

ACCORD D'INTERESSEMENT AUX RESULTATS DES SALARIES DE MEDIAPOST SAS

Entre les soussignés,

Le syndicat C.F.D.T.-F.3C. représenté par Madame Claudine BRINGART

Le syndicat C.F.T.C. représenté par Madame Marie-Ange ATTARD

Le syndicat C.F.E.-C.G.C. représenté par Monsieur Bertrand BESNARD

Le syndicat C.G.T. représenté par Monsieur Dominique BRETEAU

Le syndicat F.O. représenté par Monsieur Ginès BELMONTE

Le syndicat SUD représenté par Monsieur Stéphane LE BARH

d'une part, et

La société MEDIAPOST SAS, représentée par Madame Sylvie CAVALIE, Directrice Générale Adjointe Ressources Humaines et Affaires Juridiques.

d'autre part,

Conformément aux articles L 3311-1 et suivants du Code du travail, il est institué un régime d'intéressement aux résultats du personnel de MEDIAPOST SAS, régi par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant, et par les stipulations du présent accord.

Les négociateurs se sont rencontrés le 26 avril 2017, le 10 mai 2017, le 17 mai 2017 (avec réunion préparatoire des organisations syndicales le 16 mai 2017) et le 2 juin 2017.

PREAMBULE

MEDIAPOST est confrontée à un environnement marché en évolution. La mobilisation de l'ensemble des salariés a rendu possible l'atteinte des objectifs 2016 en termes de résultats. Cette réussite doit être poursuivie, en créant les conditions de l'engagement de tous les acteurs internes, quel que soit leur niveau de contribution.

Un dispositif d'intéressement permet d'associer les salariés aux résultats économiques de l'entreprise. Cet accord s'inscrit également dans une démarche volontariste de partager les fruits des performances à venir.

Ayant pour objectif d'associer par un intéressement le personnel de l'entreprise à son développement, cet accord en définit les principes et modalités.

SLB
RR
DB
CB
AMA
BC

Les raisons du choix des modalités de calcul (un seul critère de déclenchement) et des critères de répartition (basés uniquement sur la durée de présence sur l'exercice) de l'intéressement tiennent principalement aux caractères de simplicité et de lisibilité du dispositif que les négociateurs ont voulu mettre en œuvre par le présent accord.

Il est rappelé que l'intéressement versé aux salariés de l'entreprise 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 CSG¹, à la CRDS² et au forfait social.

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. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel. L'entreprise déclare être à jour de ses obligations fiscales et sociales et peut valablement conclure le présent accord.

ARTICLE 1 - CALCUL DE LA PRIME D'INTERESSEMENT

La prime d'intéressement est attribuée dans les conditions prévues au présent article.

Le critère de déclenchement est l'atteinte du Résultat OPérationnel (ROP) national, incluant le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) tel que connu à la date du présent accord, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, de tous les établissements, selon la grille de taux de réalisation de l'objectif (TRO) suivante :

Condition	Prime d'intéressement globale
si TRO = 100 %	5% du ROP réalisé
si 100% < TRO < 110%	7.5% du ROP réalisé
si TRO ≥ 110 %	12% du ROP réalisé

Le TRO est calculé ainsi : $TRO = [\text{ROP réalisé} / \text{ROP budget}] * 100$

A partir des comptes sociaux de l'entreprise, le résultat opérationnel retenu est défini comme :

- la somme du résultat d'exploitation et du résultat exceptionnel,
- hors impact des variations d'hypothèses sur engagements de retraite.

Pour l'exercice 2017, l'objectif est fixé à 6.020 K€ (six millions vingt mille euros). Pour les exercices 2018 et 2019, les modalités prévues à l'article 7 ci-après sont appliquées.

Ainsi déterminé, l'intéressement ne peut excéder 20 % (vingt pour cent) de la masse des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord (cf. article L 3314-8 alinéa 1 du code du travail).

¹ Contribution Sociale Généralisée

² Contribution au Remboursement de la Dette Sociale

AM-A
BC
K
RR
SLB DB CB

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

Les membres du personnel bénéficiant de l'intéressement sont les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 (trois) mois d'ancienneté (dans l'entreprise ou dans le groupe). Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Aucun salarié ne peut renoncer à percevoir la part qui lui revient. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de l'intéressement comme tout autre salarié de l'entreprise dès lors que les conditions prévues par le présent accord sont remplies.

La prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque salarié au titre d'un même exercice ne peut excéder la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (cf. article L 3314-8 alinéa 2 du code du travail). Lorsqu'un salarié n'a pas accompli une année entière de présence au sein de l'entreprise, le plafond est calculé *pro rata temporis*.

ARTICLE 3 – MODALITE DE REPARTITION

La prime d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires à 100% de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Sont exclusivement assimilées à des périodes de présence les périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel ; soit :

- congés légaux de maternité ou d'adoption
- périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail (à l'exception des accidents de trajet) ou maladie professionnelle,
- congés pour événements familiaux,
- congés payés,
- congés d'ancienneté,
- congé pour réduction du temps de travail,
- jours logistiques,
- jours de contrepartie obligatoires en repos (COR),
- jours de contrepartie modulation,
- journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs mandats ou les congés de formation spécifique propre à chaque catégorie de représentants.

Les négociateurs ont convenu que chaque bénéficiaire présent sur toute la durée de l'exercice d'application de l'accord se verra attribuer un montant minimal fixé comme suit :

Prime d'intéressement globale	Montant individuel minimal
5% du ROP réalisé	15 €
7.5% du ROP réalisé	20 €
12% du ROP réalisé	25 €

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, les montants individuels visés ci-dessus sont calculés *pro rata temporis*.

R
SLB
A M-A
BC
RP
DB CB

Pour tenir compte de cette règle d'attribution d'un montant minimal, la répartition entre les bénéficiaires est effectuée en plusieurs étapes :

- Etape 1 : calcul et attribution par bénéficiaire du montant individuel minimal, déterminé compte tenu du temps de présence sur l'exercice considéré.
- Etape 2 : détermination du reliquat de prime d'intéressement à répartir = [prime d'intéressement globale – somme des montants individuels minimaux attribués à l'étape 1]
- Etape 3 : répartition du reliquat entre l'ensemble des bénéficiaires selon les modalités indiquées au 1^{er} alinéa du présent article.

En aucun cas, l'application de ces dispositions ne peut aboutir à un dépassement de la prime d'intéressement globale.

ARTICLE 4 – DATE DE VERSEMENT ET INFORMATION INDIVIDUELLE SUR LES DROITS DE CHAQUE BENEFICIAIRE

Les droits à intéressement sont versés au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice.

Au-delà de cette date, les sommes non versées produisent des intérêts calculés au taux légal. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient des mêmes exonérations fiscales et sociales. En outre, ces intérêts ne sont soumis ni à la CSG, ni à la CRDS.

Chaque bénéficiaire reçoit une fiche individuelle distincte du bulletin de paie. En application de l'article D 3313-9 du code du travail, cette fiche indique :

- le montant global de la prime d'intéressement,
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- le montant perçu par le salarié,
- le montant de la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS,
- le délai à partir duquel les droits à intéressement investis sur un plan d'épargne salariale sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,
- les modalités d'affectation par défaut de l'intéressement au plan d'épargne d'entreprise.

Cette fiche individuelle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer sa prime, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits ; le salarié concerné s'engage alors à avertir l'entreprise de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'intéressé ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L 3314-9 du Code du travail. Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription fixée à l'article L 312-20, III du Code monétaire et financier.

RE
SLB CB
A M. A
RR
DB

ARTICLE 5 – AFFECTATION DES DROITS DE CHAQUE BENEFICIAIRE

Dans les 15 jours de la date à laquelle le bénéficiaire est informé du montant lui revenant, il peut opter pour :

- Un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues sont alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) dans la catégorie des traitements et salaires.
- Un versement partiel ou total sur le plan d'épargne groupe (PEG) ou plan d'épargne retraite collectif (PERCO) en vigueur dans l'entreprise à la date de versement. Ce versement entraîne adhésion au PEG et/ou PERCO. Les sommes ainsi affectées au PEG et/ou au PERCO sont exonérées d'IRPP, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Si le bénéficiaire n'exerce pas ces options qui lui sont offertes, ses droits sont affectés au PEG. Les sommes ainsi affectées par défaut sont bloquées pendant la période d'indisponibilité prévue au plan d'épargne en question.

Il est rappelé que chaque salarié reçoit tous les ans un bilan social individualisé sur lequel figurent les informations relatives à son épargne salariale.

ARTICLE 6 - INFORMATION COLLECTIVE DES SALARIES

Le présent accord d'intéressement fait l'objet d'une note d'information remise à tous les salariés.

En outre, toute personne concernée par l'accord reçoit à son arrivée dans l'entreprise lors de son embauche une information présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

Par ailleurs, sur chaque site de l'entreprise, une communication mensuelle par voie d'affichage est organisée pour informer les salariés de la progression des résultats du critère de déclenchement de l'intéressement.

ARTICLE 7 - SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'application du présent accord est suivie dans le cadre d'une commission composée de 2 (deux) représentants par organisation syndicale signataire.

Cette commission de suivi se réunira chaque année, pour la durée d'application de l'accord, après le calcul de la prime d'intéressement de l'exercice clos.

Dans ce cadre, l'entreprise communique aux membres de la commission :

- les documents nécessaires au calcul de l'intéressement et au respect des modalités de sa répartition,

Handwritten signatures and initials:

SLB
 RP
 DB
 CB
 A.M.A.
 B

- l'objectif de résultat opérationnel pour l'exercice en cours (cf. article 1). Cet objectif est variable chaque année d'application de l'accord ; il est déterminé au terme du processus budgétaire mis en œuvre par l'entreprise et au plus tard le 31 décembre N-1 pour l'exercice N.

Les travaux de la commission font l'objet d'un relevé de décision.

Les membres de cette commission sont tenus à l'obligation de discrétion et de confidentialité sur toutes les informations remises et ne peuvent divulguer à un tiers des informations de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à un salarié.

Conformément aux dispositions légales, une information sur l'épargne salariale est effectuée chaque année en réunion du Comité Central d'Entreprise.

ARTICLE 8 – DIFFERENDS

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses éventuels avenants ultérieurs sont examinés aux fins de règlement par la direction et les salariés.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

A défaut de règlement amiable, le différend est soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

ARTICLE 9 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 années. Compte tenu de sa date de signature, il prend effet dès l'exercice 2017. Il se termine donc le 31 décembre 2019.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

ARTICLE 10 - REVISION DE L'ACCORD

Chaque signataire ou adhérent à l'accord peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités ci-après.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

X
SLB
RR
DB
A.M.A
RC
C.B

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

ARTICLE 11 - DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail et produit les effets prévus aux articles L. 2261-10 ou L. 2261-11 du même Code.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des autres parties signataires, ainsi qu'à la Direccte.

ARTICLE 12 – FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord est déposé en 2 exemplaires auprès des services du Ministère chargé du travail, d'une part, (dont une version électronique) et, d'autre part, en 1 exemplaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion, en application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Fait à Paris, en onze exemplaires originaux, le 20 juin 2017.

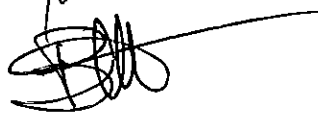
Pour la Direction

Madame Sylvie CAVALIE



Pour la C.F.D.T.-F.3C.

Madame Claudine BRINGART



Pour la C.F.T.C.

Madame Marie-Ange ATTARD



Pour la C.F.E.-C.G.C.

Monsieur Bertrand BESNARD



Pour la C.G.T.

Monsieur Dominique BRETEAU



Pour F.O.

Monsieur Gines BELMONTE

Gi Cigolini Bruno



Pour SUD

Monsieur Stéphane LE BARH

