

Branche de la Publicité

Mode d'emploi relatif à la mise en place d'un accord collectif sur l'intéressement

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

TITRE I – LE CADRE LÉGAL APPLICABLE AUX ACCORDS D'INTÉRESSEMENT

ARTICLE 1. MODALITÉS DE MISE EN PLACE DE L'INTÉRESSEMENT

ARTICLE 2. CARACTÉRISTIQUES DE L'INTÉRESSEMENT

ARTICLE 3. BÉNÉFICIAIRES DE L'INTÉRESSEMENT (2 OPTIONS)

ARTICLE 4. FORMULES DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT EN L'ABSENCE DE FORMULE LÉGALE

ARTICLE 5. PLAFOND COLLECTIF ET PLAFOND INDIVIDUEL

ARTICLE 6. RÉPARTITION ENTRE LES BÉNÉFICIAIRES (3 OPTIONS)

ARTICLE 7. SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT

ARTICLE 8. MODALITÉS DE VERSEMENT

ARTICLE 9. OPTION DES VERSEMENTS DE L'INTÉRESSEMENT

ARTICLE 10. RÉGIME FISCAL ET SOCIAL APPLICABLE

ARTICLE 11. INFORMATION SUR L'INTÉRESSEMENT

ARTICLE 12. DROIT DES BÉNÉFICIAIRES QUITTANT L'ENTREPRISE

ARTICLE 13. MODALITÉS DE SUIVI DE L'APPLICATION DES ACCORDS

ARTICLE 14. DÉNONCIATION ET RÉVISION DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE

ARTICLE 15. DURÉE ET DÉPÔT DES ACCORDS

TITRE II – DISPOSITIONS APPLICABLES AU TEXTE NÉGOCIÉ PAR LA BRANCHE

ARTICLE 16. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'INTÉRESSEMENT

ARTICLE 17. ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

ARTICLE 18. APPLICATION DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

ARTICLE 19. SUIVI DU TEXTE

ARTICLE 20. DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION

ARTICLE 21. DÉPÔT

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like "TA", "SD", "SN", and a signature, along with the number "1".

Branche de la Publicité

Le comité social et économique (CSE) n'a plus à être consulté avant la mise en place d'un accord collectif d'intéressement.

Il existe des dates butoirs en matière de conclusion d'accord d'intéressement. En effet, aux termes de l'article L.3314-4 du code du travail, l'accord doit avoir été conclu avant le 1^{er} jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant sa date de prise d'effet. A titre d'exemple, en cas de calcul sur l'année civile, l'accord d'intéressement doit être conclu au plus tard avant le 30 juin de l'exercice concerné. Le non-respect de cette règle entraîne la perte des exonérations fiscales et sociales.

Enfin, lors de la négociation de l'accord d'intéressement, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) doit être posée. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2016, un dispositif d'affectation par défaut de l'intéressement à un PEE s'applique aux droits attribués à compter de cette date. En d'autres termes, si le salarié bénéficiaire de l'intéressement ne demande pas le versement de ses droits en tout ou partie, la prime d'intéressement est versée par défaut sur le PEE si ce dernier a été mise en place dans l'entreprise.

Les modalités selon lesquelles le salarié doit demander le versement des sommes et les modalités selon lesquelles il en est informé sont détaillées ci-après.

ARTICLE 2. CARACTÉRISTIQUES DE L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer, même partiellement, à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise, sous peine de perdre le droit aux exonérations lié au régime social de faveur.

Eu égard à son caractère par nature et nécessairement aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Il convient donc d'exclure les formules de calcul qui garantiraient le versement d'une prime d'intéressement aux salariés.

Les signataires d'un accord d'intéressement s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

ARTICLE 3. BÉNÉFICIAIRES DE L'INTÉRESSEMENT (2 OPTIONS)

L'intéressement doit avoir un caractère collectif, ce dont il résulte que tous les salariés de l'entreprise compris dans le champ de ces accords doivent bénéficier de leurs dispositions sous réserve d'une condition d'ancienneté qui peut être exigée. Lorsque le caractère collectif de l'intéressement n'est pas respecté, l'ensemble des sommes versées peut, en principe, être requalifié en salaire.

Article 3.1. Option 1 - Absence d'application d'une condition d'ancienneté

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

- les salariés de l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés ;
- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

Handwritten signatures and initials in blue ink:
p, [Signature], IF, SW, 3, 50, [Signature]

Branche de la Publicité

étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

ARTICLE 4. FORMULES DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT EN L'ABSENCE DE FORMULE LÉGALE

La formule de calcul est obligatoire. Elle doit être claire et comporter des éléments objectivement mesurables et donc vérifiables. Il s'agit soit de critères quantitatifs financiers, soit de critères qualitatifs. Les objectifs doivent, en principe, être fixés pour la durée d'application de l'accord, soit trois ans. En pratique, il est toutefois possible de fixer des objectifs pour le premier exercice puis de conclure un avenant pour les exercices suivants, à condition de prévoir des dispositions subsidiaires.

En outre, la loi ouvre la possibilité de compléter cette formule de calcul par un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Sous ces réserves, la détermination de la formule de calcul est assez libre. Elle peut être basée sur une augmentation du chiffre d'affaires (il ne s'agit pas de distribuer un pourcentage du chiffre d'affaires mais de verser une prime d'intéressement seulement si ce chiffre d'affaires évolue positivement d'une année à l'autre), une augmentation du résultat net de l'entreprise, une baisse de l'absentéisme des salariés ou du taux AT/MP¹, sur un taux de satisfaction des clients.

Il est également possible de prévoir une formule par unité de travail au sein de l'entreprise. Le code du travail ne définit pas cette notion mais il s'agit, de fait, d'une structure ayant une stabilité suffisante et qui ne doit pas se confondre avec une catégorie de salarié. Il peut s'agir en pratique d'un bureau, d'un service (commercial, juridique...) d'un atelier, d'une unité de production ou encore d'un magasin...

Les parties partenaires sociaux de la branche de la Publicité attirent l'attention sur le fait que l'accord d'intéressement ne doit pas rémunérer la non-performance et qu'il convient donc de fixer des objectifs ambitieux pour d'une part, assurer le caractère aléatoire de l'intéressement et d'autre part, en faire un véritable outil de motivation des salariés.

Tout d'abord, l'accord collectif peut prévoir un seuil de déclenchement qui conditionne la distribution d'une éventuelle prime d'intéressement à l'atteinte d'un seuil (cf. article 4.1), avant de déterminer une formule de calcul pour calculer le montant global de l'intéressement (cf. article 4.2) puis de prévoir des règles de répartition de ce montant (cf. article 6).

Article 4.1. Seuil de déclenchement

Article 4.1.1. Option 1 – Résultat net comptable positif

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition suivante :

¹ Accidents du travail / Maladies professionnelles.

Handwritten notes in blue ink: a large 'p', a circled 'p', 'IF', 'TU', 'SW', '5', and 'MAB'.

Branche de la Publicité

Article 4.2.4. Option 4 – Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la productivité

Par exemple une entreprise de services à forte valeur ajoutée où le CA par collaborateur permet de mesurer la productivité ; elle a réalisé au cours de l'exercice qui précède la signature de l'accord un CA de 10 M € avec 25 collaborateurs à temps plein, soit un CA par collaborateur de 0,4 M €, qui constitue l'indice de productivité de référence $I_r = 100$; elle réalise 2 ans plus tard un CA de 12 M € avec 24 collaborateurs, soit un CA par collaborateur de 0,5 M €, qui constitue l'indice de productivité de l'exercice $I = 125$.

La prime globale à répartir pourrait être ainsi calculée : « $P = M \times (dl \times 10 \%) / 100$ » où M correspond à la masse des salaires bruts et dl correspond au nombre de points d'indice supérieurs à 100.

Récompenser la participation aux performances de l'entreprise

L'amélioration de la qualité, de la satisfaction des clients, le respect des délais, baisse du taux d'absentéisme ou du taux d'AT/MP etc. peuvent constituer des objectifs, à condition de déterminer une méthode d'évaluation objective et vérifiable. Par exemple, une entreprise peut faire réaliser par un prestataire indépendant une enquête annuelle de satisfaction auprès de ses clients et attribuer un pourcentage de la masse salariale brute calculée à partir de l'évolution de l'indice de satisfaction de ses clients.

Article 4.2.5. Option 5- Formule mixte en fonction du résultat de l'entreprise, pondéré par la réalisation d'objectifs liés aux performances de l'entreprise

La formule de calcul de l'intéressement pourrait être la suivante :

$$I = \text{RCAI} \times X \% \times Z$$

I : Intéressement

RCAI : Résultat courant avant impôt

X : Pourcentage attribué aux salariés, par exemple, 10 %

Z : Degré de pondération en fonction du degré de réalisation des objectifs

P : Plafond maximal : 20 % des salaires (plafond légal)

Le montant de l'intéressement distribuable sera donc fonction :

- du total du résultat courant avant impôt ;
- du degré de réalisation des objectifs ci-après désignés : 2 objectifs avec coefficient de pondération.

Objectif 1 : Diminution des frais d'entretien des véhicules de service, sous déduction des remboursements d'assurance :

- Année 1 (seuil) : coût moyen d'entretien des véhicules pour l'année x
- Année 2 (objectif $x+1$) : réduire de 10 % ce coût moyen, sous déduction de la hausse du coût de la vie
- Année 3 (objectif $x+2$) : maintenir l'objectif de l'année précédente

Objectif 2 : Diminution de l'absentéisme :

- Année 1 (seuil) : pourcentage d'heures d'absences constatées (maternité et accidents du travail mis à part) au cours de l'année x , par rapport au nombre d'heures travaillées
- Année 2 (objectif $x+1$) : diminution de 10 % du rapport heure d'absences-heures travaillée
- Année 3 (objectif $x+2$) : maintenir l'objectif de l'année précédente

Handwritten notes and initials in blue ink: "II", "SD", "7", "SW", "TN", "MAB".

Branche de la Publicité

ARTICLE 6. RÉPARTITION ENTRE LES BÉNÉFICIAIRES (3 OPTIONS)

Pour fixer la méthode de répartition du montant global de l'intéressement, l'accord collectif peut déterminer un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.

Article 6.1. Option 1- Répartition exclusivement uniforme

L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salarié ou du temps de présence. Ainsi un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié ayant travaillé toute l'année.

Article 6.2. Option 2 – Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 4 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

- **Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement**

50 % de la prime globale d'intéressement est répartie de façon égalitaire entre tous les salariés/bénéficiaires, et ce quelle que soit la durée du travail ou la date d'embauche. Le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle d'intéressement.

- **Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement**

La répartition des 50% restant de la masse globale 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 X montant annuel individuel du salaire brut
Somme des salaires bruts versée aux
bénéficiaires au cours de l'exercice de référence*

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés pendant 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).

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) et un salaire plafond.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint 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. L'accord d'intéressement peut désormais prévoir que la répartition proportionnelle aux salaires retient, pour ces conjoints, un montant qui ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like "TW", "SW", "MB", and a circled "9".

Branche de la Publicité

ARTICLE 7. SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT

Un supplément d'intéressement peut être versé postérieurement dans les conditions prévues à l'article L.3314-10 du code du travail, par décision unilatérale du dirigeant (ou des organes de direction) prise au titre de l'exercice clos.

Si aucune somme n'est allouée aux salariés en application de la formule de l'accord d'intéressement, aucun supplément ne peut être attribué. En conséquence, la décision de verser un supplément ne peut intervenir qu'une fois que les sommes résultant de la formule de calcul sont connues.

Il n'est pas exigé que ce supplément respecte le caractère aléatoire de la formule de calcul, mais il doit en revanche respecter la règle de non-substitution au salaire.

Le montant du supplément d'intéressement est libre sous réserve des règles de plafonnement collectif et individuel (article 3314-8 du code du travail).

Le supplément d'intéressement est soumis au même régime fiscal et social que l'intéressement (cf. article 10 ci-dessous).

L'affectation par défaut au PEE s'applique également au supplément mais ce dernier peut également être versé directement au bénéficiaire.

ARTICLE 8. MODALITÉS DE VERSEMENT

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé. A titre d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du code du travail (article L.3314-9 du Code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Au préalable, l'entreprise a fait le nécessaire pour transmettre, en amont, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. A défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime. L'accord collectif détermine les modalités de cette communication, étant précisé que la branche recommande le respect d'un délai d'un mois.

La prime est 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.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paie comportant les mentions prévues par l'article D.3313-9 du code du travail :

- le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et celui des droits attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including the Roman numeral "II" and various initials.

Branche de la Publicité

ARTICLE 11. INFORMATION SUR L'INTÉRESSEMENT

Article 11.1. Information collective

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur la vérification des modalités d'application de l'accord est également assurée dans les conditions définies à l'article 13.

Article 11.2. Information individuelle

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'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.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales, établie en application des dispositions du code du travail.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 12, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

ARTICLE 12. DROIT DES BÉNÉFICIAIRES QUITTANT L'ENTREPRISE

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article D.3313-9 du code du travail sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée avant son départ, et en l'absence d'un PEE dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. A l'issue de cette période, les sommes seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L.312-20 du code monétaire et financier.

Lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif est 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

P I T TA
13
MPB

Branche de la Publicité

Il doit être déposé en ligne dans les 15 jours à compter de la date limite de conclusion de l'accord, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

La nature des pièces à déposer avec l'accord dépend du mode de conclusion retenu.

En cas de carence des institutions représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles.

Un exemplaire original doit également être déposé auprès du greffe du Conseil de prud'hommes du ressort duquel l'accord a été conclu.

TITRE II – DISPOSITIONS APPLICABLES AU TEXTE NÉGOCIÉ PAR LA BRANCHE

ARTICLE 16. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'INTÉRESSEMENT

Le présent mode d'emploi vise à associer les salariés à la réussite de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent mode d'emploi, étant rappelé que le dispositif proposé est purement facultatif et qu'il doit être adapté aux spécificités de chaque entreprise.

Le champ d'application du présent mode d'emploi est national et comprend les Départements d'Outre-Mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Mayotte, etc., en application des articles L.2222-1 et L.2222-2 du code du travail, sous réserve de leur possibilité de conclure des accords spécifiques propres à leur département.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent des secteurs d'activités visés aux articles 1 et 2 du Chapitre I « Dispositions Communes » de la Convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

ARTICLE 17. ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

Les termes du présent mode d'emploi sur l'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa rédaction.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent mode d'emploi conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

ARTICLE 18. APPLICATION DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Conformément à l'article L.2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent mode d'emploi sont adaptées aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place un accord d'intéressement.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 15 and various initials.

Branche de la Publicité

Les dispositions du présent mode d'emploi dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions du texte portant révision se substituent de plein droit à celles de présent mode d'emploi qu'elles modifient.

Article 20.3. Dénonciation

Le présent mode d'emploi peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois mois.

La partie qui dénonce le texte doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réunissent pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouveau texte.

ARTICLE 21. DÉPÔT

Le présent mode d'emploi est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du Conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Fait à Paris, le 20 janvier 2020

En 16 exemplaires originaux.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

17

Branche de la Publicité

Les Organisations Professionnelles d'Employeurs

ASSOCIATION DES AGENCES-CONSEILS EN COMMUNICATION – AACC

40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris

représentée par Marie-Pierre BORDET :



UNION DES MEDIAS ET SUPPORTS PUBLICITAIRES- UMSP

2, rue Sainte Lucie – 75015 Paris

représentée par Stéphane DOTTELONDE :



UNION DES ENTREPRISES DE CONSEIL ET ACHAT MEDIA – UDECAM

44, rue Cambronne – 75015 Paris

représentée par Françoise CHAMBRE :

