 3 – Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire**

Par exemple :  $P = CA_{HT} \times (Txn - Txr) \times 33 \%$

P représente la prime globale à répartir, CA HT le chiffre d'affaires de l'exercice, Txn le taux de marge bénéficiaire de l'exercice, Txr le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédant la mise en œuvre de l'accord.

### **Récompenser la participation à l'amélioration de la productivité de l'entreprise**

#### **Article 4.2.4 | Option 4 – Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la productivité**

Par exemple une entreprise de services à forte valeur ajoutée où le CA par collaborateur permet de mesurer la productivité ; elle a réalisé au cours de l'exercice qui précède la signature de l'accord un CA de 10 M€ avec 25 collaborateurs à temps plein, soit un CA par collaborateur de 0,4 M€, qui constitue l'indice de productivité de référence  $I_r = 100$  ; elle réalise 2 ans plus tard un CA de 12 M€ avec 24 collaborateurs, soit un CA par collaborateur de 0,5 M€, qui constitue l'indice de productivité de l'exercice  $I = 125$ .

La prime globale à répartir pourrait être ainsi calculée : «  $P = M \times (dl \times 10 \%) / 100$  » où M correspond à la masse des salaires bruts et dl correspond au nombre de points d'indice supérieurs à 100.

### **Récompenser la participation aux performances de l'entreprise**

L'amélioration de la qualité, de la satisfaction des clients, le respect des délais, baisse du taux d'absentéisme ou du taux d'AT/MP etc. peuvent constituer des objectifs, à condition de déterminer une méthode d'évaluation objective et vérifiable. Par exemple, une entreprise peut faire réaliser par un prestataire indépendant une enquête annuelle de satisfaction auprès de ses clients et attribuer un pourcentage de la masse salariale brute calculée à partir de l'évolution de l'indice de satisfaction de ses clients.

#### **Article 4.2.5 | Option 5 – Formule mixte en fonction du résultat de l'entreprise, pondéré par la réalisation d'objectifs liés aux performances de l'entreprise**

La formule de calcul de l'intéressement pourrait être la suivante :

$$I = RCAI \times X \% \times Z.$$

I : intéressement.

RCAI : résultat courant avant impôt.

X : pourcentage attribué aux salariés, par exemple, 10 %.

Z : degré de pondération en fonction du degré de réalisation des objectifs.

P : plafond maximal : 20 % des salaires (plafond légal).

Le montant de l'intéressement distribuable sera donc fonction :

- du total du résultat courant avant impôt ;
- du degré de réalisation des objectifs ci-après désignés : 2 objectifs avec coefficient de pondération.

**Objectif 1** : diminution des frais d'entretien des véhicules de service, sous déduction des remboursements d'assurance :

- année 1 (seuil) : coût moyen d'entretien des véhicules pour l'année x ;
- année 2 (objectif x + 1) : réduire de 10 % ce coût moyen, sous déduction de la hausse du coût de la vie ;
- année 3 (objectif x + 2) : maintenir l'objectif de l'année précédente.

**Objectif 2** : diminution de l'absentéisme :

- année 1 (seuil) : pourcentage d'heures d'absences constatées (maternité et accidents du travail mis à part) au cours de l'année x, par rapport au nombre d'heures travaillées ;
- année 2 (objectif x + 1) : diminution de 10 % du rapport heure d'absences/heures travaillée ;
- année 3 (objectif x + 2) : maintenir l'objectif de l'année précédente.

### **Article 4.3 | Intéressement de projet**

Les entreprises ou groupes disposant d'un accord d'intéressement peuvent prévoir un intéressement de projet, réservé à tout ou partie de leurs salariés. Cet intéressement doit faire l'objet d'un accord distinct de l'accord de base (art. L. 3312-6 du code du travail).

Selon les dispositions de l'article L. 3312-6 du code du travail, le projet est défini comme une activité caractérisée et coordonnée à laquelle concourent plusieurs entreprises. Il peut s'agir à titre d'exemple de la réalisation d'un chantier ou un projet réunissant donneurs d'ordres et sous-traitants tel que la réalisation d'un projet culturel.

Le projet doit être commun à plusieurs entreprises mais l'intéressement de projet peut être mis en place que dans une seule entreprise.

Les conditions de négociation de l'accord spécifique à l'intéressement de projet sont précisées par l'article L. 3312-6 du code du travail et varient en fonction de son champ d'application (salariés et sociétés concernés).

En ce qui concerne la formule de calcul, la répartition et le versement de l'intéressement, et le régime social et fiscal des sommes versées, l'intéressement de projet suit les mêmes règles que l'intéressement.

Pour la formule de calcul, il convient de préciser qu'une formule en lien avec les performances de l'entreprise sera plus pertinente qu'une formule basée sur les résultats. En effet, lorsqu'un projet est en cours, les résultats financiers liés à ce projet n'arrivent, en principe, qu'avec un décalage et les critères de performance (comme le respect des délais, la qualité de la réalisation) semblent donc plus pertinents sur la période de calcul de l'intéressement.

### **Article 5 | Plafond collectif et plafond individuel**

L'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut pas dépasser :

- le plafond collectif annuel de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente ;
- le plafond individuel par bénéficiaire de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche de la publicité attirent l'attention sur le fait que les plafonds individuel et collectif de l'intéressement se cumulent avec le plafond prévu pour la participation légale de droit commun. Il est donc possible de plafonner les sommes issues des dispositifs de l'intéressement et de la participation ensemble.

## **Article 6 | Répartition entre les bénéficiaires (3 options)**

Pour fixer la méthode de répartition du montant global de l'intéressement, l'accord collectif peut déterminer un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.

### **Article 6.1 | Option 1 – Répartition exclusivement uniforme**

L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salarié ou du temps de présence. Ainsi un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié ayant travaillé toute l'année.

### **Article 6.2 | Option 2 – Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires**

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 4 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

#### **■ Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement**

50 % de la prime globale d'intéressement est répartie de façon égalitaire entre tous les salariés/bénéficiaires, et ce quelle que soit la durée du travail ou la date d'embauche. Le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle d'intéressement.

#### **■ Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement**

La répartition des 50 % restant de la masse globale est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

Intéressement individuel = 50 % de la masse globale d'intéressement x montant annuel individuel du salaire brut.

Somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence.

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) et un salaire plafond.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. L'accord d'intéressement peut désormais

prévoir que la répartition proportionnelle aux salaires retient, pour ces conjoints, un montant qui ne peut excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

En cas d'arrêt de travail à la suite d'une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail à la suite d'un congé de maternité, de paternité, ou d'adoption, la rémunération considérée est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variable (notamment commissions, primes sur objectifs...), il est tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Il en est de même des absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation, etc.).

### **Article 6.3 | Option 3 – Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires**

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 4 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

#### **■ Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 50 % de la masse globale d'intéressement**

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 3314-5 du code du travail, selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité et les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

#### **■ Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement**

Voir article 6.2.

### **Article 6.4 | Option 3 – Répartition en fonction d'un critère exclusif**

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'article L. 3314-5 du code du travail. Elle peut ainsi être exclusivement :

- uniforme ;
- proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
- proportionnelle aux salaires.

### **Article 7 | Supplément d'intéressement**

Un supplément d'intéressement peut être versé postérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 3314-10 du code du travail, par décision unilatérale du dirigeant (ou des organes de direction) prise au titre de l'exercice clos.

Si aucune somme n'est allouée aux salariés en application de la formule de l'accord d'intéressement, aucun supplément ne peut être attribué. En conséquence, la décision de verser un supplément ne peut intervenir qu'une fois que les sommes résultant de la formule de calcul sont connues.

Il n'est pas exigé que ce supplément respecte le caractère aléatoire de la formule de calcul, mais il doit en revanche respecter la règle de non-substitution au salaire.

Le montant du supplément d'intéressement est libre sous réserve des règles de plafonnement collectif et individuel (art. L. 3314-8 du code du travail).

Le supplément d'intéressement est soumis au même régime fiscal et social que l'intéressement (cf. art. 10 ci-dessous).

L'affectation par défaut au PEE s'applique également au supplément mais ce dernier peut également être versé directement au bénéficiaire.

## **Article 8. | Modalités de versement**

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé. À titre d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 3314-9 du code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Au préalable, l'entreprise a fait le nécessaire pour transmettre, en amont, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime. L'accord collectif détermine les modalités de cette communication, étant précisé que la branche recommande le respect d'un délai de 1 mois.

La prime est versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paie comportant les mentions prévues par l'article D. 3313-9 du code du travail :

- le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et celui des droits attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;
- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord (cf. art. 11.2 ci-dessous).

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d'information distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

## **Article 9 | Option des versements de l'intéressement**

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire peut 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, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu à condition de respecter la période d'indisponibilité (au minimum 5 ans) et dans la limite de 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- à défaut d'option exprimée, le versement est affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe ;
- à défaut de PEE, il est procédé au versement de la prime d'intéressement.

## **Article 10 | Régime fiscal et social applicable**

Conformément à la législation et la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent mode d'emploi, les sommes versées au titre de l'intéressement dans le respect des règles applicables, sont exonérées de charges sociales, pour la part patronale et pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 250 salariés sont également exonérées de forfait social pour les sommes versées au titre de l'intéressement. À l'inverse, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises au forfait social.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

De même, ces sommes sont, en principe, soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE. Ainsi, lorsqu'il est imposable à l'impôt sur le revenu, l'intéressement entre dans la base du prélèvement à la source que l'employeur est tenu de pratiquer depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Elles sont également soumises, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

## **Article 11 | Information sur l'intéressement**

### **Article 11.1 | Information collective**

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur la vérification des modalités d'application de l'accord est également assurée dans les conditions définies à l'article 13.

### **Article 11.2 | Information individuelle**

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'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.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales, établie en application des dispositions du code du travail.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 12, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

## **Article 12 | Droit des bénéficiaires quittant l'entreprise**

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article D. 3313-9 du code du travail sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée avant son départ, et en l'absence d'un PEE dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. À l'issue de cette période, les sommes seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif est remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

La note d'information prévue à l'article 8 est remise en même temps que le solde de tout compte.

## **Article 13 | Modalités de suivi de l'application des accords**

L'employeur doit préciser les conditions dans lesquelles le comité social et économique est informé de l'application de l'accord.

Lorsque dans l'entreprise il n'existe pas de comité social et économique, 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.

Les représentants du personnel vérifient notamment l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition de l'intéressement dans le délai prévu à l'article 8 ci-dessus.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées aux membres du comité social et économique.

Préalablement à tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforcent de résoudre sur le plan de l'entreprise, les litiges qui peuvent survenir à l'occasion de l'application de l'accord. À ce titre, le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui peut, si nécessaire, faire appel à un expert de son choix.

## **Article 14 | Dénonciation et révision des accords collectifs d'entreprise**

Les conventions et accords collectifs à durée indéterminée peuvent être dénoncés par leurs signataires. Ils doivent prévoir les conditions de cette dénonciation, notamment la durée du préavis. À défaut de clause expresse, celle-ci est de 3 mois. Sauf clause contraire en ce sens, la dénonciation n'a pas à être motivée et doit être notifiée par son auteur aux autres signataires et être déposée.

De même, les conventions et accords collectifs peuvent être modifiés et complétés par voie d'avenants et d'annexes. Ils doivent comporter une clause de révision fixant les formes selon

lesquelles et le délai au terme duquel ils pourront être révisés. Il est précisé que les conditions de validité des avenants sont les mêmes que celle des conventions et accords collectifs eux-mêmes. L'avenant révisant tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations du texte qu'il modifie et est opposable, sous réserve de son dépôt, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord révisé.

En outre, comme tout accord collectif d'entreprise, l'accord d'intéressement devra prévoir une clause de suivi et de rendez-vous.

## **Article 15 | Durée et dépôt des accords**

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée de 3 ans. Il doit préciser sa date de conclusion, sa date d'effet et sa durée d'exécution.

Il doit être déposé en ligne dans les 15 jours à compter de la date limite de conclusion de l'accord, sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du travail : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

La nature des pièces à déposer avec l'accord dépend du mode de conclusion retenu.

En cas de carence des institutions représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles.

Un exemplaire original doit également être déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes du ressort duquel l'accord a été conclu.

## **Titre II Dispositions applicables au texte négocié par la branche**

### **Article 16 | Objet et champ d'application de l'intéressement**

Le présent mode d'emploi vise à associer les salariés à la réussite 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 mode d'emploi, étant rappelé que le dispositif proposé est purement facultatif et qu'il doit être adapté aux spécificités de chaque entreprise.

Le champ d'application du présent mode d'emploi est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, etc., en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail, sous réserve de leur possibilité de conclure des accords spécifiques propres à leur département.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent des secteurs d'activité visés aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

### **Article 17 | Évolutions législatives et réglementaires**

Les termes du présent mode d'emploi sur l'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa rédaction.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent mode d'emploi conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

## **Article 18 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent mode d'emploi sont adaptées aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place un accord d'intéressement.

En effet, comme indiqué dans le préambule du présent texte, celui-ci a été rédigé à destination des entreprises de moins de 50 salariés en priorité afin de les aider dans leur démarche de mise en place d'un accord d'intéressement.

Il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.

## **Article 19 | Suivi du texte**

### **Article 19.1 | Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième d'application du présent mode d'emploi pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision. L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

### **Article 19.2 | Commission de suivi**

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs et deux organisations syndicales de salariés signataires du présent mode d'emploi est mise en place dans les 3 mois suivants la signature du présent mode d'emploi, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une fois par an selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche de la publicité et signataires du présent avenant. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant.

## **Article 20 | Durée, révision et dénonciation**

### **Article 20.1 | Durée**

Le présent mode d'emploi est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de sa signature.

### **Article 20.2 | Révision**

Le présent mode d'emploi peut être révisé au terme d'un délai de 3 mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent mode d'emploi dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions du texte portant révision se substituent de plein droit à celles de présent mode d'emploi qu'elles modifient.

### **Article 20.3 | Dénonciation**

Le présent mode d'emploi peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce le texte doit notifier cette décision par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réunissent pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouveau texte.

### **Article 21 | Dépôt**

Le présent mode d'emploi est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

*Fait à Paris, le 20 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)