

Accord du 8 mars 2022

relatif à la mise en place d'un dispositif de participation

NOR : ASET2250668M

IDCC : 759

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFPF ;

CPFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été conclu le présent accord :

Préambule

Conformément à l'article 155, V de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises dite « Pacte », du 22 mai 2019 (JO du 23 mai) et à l'article 118, II, 1° de la loi pour l'accélération et simplification de l'action publique du 7 décembre 2020, les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres se sont réunis afin de conclure un accord relatif à la mise en place de mécanismes d'épargne salariale. Ces dispositions permettront à toutes les entreprises, en particulier celles de moins de 50 salariés, de promouvoir en particulier le dispositif de la participation.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres ont la volonté de permettre aux entreprises de partager leur gain avec l'ensemble des salariés et par conséquent, engager leur motivation et améliorer la compétitivité de leur structure.

Dans ce contexte, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale IDCC 759 pourront opter pour la mise en place du dispositif de participation. Le régime de participation fixé est subsidiaire.

Il est précisé que, depuis la loi n° 010-1330 du 9 novembre 2010, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un

plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI, ce qui implique que toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord souhaitant adhérer au dispositif de participation proposé ci-après (titre 2), devra disposer d'un PEE ou PEI.

Article 1^{er} | Dispositions générales

Article 1.1 | Objet

L'objet du présent accord est de permettre aux entreprises d'accéder, dans des conditions facilitées, à un dispositif de participation dont pourront bénéficier leurs salariés.

La participation est liée aux résultats de l'entreprise et existe en conséquence, dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation positive.

Cet accord, destiné prioritairement aux entreprises ayant un effectif de moins de 50 salariés, est également accessible aux autres entreprises de la branche des pompes funèbres. Cet accord est facultatif et sans effet sur les accords d'entreprise ou de groupe, en vigueur, ayant le même objet.

Article 1.2 | Champ d'application

1.2.1. Cas général

Les dispositions du présent accord pourront s'appliquer à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective des pompes funèbres (IDCC 759) dès son extension et sous réserve de son agrément par le ministère du travail.

1.2.2. Entreprises de moins de cinquante salariés

Sont notamment concernées les entreprises de moins de cinquante salariés auxquelles l'ensemble des dispositions du présent accord a vocation à s'appliquer sous réserve de leur adhésion, selon un acte d'adhésion (annexe 1).

Article 1.3 | Bénéficiaires

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, qu'elle qu'en soit la nature peuvent bénéficier de l'accord dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise concernée.

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

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de deux mois au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail).

Article 1.4 | Clause de sauvegarde

Le présent accord a été conclu au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de ces dispositions, les règles d'ordre public s'appliqueront de plein droit à l'accord, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

Article 1.5 | *Suivi de l'accord*

Le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord est assuré par l'observatoire de la négociation collective défini présentement par l'accord du 1^{er} décembre 2020.

Article 1.6 | *Règlement des litiges*

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

Article 1.7 | *Révision*

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités suivantes :

La demande de révision est notifiée par son auteur aux parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec avis de réception, comportant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de modification.

Dans le délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent intervenir entre les parties.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée continuent de produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord modifié.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi.

Article 1.8 | *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par une, plusieurs, ou toutes les parties signataires.

La dénonciation s'effectue selon les modalités visées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et prendra effet à l'issue d'un préavis de trois (3) mois.

Article 1.9 | *Dépôt, entrée en vigueur et durée de l'accord de branche*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de son agrément.

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail (DGT).

Dès lors que l'accord de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, le cas échéant, pour les entreprises de moins de cinquante salariés et dans les conditions de l'article L. 2232-10-1, par document unilatéral de l'employeur.

Le présent accord sera déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Article 2 | *Conditions d'application, option et participants*

Les entreprises de la branche peuvent opter, pour une durée indéterminée, pour l'application du dispositif de participation proposé par la branche selon les modalités suivantes et après agrément de ce dernier.

L'option pour l'application du régime de participation issu du présent accord peut s'effectuer, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, notamment par décision unilatérale de l'employeur prise après information du comité social et économique, s'il existe, donnant lieu à un dépôt auprès de l'administration sur la plateforme Téléaccord. Un accord type est joint en annexe au présent accord de branche.

Cette option s'effectue, pour les entreprises visées à l'article L. 3322-2 du code du travail, par accord conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail et déposé auprès de l'administration sur la plateforme Téléaccord.

En sus des bénéficiaires visés à l'article 3 du titre 1 relatif aux dispositions communes, les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier du régime de participation ainsi mis en place dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Pour information, à ce jour, en vertu de l'article L. 3323-6 du code du travail, les dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier du régime de participation s'il est mis en place dans des entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un tel régime.

En outre, en vertu de l'article L. 3324-2 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, les dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté de l'application de la formule légale.

Article 3 | Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

La réserve spéciale de participation (RSP) est calculée, après la clôture des comptes de chaque exercice, selon la formule légale suivante :

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

Dans laquelle :

- RSP = Réserve spéciale de participation ;
- B = Bénéfice net fiscal de l'entreprise ;
- C = Capitaux propres de l'entreprise ;
- S = Masse salariale de l'entreprise ;
- VA = Valeur ajoutée de l'entreprise.

Soit :

- B représente le bénéfice net, réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts, diminué de l'impôt correspondant et le cas échéant augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3 du code du travail ;
- C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps ;

- S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du code du travail sont les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- VA représente la valeur ajoutée déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - 1° Les charges de personnel ;
 - 2° Les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - 3° Les charges financières ;
 - 4° Les dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - 5° Les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - 6° Le résultat courant avant impôts.

Article 4 | Répartition de la réserve spéciale de participation

Plusieurs modes de répartition sont prévus par la loi.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord figurant au point 4.1.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 2, auprès de l'administration.

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 3 décrite ci-dessous.

4.1. Modalités de répartition

Option 1 : répartition proportionnelle aux salaires

La RSP est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé 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.

Le salaire n'est pris en compte que dans la limite d'un plafond égal à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption ou au congé de deuil et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Option 2 : répartition proportionnelle au temps de présence

La RSP est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption ou de congé de deuil) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle, période de mise en quarantaine), sont assimilées à des périodes de présence.

Option 3 : utilisation combinée de plusieurs critères

La RSP est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des planchers et plafonds visés ci-dessous et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise. Les entreprises adhérentes ont la faculté de faire varier ces pourcentages et d'intégrer une fraction de répartition uniforme.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé 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.

Le salaire n'est pris en compte que dans la limite d'un plafond égal à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption ou au congé de deuil et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption ou de congé de deuil) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle, période de mise en quarantaine), sont assimilées à des périodes de présence.

Option 4 : répartition uniforme

La RSP est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires (soit à parts égales).

4.2. Plafonnement des droits individuels

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

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

4.3. Sort des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires/salariés n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des bénéficiaires/salariés pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 5 | Modalités de versement de la participation

5.1. Choix de l'affectation

Lors de la répartition de la participation, chaque salarié reçoit par courrier simple ou par voie dématérialisée les informations portant sur :

- a) la somme qui lui est attribuée au titre de la participation ;
- b) le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat ou l'affectation ;
- c) le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- d) l'affectation de ces sommes à un compte ouvert au nom de l'intéressé en application d'un plan d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Le salarié est présumé avoir été informé le 5^e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire, à :

- un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) ;

ou,

- si l'entreprise a un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou inter-entreprises (PERCOI), ou encore un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO / PERECO-I).

En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être réalisé au plus tard le dernier jour du cinquième mois de l'exercice suivant la clôture de celui au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, les entreprises complètent le versement prévu au premier alinéa par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

5.2. Affectation par défaut

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation est obligatoirement affectée :

- pour moitié, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif (ou dans le PERCOI ou PERECO), selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers des placements (« gestion pilotée » par défaut), en vigueur dans l'entreprise s'il en existe un.

Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté à un PERECO/PERECO-I dans les conditions prévues à l'article L. 3324-12 du code du travail, le titulaire peut, par dérogation à l'article L. 224-4, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire. Ce dernier paragraphe ne s'applique pas au PERCO ou PERCOI ;

- et pour moitié dans le plan d'épargne d'entreprise (ou plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne groupe) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou un PERCOI ou un PERECO/PERECO-I, l'intégralité de la quote-part de réserve spéciale de participation est affectée dans le plan d'épargne d'entreprise ou le plan d'épargne interentreprises sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Enfin, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

À la date de la signature du présent accord, ce montant a été fixé à quatre-vingts euros (80 €) par l'arrêté du 10 octobre 2001 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de l'emploi et de la solidarité (publié au JO du 18 octobre 2001).

Article 6 | Indisponibilité des droits à participation

6.1. Durée de l'indisponibilité

Les sommes affectées à un PEE ou PEI et/ou à un PERCO ou PERCOI sont bloquées, à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont calculés, pour la durée propre à chaque type de plan, c'est-à-dire :

- durant cinq ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
- jusqu'à la date du départ en retraite de son bénéficiaire, en cas d'affectation à un PERCO, PERCOI ou PERECO / PERECO-I.

6.2. Déblocage anticipé

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate et que les sommes ont été inscrites sur un PEE ou un PEI, celui-ci a la faculté de liquider ses droits avant l'expiration du délai de cinq ans dans les cas suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du bénéficiaire ;

- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ; l'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 ou du président du conseil départemental à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- 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 ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habituelle nouvelle 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 ;
- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 711-1 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 ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, 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 (Scop) ;

La demande de liquidation anticipée doit être présentée par le bénéficiaire dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur. Toutefois, dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement, la demande du bénéficiaire peut intervenir à tout moment. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droits de demander la liquidation de ses droits qui sont immédiatement exigibles.

Lorsque les sommes ont été inscrites sur un PERCO ou un PERCOI, leur délivrance ne peut intervenir exceptionnellement avant leur départ en retraite que dans les cas suivants :

- 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 sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

- affectation des sommes épargnées à l’acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d’une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
- situation de surendettement du participant 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 ;
- expiration des droits à l’assurance chômage de l’intéressé.

Dans tous les cas, la levée anticipée de l’indisponibilité intervient sous forme d’un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d’être débloqués.

En cas d’affectation au PERECO ou PERECO-I, les droits peuvent être exceptionnellement liquidés, en tout ou en partie, avant le départ à la retraite, dans les cas suivants :

- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs. L’invalidité s’apprécie au sens des 2° et 3° de l’article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du conjoint du titulaire ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
- affectation des sommes épargnées à l’acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes provenant de versements obligatoires du salarié ou de l’employeur sur des plans d’épargne retraite d’entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire, ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif ;
- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l’article L. 711-1 du code de la consommation ;
- expiration des droits à l’assurance chômage du bénéficiaire ou le fait pour le titulaire d’un plan qui a exercé des fonctions d’administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n’a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d’assurance vieillesse de ne pas être titulaire d’un contrat de travail ou d’un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- cessation d’activité non salariée du titulaire à la suite d’un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l’article L 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l’accord du titulaire.

Le décès du titulaire avant l’échéance mentionnée à l’article L. 224-1 du code monétaire et financier entraîne la clôture du plan.

Ces listes peuvent évoluer en fonction de la loi. En tout état de cause, la survenance de l’un des événements visés ci-dessus n’entraîne pas automatiquement le déblocage des droits, qui demeure facultatif pour le salarié.

Article 7 | Information du personnel sur le régime de participation

7.1. Information collective

Le personnel de l’entreprise est informé de l’application du présent accord par tout moyen et notamment par voie d’affichage.

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l’exercice, l’employeur présente au comité social et économique un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul de la RSP pour l’exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l’utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

7.2. Information individuelle

Tout salarié reçoit, lors de son embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans la société.

Par ailleurs, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Lors de chaque versement, une fiche individuelle de participation, distincte du bulletin de salaire, mentionne :

1. Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
2. Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
3. La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
4. S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
5. La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
6. Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
7. Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne collectif pour le retrait des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Lorsque l'accord de participation 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 la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, cette fiche et cette note sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Article 8 | *Départ du bénéficiaire*

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la société ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre du régime de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du code du travail et lui indiquant notamment que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
- d'informer le salarié qu'il l'aviserait des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire ;
- de lui demander l'adresse postale et l'adresse e-mail à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées.

En cas de changement du domicile du bénéficiaire, il appartiendra à ce dernier d'en aviser l'entreprise en temps utile. Lorsqu'un ancien bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise qu'il a quittée pendant un an à l'issue de la période d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

S'agissant de sommes investies en parts de FCPE ou en SICAV, lorsqu'un ancien salarié bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant continuent d'être conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Fait à Paris, le 8 mars 2022.

(Suivent les signatures.)