
ACCORD D'INTERESSEMENT UES JCDECAUX

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- **La société JCDecaux France**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par _____, en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux, dûment mandaté.
- **La société JCDecaux SE**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par _____, en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux, dûment mandaté

Constituant l'UES JCDecaux

ET

D'une part,

- **Les représentants dûment mandatés des Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES JCDecaux :**
 - Pour la F3C CFDT,
 - Pour le SNCTPP CFE-CGC,
 - Pour la CGT,
 - Pour FO,
 - Pour l'UNSA,

D'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de la mise en œuvre de l'intéressement collectif au titre de l'année 2023 pour l'ensemble des salariés de l'UES JCDecaux. Il établit des dispositions et des critères adaptés au contexte et aux enjeux économiques de l'UES JCDecaux.

Il est destiné à développer le sens des responsabilités de l'ensemble des salariés et à les impliquer dans la recherche de performance et de résultats. Il vise également à développer les synergies entre les salariés des entreprises constituant l'UES JCDecaux. Ainsi, chaque salarié recevra sous forme de prime d'intéressement collectif, une part de sa contribution aux performances et aux résultats sous réserve de l'atteinte des objectifs.

Les critères d'intéressement se portent sur des objectifs de deux types :

- L'atteinte d'un objectif de Chiffre d'Affaires (CA) destiné à associer les salariés à la performance commerciale,
- L'atteinte d'un objectif de marge opérationnelle (MOP) destiné à associer les salariés aux résultats liés à l'organisation du travail, à la maîtrise des coûts de fonctionnement interne et à la compétitivité de JCDecaux en France.

A la date de signature de cet accord, les objectifs financiers prennent en compte les résultats des sociétés signataires et leurs filiales françaises à l'exception des sociétés Extime Media, Métrobus et Displayce.

A ces critères, s'ajoute un objectif supplémentaire donnant lieu à une possible majoration de la prime d'intéressement. Cet objectif collectif porte sur un enjeu de sécurité visant à réduire les accidents de travail avec arrêt.

La répartition de la masse d'intéressement collectif sera réalisée en partie proportionnellement au salaire et en partie en fonction du temps de présence.

Par nature aléatoire, l'intéressement collectif est variable dans son montant mais aussi dans son principe. Ainsi, si les conditions requises par le présent accord ne sont pas satisfaites, l'intéressement peut être nul. Par conséquent, les signataires du présent accord acceptent ce principe et ne considèrent pas l'intéressement institué par le présent accord comme un avantage acquis.

Article 1. Champ d'application et caractéristiques de l'intéressement

L'intéressement présente un caractère collectif, puisqu'il a comme origine des données traduisant la marche globale des sociétés signataires constituant l'UES et leurs filiales françaises à l'exception des sociétés Extime Media, Métrobus et Displayce, et qu'il est ouvert à l'ensemble des salariés bénéficiaires des sociétés qui constituent l'UES JCDecaux.

Le montant de l'intéressement ne dépend pas d'une décision discrétionnaire de l'une des parties signataires, mais uniquement des règles de calcul définies dans le cadre du présent accord.

Il présente par nature, à chaque exercice, un caractère aléatoire, tant dans son principe que dans son volume. Il est donc variable et peut être nul.

Les règles de calcul ne font intervenir que des éléments caractérisant des résultats des sociétés signataires et leurs filiales françaises à l'exception des sociétés Extime Media, Métrobus et Displayce, éléments sur lesquels chaque membre du personnel des sociétés du Groupe peut avoir une action directe ou indirecte.

L'intéressement collectif ne constitue, ni dans son principe, ni dans son montant, un avantage acquis.

Article 2. Non substitution et traitement social et fiscal de l'intéressement

2.1 Les sommes attribuées aux bénéficiaires en application du présent accord ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur antérieurement ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

2.2 Les montants individuels attribués aux salariés bénéficiaires en application du présent accord n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent pas en compte dans l'application de la législation du travail.

Au jour de la conclusion du présent accord, l'intéressement effectivement versé aux salariés :

1. Est exonéré des cotisations sociales ;
2. Est déduit des bases de retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
3. Est soumis à l'impôt sur le revenu sauf, si les salariés bénéficiaires de l'intéressement souhaitent affecter ces sommes au Plan d'Epargne d'Entreprise, dans la limite d'un montant ne pouvant excéder le plafond légal mentionné à l'article L.3314-8 du code du travail¹ ;
4. Est soumis à la Contribution Sociale Généralisée, à la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale, ainsi qu'à la contribution patronale supplémentaire dite « forfait social » dont les montants doivent être payés par l'entreprise à l'URSSAF lors du versement de la prime.

En tout état de cause, le régime fiscal et le régime social des sommes issues de l'intéressement (sommes versées immédiatement ou affectées sur un support dédié) sont ceux applicables au jour de leur versement.

Article 3. Bénéficiaires de l'intéressement

¹ Soit 75% du PASS à la date de signature du présent accord (32.994 euros pour 2023).

L'intéressement tel que défini par le présent accord est réservé aux seuls salariés des sociétés signataires du présent accord qui compteront, à la clôture de l'exercice, au moins trois mois d'ancienneté (selon les dispositions du code du travail) dans les entreprises constituant l'UES JCDecaux.

Cette ancienneté est déterminée en tenant compte de tous les contrats de travail exécutés, au sein de l'une des sociétés composant l'UES, au cours de la période de calcul de l'intéressement et des douze mois qui la précèdent.

En cas de départ de l'entreprise, le montant de l'intéressement du salarié concerné sera déterminé au prorata de son temps d'appartenance à l'entreprise de l'UES pour l'exercice considéré.

Article 4. Calcul de la masse globale de l'intéressement

Il est rappelé que si l'EBIT France opérationnelle hors Management Fees et Trademark facturées par, ou à, JCDecaux SE est inférieur ou égal à 0, il n'y aura pas de versement d'intéressement collectif et ce, quel que soit le résultat des formules de calcul des deux critères de performance.

4.1 Calcul de la masse globale de l'intéressement au titre de 2023

Pour l'exercice 2023, le calcul de la masse globale de l'intéressement (I) est fonction de deux critères :

■ Critère de Chiffre d'Affaires (CA) (I1)

Ce critère est déterminé en fonction de l'écart entre le chiffre d'affaires contributif réalisé et l'objectif de chiffre d'affaires contributif budgété pour les sociétés signataires et leurs filiales françaises à l'exception des sociétés Extime Media, Métrobus et Displayce.

Pour l'exercice 2023 l'objectif de chiffre d'affaires s'élève à K€.

L'intéressement ici dégagé (I1) est exprimé en pourcentage de la masse salariale (MS) brute des bénéficiaires selon le taux d'atteinte de l'objectif.

L'annexe du présent accord détermine la variabilité des pourcentages d'intéressement en fonction du résultat du CA au regard de l'objectif.

■ Critère de marge opérationnelle (MOP) (I2)

Le critère de marge opérationnelle est déterminé en fonction de l'écart entre la Marge Opérationnelle* réalisée (MOP « retraitée » de l'Intéressement collectif et des incentives cadres dirigeants) et l'objectif de MOP budgété (MOP « retraitée » de l'intéressement collectif et des incentives cadres dirigeants budgétés) pour les sociétés signataires et leurs filiales françaises à l'exception des sociétés Extime Media, Métrobus et Displayce.

*hors Management Fees (MF) et Trademark (TM) facturées par, ou à JCDecaux SE.

Pour l'exercice 2023, l'objectif de marge opérationnelle est fixé à K€.

L'intéressement ici dégagé (I2) est exprimé en pourcentage de la masse salariale (MS) brute des bénéficiaires selon le taux d'atteinte de l'objectif.

L'annexe du présent accord détermine la variabilité des pourcentages d'intéressement en fonction du résultat de la MOP au regard de l'objectif.

4.2 Critère supplémentaire pouvant donner lieu à majoration de l'intéressement collectif

Il a été décidé d'ajouter aux critères de chiffre d'affaires et de marge opérationnelle, un critère en lien direct avec les valeurs et la stratégie du groupe JCDecaux.

C'est pourquoi la Direction et les Organisations syndicales ont souhaité maintenir le critère RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) prévu dans le précédent accord en lien direct avec la politique et les engagements pris par le Groupe JCDecaux depuis plusieurs années.

Le critère fixé porte sur la diminution du taux de fréquence des accidents de travail avec arrêts.

La formule de calcul est la suivante :

$$\text{Taux de fréquence} = \frac{\text{nombre d'accident de travail avec arrêts}}{\text{Nombre d'heures de travail}} \times 1\,000\,000$$

Les heures de travail prises en compte sont les heures théoriques contractuelles auxquelles sont déduits les jours de congés payés et des RTT.

L'objectif à atteindre au titre de l'année 2023, est de 26,8 accidents de travail (avec arrêts) par million d'heures de travail.

Dans l'hypothèse où le taux de fréquence serait inférieur ou égal à 26,8, alors l'enveloppe d'intéressement collectif telle que définie à l'article 4.1 serait majorée de +0,5%.

4.3. Calcul global

L'enveloppe globale d'intéressement sera égale à la moyenne de : I1 + I2, soit $I1 + I2 / 2$, appliquée à la masse salariale des bénéficiaires. A cette enveloppe pourra s'ajouter, le cas échéant, la majoration liée à l'atteinte du critère RSE. De ce résultat global sera déduite la participation (P), à savoir la somme des droits à participation de l'ensemble des salariés bénéficiaires du présent accord.

Globalement, l'intéressement sera calculé selon la formule suivante :

$$I = (((I1 + I2) / 2) \times \text{MSB}^*) + 0,5\% \text{MSB}^* - P$$

* MSB : Masse salariale Brute

Sous réserve de l'atteinte des objectifs définis à l'article 4.2 pouvant donner lieu à majoration de l'Intéressement collectif.

Article 5. Répartition de l'intéressement

Le montant de l'intéressement déterminé à l'article 4 ci-dessus est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 3, selon les conditions ci-dessous :

- 10% de la masse d'intéressement (I) sera réparti entre tous les bénéficiaires proportionnellement à leur temps de présence quel que soit leur niveau de salaires, Conformément aux dispositions légales applicables, seront pris en compte dans le temps de présence du salarié au cours de l'exercice :
 - congés de maternité et d'adoption ;

- suspensions consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
 - placement en activité partielle ;
 - mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'art. L. 3131-15 du code de santé publique ; congé lié au projet de transition professionnelle.
 - congé lié au projet de transition professionnelle.
 - congé de proche aidant selon les conditions fixées par la loi.
 - assimilées par le Code du travail à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.
- 90% de la masse d'intéressement (I) sera réparti proportionnellement aux salaires, au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, perçus par chaque salarié au cours de l'exercice de référence.
Pour certaines périodes d'absence, le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent. Il s'agit des périodes de :
 - congés de maternité et d'adoption ;
 - suspensions consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
 - placement en activité partielle ;
 - mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'art. L. 3131-15 du code de la santé publique.
 - congé lié au projet de transition professionnelle.
 - congé de proche aidant selon les conditions fixées par la loi.
 - assimilées par le Code du travail à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Article 6. Plafonnement de l'intéressement

6.1 Conformément aux dispositions légales, le montant global annuel de l'intéressement, tel qu'il résulte de la formule précédemment retenue, est plafonné. Ainsi, les sommes distribuables au titre d'un exercice ne peuvent dépasser 20 % du total des salaires annuels bruts versés à l'ensemble des salariés de l'UES.

Par conséquent, si l'application de la formule d'intéressement aboutit à ce que son montant global soit supérieur au plafond de 20% du total des salaires bruts versés, celui-ci sera automatiquement ramené au niveau de ce plafond.

6.2 Le montant des primes susceptibles d'être attribuées à un même salarié au titre d'un même exercice, ne peut excéder une somme égale à 75% du plafond annuel de Sécurité Sociale retenu pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale.

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

Article 7. Versement de l'intéressement

Conformément à l'article L.3314-9 du Code du travail, l'intéressement doit être versé au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de calcul au titre duquel l'intéressement est dû.

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'Entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Dans le cadre du présent accord, les Parties sont convenues que le versement de l'intéressement sera effectué en une fois et au plus tard le 15 mai suivant la clôture de l'exercice.

Article 8. Affectation de l'intéressement

8.1 Le salarié bénéficiaire peut décider de percevoir immédiatement les sommes attribuées au titre de l'intéressement ou, le cas échéant, d'investir volontairement tout ou partie de sa prime d'intéressement dans le Plan d'Epargne Entreprise.

A l'exception des bénéficiaires qui demanderont le versement immédiat des sommes acquises au titre de l'intéressement, les sommes seront versées à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du Plan d'Epargne. Les sommes versées dans ce Plan seront affectées conformément à l'accord relatif au Plan d'Epargne Entreprise.

Le bénéficiaire informe le teneur de compte des conditions dans lesquelles il entend affecter les sommes qui lui sont attribuées.

A titre d'information, les modalités de placement prévues au jour de la signature du présent accord par le règlement du Plan d'Epargne Entreprise, sont rappelées en annexe.

Chaque bénéficiaire ayant opté pour le placement de ses droits sur le Plan d'Epargne entreprise pourra répartir ses versements à l'intérieur du Plan.

Les bénéficiaires auront la possibilité de modifier l'affectation des sommes et procéder à des arbitrages, sans que la durée d'indisponibilité ne soit remise en cause, dans les conditions prévues par le règlement du Plan.

En l'état de la législation en vigueur au jour de la signature du présent accord, les montants investis ne rentreront pas dans le revenu imposable des salariés et ne seront pas soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception de la CSG-CRDS, s'ils restent bloqués cinq ans. Dans ce cas, le salarié pourra bénéficier d'un abondement, tel que défini dans l'accord relatif au Plan d'Epargne Entreprise du 18 décembre 2018.

8.2 Le courrier d'information des bénéficiaires sur les sommes qui leurs sont attribuées précise les modalités selon lesquelles ce droit sera affecté par défaut sur le PEE lorsqu'ils n'auront pas exprimé de choix sur le sort de ces sommes.

Conformément à l'article R3313-12 du code du travail, à défaut de choix exprimé par le salarié bénéficiaire dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, l'intéressement lui revenant est affecté dans les fonds désignés à cet effet par le règlement du plan d'épargne d'entreprise ou, à défaut de précision dans ledit règlement, dans le fonds le plus sécuritaire *prévu par ce règlement (*En application de la classification des FCPE définie par l'Autorité des Marchés Financiers (cf. instruction AMF n°2011-21)).

Les sommes investies dans le plan sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan.

Article 9. Information du personnel

9.1 Lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place. Ce livret d'épargne salariale est mis à disposition sur l'intranet AgoRHa pour l'ensemble des salariés déjà présents lors de la mise en place du présent accord.

Par ailleurs, le texte du présent accord fera, pour chaque société comprise dans le champ du présent accord, l'objet d'une diffusion par les moyens d'information de la Direction des Ressources Humaines et notamment via mise en ligne sur l'Intranet AgoRHa.

9.2 Conformément aux dispositions de l'article D.3313-9 du code du travail, lors du versement de l'intéressement chaque année, il est remis au salarié bénéficiaire un document d'information sur les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement.

Ce document informe notamment sur :

1. le montant global de l'intéressement ;
2. le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
3. le montant des sommes attribuées au salarié ;
4. la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
5. le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ou l'investissement,
6. le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
7. lorsque l'intéressement est investi sur un Plan d'Epargne 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 ;
8. les modalités d'affectation de ces sommes au Plan d'Epargne d'Entreprise en cas d'absence de demande de sa part.

Le salarié bénéficiaire est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Avec l'accord du salarié bénéficiaire, la remise de la fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 10. Départ du salarié

Lors de son départ, il sera demandé à tout salarié d'informer la Direction des Ressources Humaines de :

1. l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits ;
2. tout changement d'adresse qui pourrait intervenir jusqu'à la date du versement de l'intéressement collectif dû au titre de l'exercice en cours au moment du départ.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont par défaut versées sur le PEE dans les conditions visées au présent accord. Ces sommes pourront être réclamées par l'intéressé jusqu'au terme de la prescription fixée par la législation en vigueur.

Article 11. Clause de rendez-vous et information collective

Cette commission, mise en place par le Comité Social et Economique, se réunira lors du calcul de l'intéressement et prendra connaissance des résultats et des documents ayant servi de base de calcul.

Ces documents composés au minimum du compte de résultat consolidé des sociétés signataires et leurs filiales françaises à l'exception des sociétés Extime Media, Métrobus et Displayce, seront communiqués par la Direction avant la date prévue pour la réunion.

Elle pourra également demander à la Direction toutes explications complémentaires sur l'application de l'accord, formuler tout avis et présenter toute suggestion à ce sujet.

Les membres de la commission sont soumis à une obligation de discrétion lorsque des informations confidentielles, et présentées comme telles, leurs sont communiquées.

Article 12. Règlement des litiges

Les litiges individuels pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront si possible à l'amiable, après entente des parties et avis de la commission de suivi de l'accord qui se réunira dans un délai d'un mois suivant la demande de l'une des parties. A défaut d'accord entre les parties au regard de l'avis rendu par la commission de suivi, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Les dispositions du présent accord continueront à porter effet jusqu'à la résolution du litige.

Article 13. Durée de l'accord

Compte tenu du contexte précisé en préambule, le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un exercice social. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2023 et concerne donc l'exercice social 2023.

A titre indicatif, l'exercice de référence est actuellement défini du 1^{er} janvier au 31 décembre.

A l'arrivée du terme du présent accord, celui-ci cessera de produire ses effets, sans autre formalité et ne pourra pas être tacitement renouvelé.

Article 14. Dénunciation

L'accord peut être dénoncé d'un commun accord par l'ensemble des parties signataires et dans la même forme que sa conclusion.

La dénonciation devra intervenir dans les six premiers mois de l'exercice afin de préserver le caractère aléatoire de l'intéressement.

La dénonciation doit être notifiée et déposée auprès de la DREETS compétente dans un délai de quinze jours à compter de sa signature.

Par exception, l'accord peut être dénoncé unilatéralement par l'une des parties signataires, en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions légales et réglementaires, après que l'Administration a initialement demandé le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales et/ou réglementaires.

Article 15. Révision – Adhésion

▪ Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été signé. A l'issue de cette période une ou plusieurs Organisations syndicales de salariés représentatives pourront procéder à la révision de l'accord, en application de l'article L.2222-5 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter les indications des dispositions dont la révision est demandée, d'une part, et les propositions de remplacement, d'autre part,
- Dans un délai maximum de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties ci-dessus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le cas échéant, les dispositions de l'avenant, portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, sous réserve du respect des dispositions légales applicables notamment concernant la date d'entrée en application d'un tel avenant.

- **Adhésion**

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative dans l'entreprise non-signataire pourra adhérer au présent accord.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS des Yvelines.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 16. Dépôt

Dès sa signature, le présent accord est notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives par courriel avec accusé de réception.

Ensuite, il sera, conformément aux exigences légales, déposé par la Direction de façon dématérialisée sur la plateforme du ministère du travail dont une version intégrale en format PDF signée des parties et une version en format docx sans nom prénom paraphe ou signature accompagnée des pièces requises. Un exemplaire sera également déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Fait à Plaisir, le 30 juin 2023, en 8 exemplaires

Pour la Direction :

Pour les Organisations syndicales :

- Pour la F3C CFDT,
- Pour le SNCTPP CFE-CGC,
- Pour la CGT,
- Pour FO,
- Pour l'UNSA,