

Accord d'intéressement 2017 - 2018 - 2019

Entre,

La société THE MARKETINGGROUP dont le siège social est situé 20-26, boulevard du Parc – 92200 Neuilly sur Seine, représentée par Madame Sandrine Wetter, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après dénommée « la Société »

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur El Hadji CAMARA, délégué syndical

L'organisation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Thomas ZINSOU, délégué syndical

L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame Véronique Riguet, déléguée syndicale,

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord d'intéressement des salariés.

Préambule

Le présent accord a pour but de favoriser l'intéressement des salariés, de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêt qui existe à l'intérieur de l'Entreprise et d'impliquer l'ensemble du personnel à la bonne marche de l'Entreprise et à son développement.

Les raisons du choix des modalités de calcul et des critères de répartition de l'intéressement sont les suivantes :

- Modalités de calcul : L'intéressement calculé est lié aux résultats de l'Entreprise, en l'occurrence son résultat d'exploitation et son résultat net. Ces critères permettent d'attribuer aux salariés une part du résultat d'exploitation de l'Entreprise, sans compromettre pour autant son développement.
- Critères de répartition : Le présent accord d'intéressement a pour but d'encourager et de récompenser le travail accompli en prenant en compte la contribution de chacun, notamment à travers son positionnement en matière de rémunération et son temps de présence.

Le calcul et les modalités de répartition ont fait l'objet de négociations entre les soussignés et paraissent bien adaptés à la situation de l'Entreprise.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS et, sauf cas d'exonération légaux, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

L'Entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés. Le présent accord ne deviendra applicable qu'après les formalités prévues à l'article 14.

Article 1 – Principes de l'intéressement et limites

Le présent accord dispose d'un caractère aléatoire puisque seul un résultat d'exploitation bénéficiaire permettra le déclenchement d'un intéressement.

Le résultat d'exploitation, tel qu'il ressort de la liasse fiscale, sera une condition nécessaire pour déclencher l'intéressement mais non suffisante compte tenu d'une limite supplémentaire quant à l'atteinte d'un résultat net minimum à laquelle s'ajoutent les limites globales et individuelles légales.

Article 2 - Calcul de la masse d'intéressement

La masse totale d'intéressement (I) est définie comme suit :

$$I = (x \% \times \text{REX} \times \text{Score clé})$$

Où x % = Taux retenu et appliqué sur le résultat d'exploitation, représentant la quote-part du résultat d'exploitation consacrée à l'intéressement. Dans le cadre de cet accord, le taux retenu est de 6 %.

Où REX = Résultat d'exploitation de l'Entreprise

Où Score clé = Le score clé sera égal à 1, et l'intéressement pourra être déclenché si le résultat d'exploitation est égal ou supérieur à 7 % du chiffre d'affaires.

Le score clé sera égal à 0, et l'intéressement ne sera pas déclenché si le résultat d'exploitation est inférieur à 7 % du chiffre d'affaires.

Article 3 – Limites concernant le résultat net après impôt

Dans la mesure où le résultat d'exploitation ouvre droit à intéressement, celui-ci ne sera dû que sous réserve que le résultat net après impôt, participation, intéressement ne soit pas inférieur à 2 % du chiffre d'affaires.

Dans un tel cas l'intéressement sera réduit à due concurrence voire à zéro.

Article 4 - Bénéficiaires

Le présent accord d'intéressement s'applique à l'ensemble des salariés de l'Entreprise tels que les personnels sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou partiel, sous réserve de répondre à la condition de trois mois d'ancienneté dans l'Entreprise au 31 décembre de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement.

L'ancienneté correspond à la durée d'appartenance juridique à l'Entreprise, acquise au cours de l'exercice et des douze mois qui le précèdent, de façon continue ou discontinue et sans que des périodes de suspension du contrat de travail puissent être déduites. L'ancienneté ne se confond donc pas avec la présence effective.

Enfin, dès lors que l'ancienneté exigée par le présent accord est atteinte, le salarié à vocation de bénéficier de l'Intéressement sur la totalité de son appartenance juridique à l'Entreprise au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

Les salariés bénéficiaires quittant l'Entreprise en cours d'exercice, avant d'avoir perçu la totalité de la prime d'intéressement leur revenant, devront préciser l'adresse à laquelle devront être envoyés le bulletin spécial et le paiement de la l'intéressement. Dans ce cas, le plafond individuel retenu pour le plafonnement de la prime d'Intéressement sera égal à la somme des plafonds mensuels applicables.

En application des dispositions du Code du Travail, si le salarié ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes dues au titre de l'Intéressement sont tenues à sa disposition pendant une durée d'au moins un an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, elles doivent être versées à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

Passé le terme de la prescription, les sommes non réclamées seront affectées au fonds de réserve pour les retraites. Par ailleurs, l'Entreprise s'engage à rappeler ces dispositions aux salariés la quittant.

Article 5 - Répartition entre les bénéficiaires

Le présent accord d'intéressement a pour but d'encourager et de récompenser le travail accompli en prenant notamment en compte la contribution de chacun, notamment à travers son positionnement en matière de rémunération et son temps de présence.

A) Calcul de deux sous-masses d'intéressement

La masse totale I est d'abord répartie en deux sous-masses distinctes, représentant chacune 50 % de la masse totale. Soit :

$$I_1 = 50 \% \times I$$

$$I_2 = 50 \% \times I$$

B) Répartition individuelle de la sous-masse I1

La masse I_1 sera répartie entre chaque bénéficiaire proportionnellement au salaire brut de chacun des bénéficiaires de l'intéressement durant l'année considérée.

La règle de proportionnalité s'appliquera sur la base d'un plancher annuel de 21 000 euros (pour un salarié à temps plein) si le salaire annuel brut du salarié bénéficiaire est inférieur à ce montant, et sur la base d'un plafond annuel de 41 000 euros (pour un salarié à temps plein) si le salaire annuel brut du salarié bénéficiaire est supérieur à ce dernier montant.

Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale, hors revenus de remplacement (tels que les IJSS, la subrogation...), et hors avantages en nature à l'exception des indemnités journalières de prévoyance.

Aux périodes de travail effectif, s'entendant après déduction des absences n'ouvrant pas droit au maintien de la rémunération et après déduction des absences avec maintien de la rémunération tels que les revenus de remplacement comme les IJSS, la subrogation..., s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Le mode de calcul devra donc prendre en compte les cas d'absences légalement assimilées à du temps de travail tels que les congés maternité ou d'adoption (art. L.451-2 du Code du Travail), les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les congés de formation économique, sociale et syndicale, les congés de formation professionnelle, ainsi que les congés payés, les absences relatives à l'exercice de mandat de représentation de personnes...(liste non exhaustive).

Ainsi les rémunérations correspondantes à ces périodes seront reconstituées, si nécessaire, et réintégrées dans la masse des rémunérations servant de base au calcul de l'intéressement et à sa répartition.

C) Répartition individuelle de la sous-masse I2

La masse I_2 sera répartie entre chaque bénéficiaire proportionnellement à sa durée de présence durant l'année considérée.

Les absences suivantes sont assimilées à du temps de travail et donc considérées comme du temps de présence :

- les congés légaux de maternité et d'adoption
- la période de suspension du contrat pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail ou de trajet réalisé chez un précédent employeur.

- les congés payés
- les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise
- les heures de délégation des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat
- les jours de réduction du temps de travail
- les congés de formation (congé de bilan de compétences, congé individuel de formation (Cif), congé de formation économique, sociale et syndicale...

Article 6 – Application des plafonds légaux

À la date du présent accord, les plafonds ci-dessous s'appliquent légalement :

Plafond global : La prime globale de l'Intéressement est plafonnée, selon la réglementation en vigueur, à 20% du total des salaires bruts versés aux personnes concernées au cours de l'exercice considéré.

Pour le calcul du plafond, il convient de prendre en considération le total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'Entreprise. Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale ; il s'entend avant déduction des cotisations et des contributions sociales et après déduction des remboursements pour frais professionnels, dans les conditions et limites définies par l'arrêté du 20 décembre 2002.

Plafond individuel : Légalement, le montant d'intéressement attribué à un salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires n'ayant travaillé dans l'Entreprise que pendant une partie de l'exercice. Le plafond s'apprécie par rapport aux primes d'Intéressement distribuées au titre d'un même exercice, quelle que soit la date de versement. Le plafond de Sécurité Sociale à retenir est celui en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'Intéressement se rapporte.

Si, durant la période d'application de cet accord, la réglementation devait changer, que ce soit pour réduire ou supprimer les plafonds ci-dessus, les augmenter ou en ajouter de nouveau, cette nouvelle réglementation s'appliquerait, la mention ci-dessus des plafonds étant strictement informative des règles actuelles.

Article 7 – Régime social et fiscal

L'Intéressement n'a pas le caractère de salaire et n'entre pas en compte pour l'application de la législation relative au S.M.I.C.

L'Intéressement versé aux salariés :

- ✓ est exonéré de toute charge sociale (Sécurité Sociale, chômage, retraite,...etc.),
- ✓ est soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année au cours de laquelle il est directement versé au salarié, sauf cas légaux d'exonération,
- ✓ est soumis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le montant de la CSG et de la CRDS est indiqué et précompté par l'Entreprise lors du versement effectif au salarié.

Il est expressément convenu que la validité du présent accord est subordonnée au maintien des exonérations de charges sociales et à la déductibilité des sommes calculées. En cas de réduction ou de remise en cause de ces

sw sc TZ

avantages, les parties s'engagent à dénoncer l'accord dans les formes prévues à l'article 12, sauf si les parties décident de poursuivre les termes de cet accord ou de conclure un avenant.

Article 8 - Versement

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le 31 juillet de l'année suivant la clôture de l'exercice de référence. Il est en outre précisé que toute somme versée aux salariés en application de l'Accord d'Intéressement au-delà de ces dates produit un intérêt calculé au taux légal fixé par décret.

Article 9 - Affectation à un Plan d'Épargne d'Entreprise

Tout bénéficiaire peut affecter tout ou partie de sa prime d'intéressement au plan d'épargne d'entreprise. Si cette affectation intervient dans les 15 jours suivant son versement, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque bénéficiaire devra faire connaître son choix en retournant à l'Entreprise un questionnaire que celle-ci lui adressera avant chaque versement.

Le salarié pourra aussi utiliser la télécopie et le courrier électronique pour faire parvenir sa réponse au siège de l'Entreprise. À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai de 15 jours, le cachet de la poste faisant foi, la prime d'intéressement lui sera versée.

Article 10 - Information des salariés

L'information et la publication relative à cet accord, ainsi que ses éventuels avenants, seront faites conformément aux dispositions réglementaires. L'ensemble des salariés sera informé directement par une note de service de la mise en place d'un Accord d'Intéressement.

Lorsque la masse d'intéressement sera supérieure à zéro, chaque bénéficiaire recevra une fiche distincte de sa feuille de paie qui mentionnera le montant global de l'Intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et la part qui revient au salarié, ainsi que la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS.

Elle comportera en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition, telles qu'elles résultent du présent accord.

Article 11 - Suivi de l'application de l'accord

L'application de l'Accord d'Intéressement sera suivie par la Direction et les Représentants des Salariés.

Organe de Contrôle

L'application du présent Accord d'Intéressement sera suivie par une Commission de Contrôle disposant des pouvoirs prévus par la Loi (articles L.441-2 et L.441-3 du Code du Travail).

Elle est constituée à ce jour des membres du Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise sera réuni une fois par an dans le cadre d'une réunion exceptionnelle pour assurer le suivi de l'Accord d'Intéressement, le calcul et la répartition de la masse d'Intéressement et les modalités d'application du présent Accord.

A cette réunion exceptionnelle seront conviés les délégués syndicaux.

Le temps passé par les membres de cet organe aux réunions, à sa mission de suivi et de contrôle de l'Accord est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Suiv
ec T2

Procédure de contrôle

L'organe de Contrôle sera réuni sur l'initiative de la Direction pour prendre connaissance du montant global d'intéressement, vérifier la bonne application de l'Accord et, en particulier, les modalités de calcul de la masse et de répartition de l'Intéressement entre les bénéficiaires.

Il lui sera possible de prendre connaissance à cette occasion des éléments et pièces ayant servi de base au calcul de la prime. Cette documentation sera tenue à sa disposition au moins huit jours avant la date de la réunion.

Les membres de cet organe de Contrôle sont tenus à l'obligation de discrétion sur toutes les informations remises ; toute divulgation à un tiers de nature à porter préjudice à l'Entreprise ou à un de ses salariés étant répréhensible.

Il sera tenu un procès-verbal des réunions par le Président de l'organe de contrôle.

Article 12 - Durée de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, soit pour les exercices 2014, 2015 et 2016. Il ne pourra être dénoncé ou modifié par avenant que par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que sa conclusion.

Par exception, la dénonciation unilatérale par l'une des parties est admise, en application de l'article L3345-2 du Code du travail, lorsqu'elle fait suite à une contestation par l'administration de la légalité de l'accord, intervenue dans les quatre mois de son dépôt, et quand elle a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

La dénonciation ou l'avenant sera adressé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même. Dans le cas de la dénonciation, les parties engageront de nouvelles négociations en vue d'aboutir à de nouvelles dispositions.

Article 13 - Règlement des différends

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 l'organe de contrôle qui pourra faire appel à un expert de son choix. A défaut, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

Article 14 - Dispositions finales

Le texte de l'accord est déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle selon la législation en vigueur, à l'initiative de la direction, dans les 15 jours suivant sa signature.

La DIRECCTE dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le

28/06/2017

Pour l'employeur

Sandrine Wetter

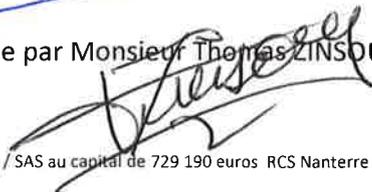


Les représentants des organisations syndicales

CFDT, représentée par Monsieur El Hadji CAMARA



CFTC, représentée par Monsieur Thomas ZINSOU



EC TZ

CGT, représentée par Madame Véronique Riguet

EC