

Accord relatif à l'intéressement
dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et
de l'équipement ménager

Préambule

Le présent accord est un accord-cadre conclu dans les conditions de l'article L. 3312-8 du code du travail, destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

Il s'inscrit conformément aux souhaits des signataires de l'ANI du 10 février 2023 d'amplifier, au profit des salariés, les mécanismes de partage de la valeur. Les parties au présent accord souhaitent rappeler que si elles souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement conclu au niveau de la branche, au profit des salariés, c'est d'une part en considération d'un dispositif suffisamment lisible par ses bénéficiaires et d'autre part, générateur d'une prime d'intéressement significative.

Elles entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ne sauront se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par l'article L. 3312-4 du Code du travail.

Enfin, ils entendent aussi faciliter la mise en œuvre de ce dispositif pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour répondre aux obligations, et dans les conditions de l'article 4 de la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur.

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article I – Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne les entreprises de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et il vise à associer les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise par le partage de la valeur qu'il instaure.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent accord étant rappelé que le dispositif demeure facultatif. Les entreprises peuvent aussi retenir une formule de calcul différente de celles définies dans le présent accord liée à ses résultats et/ou performances et répondant toutefois aux conditions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2 – Modalités de mise en place

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, à compter du premier exercice sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place de l'intéressement diffèrent selon la taille de l'entreprise :

- Pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions du I de l'article L. 3312-5 et de l'article L. 3312-8 du code du travail.
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application directe du présent accord, dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II.

Article 3 – Calcul de la prime d'intéressement

Le présent accord met en œuvre un dispositif d'intéressement aux résultats de l'entreprise selon la formule d'intéressement ci-après.

La prime globale d'intéressement annuelle (PGI) définie au présent accord est calculée selon le résultat net après impôt (RNAI) tel que figurant au compte de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mais avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement se calcule selon la formule suivante :

PGI = 5% x RNAI, avant imputation du montant de prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement (PGI) n'est toutefois versée que lorsque les deux critères suivants sont atteints :

Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 %

La marge commerciale se calcule par la différence entre le chiffre d'affaires HT et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 %

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

Article 4 – Bénéficiaires de l'intéressement

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois dans la période de référence choisie :

- Les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent) ;

- Les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte ;
- Si l'entreprise emploie au moins un salarié et moins de 250 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :
 - Les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
 - Le conjoint ou le partenaire lié par un PACS au chef d'entreprise qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail (chef d'entreprise, président, directeurs généraux...) imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 5 – Répartition entre les bénéficiaires

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 3 est répartie entre les salariés/ bénéficiaires pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme et proportionnelle au temps de présence, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

a) Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement

- *Détermination du montant uniforme :*
Prime globale d'intéressement / Nombre de bénéficiaires
- *Montant individuel d'intéressement :*
Montant uniforme x Durée annuelle individuelle du travail / 1607 heures

Pour les salariés en forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7h40 centièmes.

Pour le conjoint collaborateur ou associé, chaque journée de présence équivaut à 7h40 centièmes.

Pour les salariés à temps partiel, c'est la durée contractuelle qui sera prise en compte.

Pour le calcul de la durée individuelle du travail, celle-ci sera effectuée en prenant en considération l'ensemble des absences prévues au b) ci-après, comme si le salarié avait effectivement travaillé pendant ces périodes.

b) Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

- *Intéressement individuel =*
50 % de la masse globale d'intéressement / somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence × montant annuel individuel du salaire brut

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint ou partenaire lié par un PACS du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail (accident de trajet), ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité ou de paternité, d'adoption, d'accueil d'un enfant, de congé de deuil (art. R. 3314-5 du code du travail), ou encore des absences au titre des périodes de mise en quarantaine (art. L. 3314-5 du code du travail), la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variable (notamment commissions, gteltes, primes sur objectifs ...), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois. Ces mêmes règles s'appliquent aux salariés ayant été soumis à un temps partiel thérapeutique.

Il en est de même des absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif et les absences pour maladie dans la limite de 60 jours, continues ou non par exercice.

Le montant de la prime d'intéressement individuel versée à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder 3/4 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Article 6 – Supplément d'intéressement

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions des articles L. 3314-10 du code du travail.

Article 7 – Versement de la prime

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à défaut à une commission spécialisée créée par

l'employeur afin de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime sera versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Article 8 - Option des versements de la prime d'intéressement

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise, au plan d'épargne interentreprises (PEI) ou encore au plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL-I) tels que prévus par accord de branche du 12 avril 2022. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu par l'article L. 3315-2 du code du travail ;
- à défaut d'option, le versement sera affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il sera procédé au versement de la prime d'intéressement.

Article 9 - Information sur l'intéressement

9.1. Information collective

L'existence de l'accord ou selon le cas de la décision unilatérale, devra être affichée dans les locaux de l'entreprise, ou diffusé sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 11 « suivi de l'accord ».

9.2. Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, une fiche distincte du bulletin de paye est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant l'ensemble des informations prévues par l'article D. 3313-9 du code du travail, soit notamment :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

Une annexe rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition de l'intéressement.

Enfin, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 10 - Départ d'un salarié

Si un salarié venait à quitter l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

La note d'information prévue à l'article 9 sera remise avec le solde de tout compte.

Article 11 – Suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, les représentants du personnel concernés seront informés et consultés sur le fonctionnement de l'accord d'intéressement lors de la consultation sur la situation économique et financière. Ils vérifient notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Article 12 – Différends – Règlement des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ou de la commission ad hoc, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

CHAPITRE II – DISPOSITIONS SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Le présent accord a aussi pour finalité de constituer un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 13 – Choix laissé à l'entreprise

Indépendamment des dispositions générales contenues dans le présent accord, l'entreprise, dans le cadre du document unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra faire les choix suivants :

13.1 – Formule d'intéressement

Outre la formule prévue par l'article 3 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter pour la formule suivante (option 2) :

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N – 1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

13.2 – Répartition entre les bénéficiaires

Outre la formule de répartition prévue à l'article 5 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :

- Pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle aux salaires (option 2).
- Pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle au temps de présence (option 3).
- Pour une répartition en totalité uniforme soit selon la formule (option 4) :

- Détermination du montant uniforme : Prime globale d'intéressement / Nombre de bénéficiaires
- Montant individuel d'intéressement : Montant uniforme x Durée annuelle individuelle du travail / 1607 heures
- Pour les salariés en forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7h40 centièmes.

Pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la prime d'intéressement, il sera fait application des dispositions définies à l'article 5 b) ci-avant.

13.3 – Modalités de mise en place

Le document de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- La durée de l'intéressement (entre 1 et 5 ans),
- L'option retenue pour la détermination de la part globale d'intéressement (option 1 ou 2).
- L'option retenue pour la répartition individuelle de l'intéressement (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en place du dispositif d'intéressement ainsi que des options retenues. Les salariés seront informés par tous moyens, notamment par affichage du document précité.

Ce document élaboré avant le 1^{er} jour de la 2^{ème} moitié de la période de calcul suivant sa date d'effet, sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-1 du code du travail (plateforme de téléprocédure).

En cas de renouvellement du document unilatéral pour une autre période d'application, le formalisme prévu ci-dessus devra être respecté.

Le modèle de ce document est annexé au présent accord.

CHAPITRE III – DISPOSITIONS FINALES

Article 14 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 15 – Dépôt - Date d'effet

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Article 16 – Agrément

Le présent accord sera soumis à agrément dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail.

Article 17 – Suivi

Au plus tard, au 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Article 18 – Dispositions antérieures

Le présent accord révisé en totalité l'accord antérieur du 14 mars 2018 auquel il se substitue dans son intégralité.

Fait à Paris, le 8 octobre 2024

SIGNATURES

Entre :

- **La Fédération du Commerce et Services de l'Electrodomestique et du Multimédia (FENACEREM)** - 133, rue de la Roquette – 75011 PARIS

- **La Fédération Nationale des Professionnels Indépendants de l'Electricité et de l'Electronique (FEDELEC)** - 1, Place Uranie – 94345 JOINVILLE LE PONT CEDEX

D'une part,

Et

- **La Fédération des Services C.F.D.T. – 11, rue de Cambrai – 75019 PARIS**

- **La Fédération Nationale de l'encadrement, du Commerce et des Services - C.F.E.-C.G.C.- 9, rue de Rocroy – 75010 PARIS CEDEX**

- **La Fédération Commerces, Services et Forces de Vente CSFV/CFTC - 34, Quai de la Loire – 75019 PARIS**

D'autre part,

Annexe - Document de mise en place d'un dispositif d'intéressement

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 8 octobre 2024. Il est destiné à la mise en place de l'intéressement aux salariés de l'entreprise, détermine les options relatives à la définition de la formule d'intéressement, ainsi qu'aux modalités de répartition de l'intéressement entre les salariés.

Article 1 – Durée du dispositif d'intéressement

L'intéressement est mis en place pour une durée de ... exercices (A définir entre 1 et 5 ans).

Article 2 – Formule d'intéressement

La formule d'intéressement correspond à l'option ... (1 ou 2) de l'accord de branche soit la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

Article 3 – Répartition de l'intéressement

L'intéressement sera réparti entre les salariés de l'entreprise selon les modalités définies dans l'option ... (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit selon la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

Article 4 – Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du 8 octobre 2024 et du présent document dans sa séance du ...

Article 5 – Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du 8 octobre 2024 régissant le dispositif d'intéressement s'appliquent intégralement.

Article 6 – Dépôt

Le présent document a été déposé sur la plateforme de téléprocédure.

Fait à ... le ...

La Direction