

ACCORD D'INTERESSEMENT UES JCDECAUX

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- La société JCDecaux France, dont le siège social est situé 17 rue Soyier – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par Monsieur [] en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté.
- La société JCDecaux SA, dont le siège social est situé 17 rue Soyier – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par Monsieur [] en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté

Constituant l'UES JCDecaux

D'une part,

ET

- Les représentants dûment mandatés des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES JCDecaux :
 - pour la F3C CFDT, [] en sa qualité de délégué syndical central
 - pour la SNCTPP CFE-CGC, [] en sa qualité de délégué syndical central
 - pour la CGT [] en sa qualité de délégué syndical central
 - pour FO, [] en sa qualité de délégué syndical central
 - pour l'UNSA [] en sa qualité de délégué syndical central

D'autre part,



PREAMBULE

L'ensemble des sociétés signataires du présent accord font partie de l'UES JCDECAUX.

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, telle que définie ci-dessus.

Il est destiné à développer le sens des responsabilités de chacun et à impliquer l'ensemble des salariés de l'UES dans la recherche de meilleures performances et compétitivité.

Le présent accord établit des dispositions et des critères adaptés aux contextes et enjeux économiques de l'UES JCDECAUX.

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

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

Il sera conditionné par :

- L'atteinte d'un objectif de performance destiné à associer les salariés à la performance financière en matière de développement des parts de marché en France,
- L'atteinte d'un objectif de résultats opérationnels destiné à associer les salariés au résultat d'organisations du travail plus efficaces, ainsi qu'à la maîtrise des coûts de fonctionnement interne, garants du développement et de la compétitivité de JCDecaux en France.

Le présent accord vise à développer les synergies entre les salariés des entreprises constituant l'UES JCDecaux.

A la date de signature de cet accord, les objectifs prennent en compte les résultats des sociétés signataires et leurs filiales françaises* à l'exception des sociétés Médiakiosk, Média Aéroports de Paris et Métrobus.

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

De par sa nature aléatoire, l'intéressement 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.

* Le présent accord comporte une annexe 3 définissant la liste des sociétés (adresse siège social, effectifs,) sachant que pour le moins les deux tiers des salariés de ces sociétés sont couverts par un accord d'intéressement collectif.

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 Mediakiosk, Média Aéroports de Paris et Métrobus, 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 Mediakiosk, Média Aéroports de Paris et Métrobus, 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 Ces 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 :

- Est exonéré des cotisations sociales
- Est déduit des bases de retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés,
- Est soumis à l'impôt sur le revenu sauf, si dans un délai de quinze jours à compter du versement, les salariés bénéficiaires de l'intéressement souhaitent affecter ces sommes à la réalisation d'un plan d'épargne d'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,
- 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 précomptés et 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 en France.

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

Le calcul de la masse globale de l'intéressement (I) est fonction de deux critères :

▪ Critère de la performance (I1)

Ce critère est déterminé en fonction de l'écart entre le chiffre d'affaires (CA) contributif réalisé et l'objectif de chiffre d'affaires contributif budgété pour les sociétés signataires et leurs filiales françaises à l'exception des sociétés Médiakiosk, Média Aéroports de Paris et Métrobus.

Pour l'exercice 2017, l'objectif de chiffre d'affaires tel que précisé ci-dessus s'élève à

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.

Les annexes 1 et 2 au présent accord déterminent la variabilité des pourcentages d'intéressement en fonction du résultat du CA au regard de l'objectif, pourcentages s'étendant de 0% à 9% au jour de la signature du présent accord.

▪ Critère de résultats opérationnels (I2)

Le critère de résultats opérationnels est déterminé en fonction de l'écart entre la Marge Opérationnelle (MOP) réalisée (MOP « retraitée » de l'intéressement collectif et des stocks options) et l'objectif de MOP budgété (MOP « retraitée » de l'intéressement collectif et des stocks options budgétés) pour les sociétés signataires et leurs filiales françaises à l'exception des sociétés Médiakiosk, Média Aéroports de Paris et Métrobus.

Pour l'exercice 2017, l'objectif de marge opérationnelle tel que précisé ci-dessus est fixé à



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

Les annexes 1 et 2 au présent accord déterminent la variabilité des pourcentages d'intéressement en fonction du résultat de la MOP au regard de l'objectif, pourcentages s'étendant de 0% à 9% au jour de la signature du présent accord.

■ 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. De ce résultat 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 :

$$I = ((I1 + I2) / 2) \times MS - P$$

Pour les exercices 2018 et 2019, les calculs seront identiques à ceux exposés ci-dessus. Les objectifs de performance (à savoir le chiffre d'affaires) et de résultats opérationnels (à savoir la MOP) seront définis chaque année dans le cadre d'un avenant au présent accord, conclu conformément aux dispositions légales applicables.

A défaut d'accord entre les parties signataires, signé dans le cadre d'un avenant avant le 30 juin de chaque exercice, les objectifs définis pour 2017 seront reconduits pour 2018 tout en étant majorés de 10 % pour le CA et de 10% pour la MOP.

De même pour l'année 2019, à défaut d'accord, les objectifs fixés pour 2018 seront reconduits tout en étant majorés de 10 % pour le CA et de 10% pour la MOP.

Article 5. Majoration de l'intéressement

Dans l'hypothèse où le résultat de la MOP de l'exercice considéré serait, de manière cumulative, supérieur :

- ✓ De plus de 5% au résultat de la MOP de l'exercice précédent
- ✓ Et à celui de l'objectif de MOP fixé pour l'exercice considéré,

Le pourcentage d'intéressement moyen $((I1 + I2) / 2)$ dégagé, le cas échéant, au titre de l'exercice considéré sera majoré de 0.5%.

Article 6. 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,
- 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.

Conformément aux dispositions légales applicables, seront pris en compte dans le temps de présence du salarié au cours de l'exercice :

- Congés annuels,
- Congés exceptionnels pour événements familiaux,
- Congés pour enfant malade payés par l'entreprise,
- Heures de délégation, convocations par l'employeur,
- Formations à la demande de l'entreprise,
- Congés de formation économique sociale et syndicale,
- Journées 35 heures,
- Journées de récupération,
- Accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle,
- Maternité, adoption,
- Congé de paternité.

Les absences ci-dessus non rémunérées génèreront une prise en compte du salaire qui aurait été payé, si le salarié avait été présent.

Article 7. Plafonnement de l'intéressement

7.1 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.

7.2 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 la moitié du plafond annuel moyen 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 8. Versement de l'intéressement

Conformément à l'article L3314-9 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, le versement de l'intéressement sera effectué en une fois, au plus tard le 30 avril suivant la clôture de l'exercice.

Article 9. Affectation de l'intéressement

9.1 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'épargne mis en place au sein de l'entreprise.

Les sommes versées dans ce plan d'épargne entreprise seront affectées conformément au règlement de ce dernier.

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'épargne entreprise, sont rappelées en annexe.

Chaque bénéficiaire ayant opté pour le placement de ses droits sur le plan d'épargne entreprise pourra ventiler 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 à l'article 10 du présent accord.

9.2 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 affectée dans le fond désigné 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 10. Abondement de l'intéressement

Comme précisé à l'article 9 du présent accord, les sommes perçues au titre de l'intéressement collectif pourront être affectées au plan d'épargne entreprise ; chaque salarié concerné bénéficiera alors d'un abondement à hauteur de la part de la prime d'intéressement versée au plan d'épargne.

Le montant de l'abondement 2017 reste plafonné à 200 Euros bruts pour 200 Euros placés. Au-delà de cette somme, aucun abondement supplémentaire ne sera versé.

Il est à noter qu'une négociation est en cours en 2017 avec l'objectif de finaliser un accord sur le PEE et son abondement à l'avantage des salariés.

Article 11. Information du personnel

11.1 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 salarial 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.

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

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des sommes attribuées au salarié,
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ou l'investissement,
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande,
- les modalités d'affectation de ces sommes au plan d'épargne 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 12. Départ du salarié

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

- l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits
- 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 13. Suivi de l'application de l'accord et information collective

Les parties conviennent de se retrouver à l'issue de chaque exercice pour en analyser le bilan et éventuellement, réviser les critères de performance retenus dans le cadre des dispositions légales, au regard des préconisations d'une commission de suivi d'accord d'intéressement collectif.

Cette commission, mise en place par le Comité d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L.2325-22 du Code du travail, 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 Mediakiosk, Média Aéroports de Paris et Métrobus, 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 14. 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 (Cf. article 13).

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 15. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois exercices sociaux. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017 et concerne donc les exercices sociaux 2017, 2018 et 2019.

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 16. Dénonciation

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

Si la dénonciation intervient :

- Dans les six premiers mois de l'exercice, elle prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours,
- Au-delà des six premiers mois de l'exercice, elle prendra effet à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la dénonciation.

La dénonciation doit être notifiée et déposée auprès de la DIRECCTE 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 ait initialement demandé le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales et/ou réglementaires.

Article 17. 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 DIRECCTE des Yvelines.

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

Article 18. Dépôt

Dès sa signature, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Au terme du délai d'opposition, il sera, conformément aux exigences légales, déposé par la Direction auprès de la DIRECCTE des Yvelines en deux exemplaires, dont un électronique, ainsi qu'au Greffe du Conseil de prud'hommes de Versailles en un exemplaire.

Fait à Plaisir, le 20 juin 2017, en 10 exemplaires

Pour la Direction :

Pour les Organisations syndicales :

Pour la F3C CFDT, Monsieur

Pour la SNCTPP CFE-CGC, Monsieur

Pour la CGT, Monsieur Eric SYLARD :

Pour FO, Monsieur

Pour l'UNSA, Monsieur

