
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 Monsieur _____, 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 Monsieur _____, 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 d'un intéressement pour l'ensemble des salariés de l'UES JCDecaux.

Il traduit la volonté de partager à l'ensemble du personnel, une part du résultat d'exploitation, sans compromettre pour autant la part nécessaire à l'entreprise pour assurer son développement.

Il est destiné à développer le sens des responsabilités de chaque salarié de l'UES et à les impliquer financièrement dans la recherche de meilleures performances.

Ainsi, chaque salarié recevra une part de sa contribution aux progrès de développement ainsi qu'aux performances de JCDecaux en France.

Le choix des critères d'intéressement est lié à des objectifs de deux types :

- L'atteinte d'un objectif de Chiffre d'Affaires 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 ces critères, s'ajoutent un objectif supplémentaire donnant lieu à une possible majoration de la prime d'intéressement. Cet objectif s'inscrit dans le programme de lutte contre l'absentéisme dans l'entreprise.

A la date de signature de cet accord, les objectifs financiers prennent en compte les résultats des sociétés signataires constituant l'UES JCDecaux et leurs filiales françaises à l'exception des sociétés Exttime Media, Cyclocity, Displayce et Mediatransports.

La prime globale de l'intéressement sera répartie entre bénéficiaires proportionnellement au salaire brut perçu par le bénéficiaire et sa durée de présence au cours de l'exercice de référence. Ce choix permet de respecter la contribution de chacun dans le cadre de l'effort apporté à augmenter la productivité et à améliorer l'organisation du travail, et récompense la présence au travail.

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

Le présent accord a pour objet de fixer : le cadre d'application, la durée, les critères servant au calcul de l'intéressement, des modalités de répartition, la période des versements, les modalités d'information collective et individuelle des salariés, la procédure de révision.

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 ou des performances des sociétés signataires constituant l'UES JCDecaux et leurs filiales françaises à l'exception des sociétés Extime Media, Cyclocity, Displayce et Mediatransports, 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'Épargne Entreprise, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et du quart de leur rémunération annuelle ;
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

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.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice. Les salariés ayant rejoint JCDecaux à partir du 2 octobre de l'année de l'exercice, sans reprise d'ancienneté, ne seront pas considérés comme bénéficiaires de l'intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au sein de l'une des sociétés composant l'UES, au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent de manière continue. Les périodes de suspension du contrat ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

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

Le calcul de la masse globale de l'intéressement est fonction des résultats atteints par les sociétés signataires composant l'UES JCDecaux concrétisés au travers de deux critères : Chiffre d'Affaires (CA) et Marge Opérationnelle (MOP).

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 deux critères de performance.

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

Pour l'exercice 2024, 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 constituant l'UES JCDecaux et leurs filiales françaises à l'exception des sociétés Extime Media, Cyclocity, Displayce et Mediatransports.

Pour l'exercice 2024 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 1 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)

Ce critère 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.

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

Pour l'exercice 2024, 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 1 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

Il a été décidé d'ajouter aux critères de chiffre d'affaires et de marge opérationnelle, un critère de performance en lien la stratégie RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) s'inscrivant dans la politique du Groupe de réduction des accidents du travail.

Le critère RSE fixé au titre de l'année 2024 porte sur le taux de fréquence des accidents du travail (AT) avec arrêts de travail.

Au titre de l'année 2024, dans l'hypothèse où le taux de fréquence des AT était inférieur ou égal à 26,1%, alors l'enveloppe d'intéressement collectif telle que définie à l'article 4.1 sera majorée de +1%.

Si le taux obtenu au titre de l'année 2024 était inférieur ou égal à 28,1%, la majoration sera alors 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 :

$$I = (((I1 + I2) / 2) \times MSB^*) + 1\% MSB^* - P$$

* 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 :

- **20%** 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 légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
 - Congé de maternité, paternité et d'adoption ;
 - Congé de formation ou lié au projet de transition professionnelle.
 - Période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident de travail intervenu chez un précédent employeur) ;
 - 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 de proche aidant selon les conditions fixées par la loi.
 - Période assimilée par le Code du travail à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.
- **80%** 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 :

Conformément aux dispositions légales applicables, seront pris en compte dans le temps

de présence du salarié au cours de l'exercice :

- Congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- Congé de maternité, paternité et d'adoption ;
- Congé de formation ou lié au projet de transition professionnelle.
- Période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident de travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- 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 de proche aidant selon les conditions fixées par la loi.
- Période assimilée 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 en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

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

Article 7. Versement de l'intéressement

Le calcul du montant exact de l'intéressement ne peut intervenir qu'après la clôture et approbation des comptes pour l'exercice considéré. 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'Épargne 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 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. Conséquences d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal

La loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'article 9 de l'accord national interprofessionnel signé le 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise impose aux entreprises d'au moins 50 salariés de négocier obligatoirement sur les conséquences d'un bénéfice net fiscal exceptionnel de l'entreprise s'agissant du partage de la valeur.

Un partage de la valeur pourra être proposé aux collaborateurs de l'UES quand tous les déficits fiscaux de l'intégration fiscale accumulés depuis 2020 auront été compensés par la génération de bénéfices fiscaux. Entre 2020 et 2023 (quatre exercices), l'entreprise a constaté des pertes fiscales importantes et ne pourra envisager de partage de la valeur qu'après les avoir apurées.

Article 10. 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

La 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 constituant l'UES JCDecaux et leurs filiales françaises à l'exception des Extime Media, Cyclocity, Displayce et Mediatransports, 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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un exercice social. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024 et concerne l'exercice social 2024.

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

Le présent accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction. A l'arrivée du terme du présent accord, le présent accord cessera de produire ses effets, sans autre formalité et ne pourra pas être tacitement renouvelé.

Article 14. Dénonciation

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.