

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**  
(2 juillet 2021)

**Accord-type du 29 septembre 2023**  
relatif à la mise en place de l'intéressement

NOR : ASET2351105M

IDCC : 3241

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

**ACCeS**

**STP**

**SMSP**

**Locales TV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA spectacle**

**SNPCA CFE-CGC**

**FASAP FO**

**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'article L. 2261-22 du code du travail dispose que pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur « Les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ».

Dans ce cadre, la convention collective nationale de la télédiffusion conclue le 2 juillet 2021 renvoie, en son article 1<sup>er</sup>, à une annexe le soin de définir un accord-type en matière de participation et d'intéressement. Il est complété par les articles 55 et suivants de cette même convention qui, outre rappeler les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, de la participation et des dispositifs d'épargne salariale, « invite les entreprises à se saisir de ces dispositifs » et « encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir ». C'est l'objet de la présente annexe.

Ainsi, il est destiné à permettre aux entreprises de la branche de la télédiffusion 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.

L'accord-type 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 cinquante 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.

## **Titre 1<sup>er</sup> Le cadre légal applicable aux accords d'intéressement**

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

Les conditions d'application de la présente annexe varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente annexe est un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ainsi, dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens ;

- dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3312-5 du code du travail.

La décision unilatérale ou l'accord collectif est appliqué pour une durée comprise entre un an et cinq ans. Celui-ci fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

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'une unité économique et sociale (UES) ou d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord d'UES ou de groupe qui doit préciser son périmètre d'application.

Enfin, bien que l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCOL) ne soit pas imposé en cas de mise en place de l'intéressement, cette question, du fait des avantages sociaux et fiscaux associés à ces dis-

positifs, doit être posée lors de la négociation de l'accord d'intéressement. 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 à défaut sur le PEE.

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.

Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif d'intéressement sur la base du présent accord-type devront choisir une des options et sous-options le cas échéant, chaque fois qu'elle sera proposée.

À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, leurs accords ne seront pas sécurisés par l'agrément et donneront lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3313-3, L. 3345-2 et D. 3345-5 du code du travail.

## **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**

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- option 2 : 1 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- option 3 : 2 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- option 4 : 3 mois d'ancienneté 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 moins de 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 moins de 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 Pôle emploi, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte. Ces dirigeants devront faire un choix entre percevoir leur intéressement au titre de leur mandat social ou au titre de leur contrat de travail.

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 deux 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, conformément aux règles légales ou conventionnelles en vigueur.

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.

Compte tenu de leur spécificité d'emploi, les règles relatives à la détermination de l'ancienneté sont adaptées pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage au titre de l'article L. 1242-2 3° du code du travail ou aux journalistes rémunérés à la pige relevant de la CCNTJ. Pour ces salariés, l'ancienneté requise au présent article, il est précisé qu'un mois d'ancienneté correspond à 22 jours de travail.

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**

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.

En pratique, il est toutefois possible de fixer des objectifs pour le premier exercice puis de conclure un avenant (dit de quantification) pour les exercices suivants, à condition de prévoir des dispositions subsidiaires.

Sous ces réserves, la détermination de la formule de calcul est assez libre. À titre indicatif, 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, sur une évolution positive de l'audience, etc.

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que l'accord d'intéressement vise à rémunérer les résultats et la 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.

### **4.1. Seuil de déclenchement**

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition que le résultat net comptable de l'entreprise soit positif. Le résultat net correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

## 4.2. Modalités de calcul du montant global d'intéressement (4 options)

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

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, elles devront opter parmi l'une des options d'amélioration de la performance de l'entreprise définies ci-dessous.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, elles pourront opter parmi les options d'amélioration de la performance de l'entreprise définies ci-dessous ou en choisir d'autres à l'occasion de leur négociation d'entreprise.

### Option 1 | Pourcentage du résultat d'exploitation

#### ■ Option 1.1 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 2,5 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise ;
- dans la limite de 5 % 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.

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

#### ■ Option 1.2 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 5 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise ;
- dans la limite de 10 % 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.

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

#### ■ Option 1.3 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 10 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise
- dans la limite 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.

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise.

## Option 2 | Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation

### ■ Option 2.1 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 2,5 % de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REX_n - REX_r) \times 2,5 \%$$

I représente la prime globale à répartir, REX<sub>n</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice, REX<sub>r</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

### ■ Option 2.2 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 5 % de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REX_n - REX_r) \times 5 \%$$

I représente la prime globale à répartir, REX<sub>n</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice, REX<sub>r</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

### ■ Option 2.3 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 10 % de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REX_n - REX_r) \times 10 \%$$

I représente la prime globale à répartir, REX<sub>n</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice, REX<sub>r</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

## Option 3 | Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire

$$I = CA_{HT} \times (Tx_n - Tx_r) \times 33 \%$$

I représente la prime globale à répartir, CA HT le chiffre d'affaires de l'exercice, Tx<sub>n</sub> le taux de marge bénéficiaire de l'exercice, Tx<sub>r</sub> le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédant la mise en œuvre de l'accord.

## Option 4 | Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la performance

La prime globale à répartir pourrait être ainsi calculée :

$$I = Mn \times (dl \times 10 \%) / 100$$

Où :

- I représente la prime globale à répartir ;
- M correspond à la masse des salaires bruts ;
- dl = indice de performance de l'année n – indice de performance de l'année de référence.

Le taux de performance est obtenu en divisant le chiffre d'affaires par l'effectif moyen annuel. L'année de référence est l'année précédant la mise en place de l'intéressement. L'indice de performance de l'année *n* correspond au taux de performance de l'année *n* divisé par le taux de performance de l'année de référence multiplié par 100. Enfin, l'indice de performance de référence constitue la base 100.

Exemple de calcul de l'indice de performance : une entreprise 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 performance de référence IPr = 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 performance de l'exercice  $IP_n = 125$ .

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

Quel que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise, 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.

Comme en matière de participation, les reliquats d'intéressement non distribués du fait de l'application des plafonds individuels seront reversés directement aux salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel. Cette répartition sera effectuée selon les mêmes modalités que pour la répartition initiale.

## 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.

### 6.1. Option 1 « 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 :

Chaque salarié perçoit la même prime d'intéressement quel que soit son temps de présence, son temps de travail ou son salaire dans l'entreprise au cours de l'exercice visé. Il en résulte que 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 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 =

$$(50 \% \text{ de la masse globale d'intéressement} * \text{montant annuel individuel du salaire brut}) / \text{Somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence}$$

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 qui ne pourra être inférieur au salaire minimum le plus bas défini par la convention collective nationale de la télédiffusion) :

- option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher ;
- option 2 : le salaire minimum défini au niveau IA par l'article 22 de la convention collective nationale de la télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime d'intéressement.

Il est également possible de prévoir un salaire plafond :

- option 1 : il n'est pas défini de salaire plafond ;
- option 2 : un salaire plafond pour bénéficier de la prime d'intéressement est défini par référence à la législation relative à la participation qui limite le salaire à prendre en compte dans la répartition, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à moins de 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.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, en cas d'arrêt de travail suite à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil ou en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique, la rémunération considérée est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

Les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation, etc.) ne seront pas déduites.

## **6.2. Option 2 « Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires »**

### **Option 2.1**

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour partie du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, et pour l'autre partie 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 40 % 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, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique). 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 60 % de la masse globale d'intéressement tel que défini à l'article 6.1.

## Option 2.2

Si l'entreprise opte pour l'option 2.2, les pourcentages ci-dessus visés sont les suivants :

- répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30 % de la masse globale d'intéressement ;
- répartition proportionnelle aux salaires pour 70 % de la masse globale d'intéressement.

La durée de présence est déterminée dans la même mesure que dans l'option 2.1 et les salaires pris en compte sont ceux tels que définis dans l'option 2.1 également.

Les autres dispositions sont inchangées.

## 6.3. 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 :

- option 3.1 : 100 % uniforme tel que défini à l'article 6.1 ;
- option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice tel que défini à l'article 6.2 ;
- option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires tel que défini à l'article 6.1.

## 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. article 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 d'un 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 :

- le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé 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.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord (cf. article 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 75 % 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 ou de réponse du bénéficiaire, 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 accord, les sommes versées au titre de l'intéressement sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 250 salariés sont également exonérées de forfait social.

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 soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE.

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**

### **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.

### **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, sociales et environnementales, 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 lettre 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 ou la commission spécialisée créée par lui sont informés 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 ou à la commission *ad hoc*.

Préalablement à tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforcent de résoudre au sein 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 peuvent, si nécessaire, faire appel à un expert de leur choix.

## **Article 14 | Durée et dépôt des accords**

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans. Il doit préciser sa date de conclusion, sa date d'effet et sa durée d'exécution.

L'accord doit être conclu au plus tard le dernier jour de la 1<sup>re</sup> moitié de sa 1<sup>re</sup> période de calcul. Il doit être déposé en ligne au plus tard dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion sur la plateforme 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 2 Dispositions applicables au texte négocié par la branche**

### **Article 15 | Objet et champ d'application de l'intéressement**

Le champ d'application est constitué de l'ensemble des entreprises du secteur de la télédiffusion et leurs salariés tels que visés dans l'article 3 du présent accord.

### **Article 16 | 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 conclusion.

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 17 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord-type s'appliquent dans les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place un accord d'intéressement dès lors qu'elles y adhèrent.

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.

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.

## **Article 18 | Durée, révision et dénonciation**

### **18.1. Durée**

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

### **18.2. Révision**

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes ;
- à l'issue de ce cycle :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utile.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

## **Article 19 | Dépôt et extension**

La présente annexe sera déposée auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et D. 2232-3 du code du travail, par la partie la plus diligente.

La présente convention collective sera publiée dans une version anonyme dans une base de données nationale accessible.

En vue de l'extension du présent avenant, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

*Fait à Boulogne-Billancourt, le 29 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 Document unilatéral d'adhésion (entreprise de moins de 50 salariés)**

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche de la télédiffusion du [date] 2023 agréé par arrêté en date du [date] 2023 et portant mise en place d'un dispositif d'intéressement de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenu parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée du dispositif d'intéressement ;
- les bénéficiaires du dispositif d'intéressement ;
- la formule de calcul de la masse d'intéressement ;
- les modalités de répartition de la masse d'intéressement.

Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche l'option retenue.

### **1. Information du CSE**

Si l'entreprise dispose d'un CSE le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place par accord de branche du [date] agréé par arrêté du [date], a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Cette information a été faite le [date] et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

### **2. Information du personnel**

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants<sup>[1]</sup> :

- ☐ Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le [date].
- ☐ Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion.
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.

Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

[1] Cocher une ou plusieurs des options.

### **3. Durée d'application du dispositif d'intéressement**

Le dispositif d'intéressement de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée de<sup>[1]</sup> :

- ☐ 1 an.
- ☐ 2 ans.
- ☐ 3 ans.
- ☐ 4 ans.
- ☐ 5 ans.



Il couvre le ou les exercices suivants<sup>[2]</sup> :

- ☐ Exercice du ...../...../..... au ...../...../.....
- ☐ Exercice du ...../...../..... au ...../...../.....
- ☐ Exercice du ...../...../..... au ...../...../.....
- ☐ Exercice du ...../...../..... au ...../...../.....
- ☐ Exercice du ...../...../..... au ...../...../.....

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

[1] Cocher l'option retenue.

[2] Compléter par les dates d'ouvertures et de clôture du ou des exercices couverts par le document unilatéral d'adhésion en fonction de la durée d'application choisie du dispositif d'intéressement.

#### 4. Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche, les salariés comptant<sup>[1]</sup> :

- ☐ Option 1 : 0 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- ☐ Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- ☐ Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- ☐ Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

[1] Cocher l'option retenue.

#### 5. Modalités de calcul de l'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir la formule de calcul de la masse d'intéressement de l'option<sup>[1]</sup> :

- ☐ Option 1 | Pourcentage du résultat d'exploitation :

- ☐ Option 1.1.
- ☐ Option 1.2.
- ☐ Option 1.3.

- ☐ Option 2 | Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation :

- ☐ Option 2.1.
- ☐ Option 2.2.
- ☐ Option 2.3.

- ☐ Option 3 | Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire.

- ☐ Option 4 | Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la performance.

C'est-à-dire : (formule de calcul à rappeler selon l'option choisie).

[1] Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

## 6. Modalités de répartition de la masse d'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la masse d'intéressement de l'option<sup>[1]</sup> :

- ☐ Option 1 « Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires ».
- ☐ Option 2 « Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires » :
  - ☐ Option 2.1 : répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40 % et répartition proportionnelle aux salaires pour 60 %.
  - ☐ Option 2.2 : répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30 % et répartition proportionnelle aux salaires pour 70 %.
- ☐ Option 3 « Répartition en fonction d'un critère exclusif » parmi l'un des 3 critères suivants :
  - ☐ Option 3.1 : 100 % uniforme.
  - ☐ Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence.
  - ☐ Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires.

C'est-à-dire : (formule de calcul).

Dans le cas où l'entreprise retient une option ayant recours au salaire pour la répartition de la masse d'intéressement (option 1, 2.1, 3.1 et 3.3), elle a la possibilité de définir des planchers et plafonds.

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime d'intéressement<sup>[1]</sup> :

- ☐ Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher.
- ☐ Option 2 : le salaire minimum défini au niveau IA par l'article 22 de la convention collective nationale de la télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime d'intéressement.

Il est également possible de prévoir un salaire plafond au-delà duquel le salarié ne peut percevoir une prime d'intéressement<sup>[1]</sup> :

- ☐ Option 1 : il n'est pas défini de salaire plafond.
- ☐ Option 2 : un salaire plafond pour bénéficier de la prime d'intéressement est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de l'intéressement, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

[1] Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

## 7. Régime juridique du dispositif d'intéressement

Pour le surplus, le dispositif d'intéressement mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du [date] conclu au sein de la télédiffusion.

## 8. Formalités

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion pris en application de l'accord de branche doit avoir été prise avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt auprès de la DRIETS du lieu du siège social de l'entreprise.

Fait, à [lieu], le [date].

Le représentant légal de la société.