

AIDE A LA NEGOCIATION D'UN ACCORD DE PARTICIPATION

Imprimé-type : les clauses impératives d'un accord de participation

Mentions grisées : à compléter par l'entreprise

Mentions en italique : éléments pédagogiques

1. *Proposition d'accord « type » de participation pouvant être retranscrit dans l'imprimé-type*
DOCUMENT TELECHARGEABLE

Accord de participation Nom de l'entreprise ou de l'établissement Durée de l'accord

Entre les soussignés :

Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement
N° SIRET - Raison sociale - Effectifs
Adresse - Téléphone
Libellé de la convention collective de branche - IDDC

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société xxx

- Nom de l'OS représentée par Madame/Monsieur xxx, délégué syndical
- ...

Ou :

- Le Comité social et économique
- L'ensemble des membres du personnel de l'entreprise statuant à la majorité des deux tiers

Préambule

Le préambule résume les objectifs et affirme la volonté des négociateurs de mettre en place un accord de participation.

Conformément aux dispositions de l'article L.3322-2 du code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant en application de l'article L.3323-6 du code du travail, elles peuvent décider de mettre en place volontairement un accord de participation.

Ainsi en application de l'article L.3333-2 du code du travail, le présent accord peut notamment faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à un régime obligatoire de participation. Elles pourront facultativement décider de retenir les modalités ci-dessous définies, ou décider d'un dispositif de participation dérogatoire.

Article 1 : Période d'application (à compléter par l'entreprise)

Le présent accord est conclu à durée déterminée ou indéterminée.

En cas d'accord à durée déterminée :

- Indiquer la durée d'application de l'accord
- Indiquer si l'accord sera éventuellement renégocié pour une nouvelle période par accord entre les parties, à l'issue de sa période de validité.

Indiquer si l'accord fera l'objet d'une tacite reconduction.

Article 2 : Salariés bénéficiaires

Tous les collaborateurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de la participation. Toutefois, une condition d'ancienneté peut être requise.

Indiquer si une condition d'ancienneté est requise (elle ne peut excéder trois mois).

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont prises en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Article 3 : Caractéristiques de la participation

La participation est un dispositif légal prévoyant la redistribution - au profit des salariés - d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, facultative pour les autres, la participation est mise en place par un accord qui précise les modalités de son application. En l'absence d'accord, un régime dit « d'autorité » est imposé à l'entreprise.

Les sommes réparties au titre de la participation sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Depuis l'adoption du projet de loi de financement de la Sécurité sociale, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

La participation est soumise à l'impôt sur le revenu (IR) sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne ou à un compte courant bloqué.

Article 4 : Modalités de calcul

Plafonds

Le montant des droits à participation distribués à un même salarié ne peut au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (indiquer le montant de l'année N par l'expert-comptable).

Les sommes qui n'auraient pu être attribués à un salarié en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel. S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond des droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

La formule de calcul (à discuter au sein de l'entreprise)

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice de 12 mois est appelée « Réserve Spéciale de Participation » (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'article L. 3324-1 du code du travail, soit :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5\% C] \times [S/VA],$$

dans laquelle :

B : représente le bénéfice net de l'entreprise ;

C : les capitaux propres de l'entreprise ;

S : les salaires de l'entreprise ;

VA : la valeur ajoutée de l'entreprise.

Ou :

Les accords peuvent prévoir un mode de calcul différent de la formule légale (art. L.3324-2 du code du travail), à condition :

- que le résultat de ce mode de calcul soit égal ou supérieur à celui résultant de l'application de la formule légale (respect de la clause d'équivalence) ;
- que ce résultat ne soit pris en compte que dans la limite de l'un des plafonds suivants, dont le choix est laissé aux signataires de l'accord :
 - la moitié du bénéfice net comptable (plafond applicable de plein droit à défaut d'un autre choix exprimé par les parties dans l'accord) ;
 - le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
 - le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
 - ou la moitié du bénéfice net fiscal.

Article 5 : Versement de la prime

Répartition de la prime (à discuter au sein de l'entreprise)

Proportionnelle à la durée de présence : il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) comprenant les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif rémunérées comme telles (congés payés, congé maternité, accident du travail etc.).

Proportionnelle au salaire : L'article D.3324-10 CT définit les salaires à prendre en compte : il s'agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Attention : si le chef d'entreprise bénéficie de l'accord de participation, le revenu professionnel perçu par ce dernier est intégré dans la répartition proportionnelle aux salaires. Le revenu du dirigeant est plafonné à la hauteur du salaire le plus élevé dans l'entreprise

L'article D.3324-10 CT, précise le plafond maximal (plafond de répartition) dans la limite duquel est pris en compte le total des salaires perçus par chaque bénéficiaire et servant de base à la répartition proportionnelle aux salaires. Ce plafond de répartition est au plus égal à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Uniforme : l'enveloppe est divisée entre tous les salariés à part égale sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

Panachage : répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères

Dates de versement

Le versement des sommes issues de la participation à chaque salarié interviendra au plus tard le dernier jour du 5^{ième} mois suivant la clôture de l'exercice, c'est-à-dire avant le 1^{er} juin pour un exercice conforme à l'année civile.

Cette date constitue le point de départ de l'indisponibilité de la participation. Il en va de même pour les intérêts de retard dus au taux de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministère chargé de l'Économie.

Affectation au PEE ou au PERCO (si ce dernier a été mis en place dans l'entreprise)

Le bénéficiaire peut décider de l'affectation de tout ou partie de ses droits (qui sont alors indisponibles pendant 5 ans, ou jusqu'à la retraite s'il les place dans un PERCO) entre les possibilités de placement suivantes définies par l'accord xxx :

- à des comptes ouverts au nom des bénéficiaires en application d'un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I...);
- ou, le cas échéant, à un compte courant bloqué (CCB) consacré au financement d'investissements productifs proposé conjointement avec le plan d'épargne salariale précité.

Remarque : à l'exception des SCOP, le couplage de l'accord de participation avec un PEE ou un PEI est, désormais obligatoire.

Dans ce cas, les primes de participation sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de la moitié du plafond annuel de sécurité sociale.

Si le salarié souhaite percevoir la participation, il devra expressément demander son versement.

A défaut, si le salarié n'a pas fait connaître son arbitrage entre perception immédiate de sa quote-part de participation et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours, les sommes seront affectées pour moitié dans un PERCO s'il a été mis en place dans l'entreprise et pour moitié dans les conditions prévues par l'accord xxx.

Article 6 : Information des salariés

Notice d'information : à chaque versement lié à la participation, le salarié recevra une fiche distincte du bulletin de paie qui précise le montant global de la participation, la part revenant au bénéficiaire, la retenue opérée au titre de la CSG/CRDS, s'il a lieu, l'organisme auquel est confié la gestion des droits, la date de disponibilité des droits, les cas de déblocage anticipé et les modalités d'affectation par défaut au PERCO des sommes issues de la participation.

Affichage : tous les salariés de l'entreprise xx seront informés des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte même de l'accord, par la voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel **ou par tout moyen y compris électronique.**

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise et le règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise doivent également être affichés avec l'accord de participation ou mis à disposition par tout moyen y compris électronique.

Livret d'épargne salariale : l'entreprise qui propose un dispositif d'épargne salariale doit remettre au salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel.

État récapitulatif aux salariés quittant l'entreprise : Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le salarié sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

Article 7 : Suivi de l'application de l'accord

Si l'entreprise est pourvue d'IRP :

Dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice, le Comité social et économique (ou autre IRP ou une « commission participation » créée à cet effet) se verra remettre par l'employeur un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 8 : Différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants seront portés à la connaissance de (choisir : « commission participation » ou IRP en présence dans l'entreprise) qui proposera toute suggestion en vue de leur solution.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuivra conformément aux règles énoncées.

A défaut d'accord, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

Article 9 : Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant conclu selon l'une des formes prévues pour la signature des accords. Cet avenant doit être déposé auprès de la DIRECCTE.

L'accord, s'il est conclu à durée indéterminée, pourra être dénoncé unilatéralement (art. D.3323-8 du code du travail). Lorsque l'accord a été passé au sein du comité d'entreprise, la dénonciation est constatée par le procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette dénonciation a eu lieu.

La dénonciation doit, dans les meilleurs délais, faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et être notifiée à l'autre partie.

Pour respecter le caractère aléatoire des accords de participation, ceux-ci ne peuvent être modifiés ou dénoncés avant la clôture d'au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles à la date de leur conclusion.

Article 10 : Dépôt

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales, l'accord de participation doit avoir été signé et déposé (cf. articles L. 3323-4 et D. 3323-1 CT) par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

En l'absence de dépôt, les exonérations sociales attachées aux droits à participation versés antérieurement au dépôt sont remises en cause.

Le contrôle de légalité des accords de participation est assuré par les services de la Direccte.

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 doivent être déposés sur la [plateforme de téléprocédure](#) du ministère du travail.

Date et Signatures

