

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

IDCC : 1686. – **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

ACCORD DU 14 MARS 2018

RELATIF À LA PARTICIPATION

NOR : ASET1850798M

IDCC : 1686

Entre :

FENACEREM ;

FEDELEC,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet le développement de la participation dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager.

Dans le cadre de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, modifiée par celle n° 2015990 du 6 août 2015, les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un régime de participation d'application facultative dans les entreprises de la branche qui ne sont pas légalement assujetties à la participation ou dans celles qui ont un accord de participation, mais souhaiteraient rejoindre le dispositif de branche. Cependant, il est rappelé que la participation est obligatoire à partir de 50 salariés, et que dans ce cas, les entreprises sont tenues de proposer un plan d'épargne à leurs salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application général

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992.

Les entreprises restent libres d'adopter ou non le dispositif prévu par le présent accord.

De cette manière, les dispositions du présent accord permettent aux employeurs d'appliquer directement le présent régime de participation sans devoir conclure un accord de participation au niveau de leur entreprise. Dans ce cas, ils doivent alors se conformer aux dispositions des articles ci-dessous :

- formule de calcul ;
- modalités de répartition et de gestion ;
- information des bénéficiaires.

Les entreprises et leurs salariés bénéficient alors des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés qui s'y engageraient.

Article 2

Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise justifiant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la participation. Les mandataires sociaux pourront bénéficier de la participation s'ils cumulent mandat social et contrat de travail pour la partie correspondant à l'activité salariée.

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 12 mois qui la précède.

Les périodes de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit (congé de maternité, congé d'adoption, accident du travail, par exemple), ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Article 3

Formule de calcul

Les droits attribués au titre de la participation à l'ensemble du personnel concerné, seront calculés en référence à la formule légale.

La participation ou réserve spéciale de participation (RSP) se calcule par référence au bénéfice de l'entreprise selon une formule définie à l'article L. 3324-1 du code du travail.

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Pour la détermination des salaires servant au calcul du montant de la RSP sont retenues les règles de calcul de rémunération au sens de l'article de L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est rappelé que selon l'article L. 3324-2 du code du travail, il est possible de choisir une formule dérogatoire de calcul de RSP lors de la conclusion de l'accord de participation, dans la mesure où cette autre formule respecte les principes fondamentaux de la participation et assure aux salariés des avantages au moins équivalents. Dans cette hypothèse, un accord devra être négocié dans l'entreprise.

Article 4

Répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires selon la formule mixant répartition uniforme et proportionnelle au temps de présence soit selon le calcul ci-après :

$$\text{Détermination du montant uniforme : } \frac{\text{RSP}}{\text{Nombre de bénéficiaires}}$$

$$\text{Montant individuel de participation : } \frac{\text{Montant uniforme} \times \text{Durée annuelle individuelle du travail}}{1\,607 \text{ heures}}$$

Pour les salariés au 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 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise (dont heures complémentaires, heures supplémentaires), auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens des congés payés. Il est aussi rappelé que les périodes d'absences au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que les absences consécutives à un accident du travail (ou à un accident de trajet) ou maladie professionnelle, sont assimilées à des périodes de présence. Sont également considérées comme période de travail effectif les périodes d'absences pour maladie dans la limite de 60 jours continus ou non par exercice.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire, ne peut, pour un même exercice excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces plafonds visés aux alinéas précédents doivent être calculés *pro rata temporis* en cas d'entrée et ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribuées à un salarié, sont redistribuées aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond.

Pour la détermination de la qualité de salarié sont pris en compte tous les contrats de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance, contrat à temps partiel ou à temps plein, etc.).

Article 5

Supplément de participation

Un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail et entre alors dans les plafonds définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition.

Article 6

Modalités de gestion

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comportera obligatoirement un fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord. Les droits peuvent également être affectés à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Dans cette hypothèse, ces sommes sont rémunérées à un taux minimum tel que défini par l'article D. 3324-33 du code du travail. Le choix entre l'une ou l'autre des formules devra être effectué par le salarié dans les 3 semaines suivant la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Cette information du montant sera faite avant la fin du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont attribués.

Lorsque le salarié et le cas échéant le bénéficiaire visé aux deux derniers alinéas de l'article 3, ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus aux 2 premiers alinéas du premier article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du code du travail, est affectée, pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise et, pour moitié, dans un plan d'épargne ou un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements.

Toutefois, lorsque les sommes attribuées au titre d'un exercice n'excèdent pas un montant fixé par arrêté ministériel (80 € à la date de conclusion du présent accord), elles peuvent être directement versées au salarié.

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par option sur demande expresse du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10 du code du travail. Pour cela, l'employeur doit remettre un bulletin d'option à chaque salarié pour qu'il opère son choix. Ce bulletin indique le montant qui lui est attribué et le montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Dès remise de ce document contre récépissé, le salarié dispose d'un délai de 3 semaines pour solliciter le versement anticipé ou tout ou partie des droits lui revenant.

Lorsqu'un salarié demande le versement de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du code du travail, verse les sommes correspondantes au droit à participation avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués. Passé ce délai, ces versements seront majorés d'un intérêt de retard calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du code du travail.

Article 7

Déblocage des sommes

Hormis lorsque le salarié a opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du code du travail.

Par exception, les droits peuvent être débloqués de manière anticipée dans les conditions définies par l'article R. 3324-22 du code du travail. Les modalités de déblocage anticipé font l'objet de la fiche d'information prévue par l'article 8 du présent accord.

Les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au 1^{er} alinéa de cet article et au 2^e alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- 5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'information sera faite par l'employeur aux ayants droit ;
- 6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

- 7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de 5 l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- 8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- 9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Article 8

Information collective et individuelle

Article 8.1

Information collective

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice préalable au versement de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du personnel compétente, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 8.2

Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, 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, tout salarié bénéficiaire reçoit, avant la fin du 5^e mois qui suit la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ;
- l'expiration de ce délai.

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

Article 8.3

Départ du salarié

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.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci n'ait eu connaissance du montant de la participation qui lui revient au titre de l'exercice en cours, dès que l'entreprise en aura connaissance, une information sera faite au salarié à l'adresse indiquée par celui-ci lors de son départ de l'entreprise.

Article 9

Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation dans le cadre du présent accord sont tenues de notifier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elles relèvent :

- l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord ;
- ses modalités d'application, notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans leur entreprise.

L'entrée en vigueur d'un accord de participation mis en place au niveau de l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application général du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer chacune des organisations signataires du présent accord de branche et le notifier à la DIRECCTE.

Article 10

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 à défaut à la commission spécialisée créée par l'employeur, 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.

Article 11

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions qui précèdent concernent également et plus spécialement les entreprises de moins de 50 salariés pour lesquelles le présent accord, s'il est appliqué, est destiné à faciliter la mise en œuvre d'un dispositif de participation.

Article 12

Durée de l'accord, extension, dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale des relations 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.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 14 mars 2018.

(Suivent les signatures.)