

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**  
**(2 juillet 2021)**

**Accord-type du 29 septembre 2023**

relatif à la mise en place de la participation  
(Annexe 10)

NOR : ASET2351106M

IDCC : 3241

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

**ACCeS ;**

**STP ;**

**SMSP ;**

**Locales TV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNRT CGT ;**

**UNSA spectacle ;**

**SNPCA CFE-CGC ;**

**FASAP FO ;**

**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'article L. 2261-22 du code du travail dispose que pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur « Les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ».

Dans ce cadre, la convention collective nationale de la télédiffusion conclue le 2 juillet 2021 renvoie, en son article 1<sup>er</sup>, à une annexe le soin de définir un accord-type en matière de participation et d'intéressement. Il est complété par les articles 55 et suivants de cette même convention qui, outre rappeler les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, de la participation et des dispositifs d'épargne salariale, « invite les entreprises à se saisir de ces dispositifs » et « encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir ». L'objet de la présente annexe est donc de permettre aux entreprises de s'appuyer sur un accord-type conclu au niveau de la branche.

Pour rappel, conformément aux dispositions de l'article L. 3322-1 code du travail, « la participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. Elle est obligatoire dans les entreprises mentionnées au présent chapitre. L'obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives mentionnées au premier alinéa du II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Elle concourt à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise ».

Les entreprises visées à l'article L. 3322-1 du code du travail et qui ne remplissent pas les conditions d'effectif ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en place un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise mais peuvent décider de le faire volontairement.

L'accord-type proposé par la branche est facultatif et est sans effet sur les accords de groupe, les accords interentreprises ou d'entreprise déjà conclus et ayant le même objet.

Il répond aux exigences visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail. À cette fin, il est complété, en annexe, d'un document unilatéral d'adhésion permettant à l'employeur de formaliser ses choix d'option.

## **Titre 1<sup>er</sup> Le cadre légal applicable aux accords de participation**

### **Article 1<sup>er</sup> | Modalités de mise en place de l'accord de participation**

Les conditions d'application de la présente annexe varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente annexe est un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ainsi, dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens ;

- dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3322-6 du code du travail.

La décision unilatérale ou l'accord collectif est appliqué pour une durée comprise entre un an et cinq ans ou pour une durée indéterminée selon l'option choisie telle que définie en article 2 ci-après. Celui-ci fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

L'accord de participation peut également être instauré au sein d'une unité économique et sociale (UES) ou d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord d'UES ou de groupe qui doit préciser son périmètre d'application.

Enfin, en cas de mise en place d'un dispositif de participation, l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) devient obligatoire.

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.

Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif de participation sur la base

du présent accord-type devront choisir une des options et sous-options le cas échéant, chaque fois qu'elle sera proposée.

À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, leurs accords ne seront pas sécurisés par l'agrément et donneront lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3345-2 et D. 3345-5 du code du travail.

## **Article 2 | Période d'application**

Le présent accord est conclu à durée :

- option 1 : déterminée, auquel cas il fera l'objet d'une tacite reconduction ;
- option 2 : indéterminée.

## **Article 3 | Caractéristiques de la participation**

Le régime de la participation aux résultats de l'entreprise a pour objet la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribués, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

Les sommes issues de la participation, ou réserve spéciale de participation (RSP), sont déterminées par l'application d'une formule définie par accord collectif. Elles représentent le montant total de l'enveloppe à distribuer, le cas échéant, entre les salariés.

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).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait social n'est plus applicable.

Enfin, les sommes issues de la participation sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne.

## **Article 4 | Bénéficiaires de la participation**

Sont bénéficiaires de la participation, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- option 2 : 1 mois d'ancienneté ;
- option 3 : 2 mois d'ancienneté ;
- option 4 : 3 mois d'ancienneté.

Tous les salariés 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.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique

d'un salarié qui lui permet de bénéficier de la participation et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs, peuvent bénéficier du régime de participation, à condition que l'accord collectif le prévoit expressément :

- option 1 : les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs bénéficient du régime de participation ;
- option 2 : les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne bénéficient pas du régime de participation.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de la participation. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, conformément aux règles légales ou conventionnelles en vigueur.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des 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 la participation.

Compte tenu de leur spécificité d'emploi, les règles relatives à la détermination de l'ancienneté sont adaptées pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage au titre de l'article L. 1242-2 3° du code du travail ou aux journalistes rémunérés à la pige relevant de la CCNTJ. Pour ces salariés, l'ancienneté requise au présent article, il est précisé qu'un mois d'ancienneté correspond à 22 jours de travail.

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 la participation.

## **Article 5 | Calcul de la réserve spéciale de participation**

Conformément à l'article L. 3324-1 du code du travail, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont calculées par application de la formule suivante :

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

C : représente les capitaux propres de l'entreprise.

S : représente les salaires de l'entreprise.

VA : représente la valeur ajoutée de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

- B : le montant du bénéfice net fiscal correspond, après clôture des comptes, aux sommes calculées sur le bénéfice 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 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;
- S : les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- VA : la valeur ajoutée par l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat 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 :
    - a) Charges de personnel ;
    - b) Impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
    - c) Charges financières ;
    - d) Dotations de l'exercice aux amortissements ;
    - e) Dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
    - f) Résultat courant avant impôts ;
  - C : les capitaux propres comprennent 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'impôts 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. La réserve spéciale de participation ne figure pas parmi les capitaux propres.
- Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte *pro rata temporis*.

## Article 6 | Répartition entre les bénéficiaires

Pour fixer la méthode de répartition de la réserve spéciale de participation, 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.

Il est rappelé que les sommes versées à un salarié au titre de la participation ne peuvent pas excéder 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour le cas où la répartition générerait des reliquats en raison de l'atteinte du plafond individuel par certains bénéficiaires, alors les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution feront l'objet, conformément à l'article L. 3324-7 du code du travail d'une répartition immédiate entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

### 6.1. Option 1 « Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires »

La réserve spéciale de participation telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la réserve spéciale de participation 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 réserve spéciale de participation :

Chaque salarié perçoit la même prime de participation quel que soit son temps de présence, son temps de travail ou son salaire dans l'entreprise au cours de l'exercice visé. Il en résulte que le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle de participation.

■ Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la réserve spéciale de participation :

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

Participation individuelle =

$$\frac{(50 \% \text{ de la réserve spéciale de participation } * \text{ montant annuel individuel du salaire brut})}{\text{somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence}}$$

Les salaires pris en compte pour le calcul de la participation individuelle 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 qui ne pourra être inférieur au salaire minimum le plus bas défini par la convention collective nationale de la télédiffusion) :

- option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher ;
- option 2 : le salaire minimum défini au niveau IA par l'article 22 de la convention collective nationale de la télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation relative à la participation qui limite le salaire à prendre en compte dans la répartition, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, en cas d'arrêt de travail suite à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil ou en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique, la rémunération considérée est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

Les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation, etc.) ne seront pas déduites.

## 6.2. Option 2 « Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires »

### Option 2.1

La réserve spéciale de participation telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une partie du montant de la réserve spéciale de participation à répartir de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, et pour l'autre partie de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

■ Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40 % de la réserve spéciale de participation :

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires,

conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 3324-6 du code du travail, selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

■ Répartition proportionnelle aux salaires pour 60 % de la réserve spéciale de participation tel que défini à l'article 6.1.

## Option 2.2

Si l'entreprise opte pour l'option 2.2, les pourcentages ci-dessus visés sont les suivants :

- répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30 % de la masse globale de participation ;
- répartition proportionnelle aux salaires dans l'entreprise pour 70 % de la masse globale de participation.

Les autres dispositions sont inchangées notamment pour celles qui concernent les définitions des options qui sont les mêmes que celles énoncées en option 1, seuls les taux ayant varié.

## 6.3 Option 3 « Répartition en fonction d'un critère exclusif »

La répartition de la participation entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'article L. 3324-5 du code du travail. Elle peut ainsi être exclusivement :

- option 3.1 : 100 % uniforme tel que défini à l'article 6.1 ;
- option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice tel que défini à l'article 6.2 ;
- option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires tel que défini à l'article 6.1.

## Article 7 | Modalités de versement

Le versement des sommes issues de la participation s'effectue au plus tard le dernier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la date de clôture de l'exercice. À 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 (art. D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

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 la participation donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paie comportant :

- le montant global de la participation versé au titre de l'exercice écoulé 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 ;



- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle de participation et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord (cf. article 11.2 ci-dessous).

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d'information distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

## **Article 8 | Option des versements de la participation**

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de la participation, chaque bénéficiaire peut opter :

- pour le versement immédiat de tout ou partie de sa prime, auquel cas celle-ci sera soumise à charge sociale et déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) et/ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou un nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) mis en place dans l'entreprise ou auquel l'entreprise a souscrit auprès d'un organisme externe. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne sera pas déclaré dans les revenus imposables du bénéficiaire, à condition de respecter la période d'indisponibilité (au minimum 5 ans).

À défaut d'option exprimée, la prime est :

- si l'entreprise ne dispose que d'un PEE/PEI, versée en totalité sur ce plan ;
- si l'entreprise dispose également d'un PERCO/PERE-CO, versée pour moitié sur le fonds sécuritaire du PERCO/PERE-CO et pour l'autre moitié sur le fonds sécuritaire du PEE/PEI si l'entreprise a mis en place ces fonds.

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les cas dans lesquels, en application de l'article L. 3324-10, les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième 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'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 3° bis** Les 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 :
  - a) 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 ;
  - b) 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 ;
- 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 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 ;

**5°** Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

**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 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. 156-1 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. 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.

Conformément à l'article R. 3324-23 du code du travail, la demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

## **Article 9 | Régime fiscal et social applicable**

Conformément à la législation et la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de la participation sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également exonérées de forfait social.

À l'inverse, les entreprises de 50 salariés et plus sont soumises au forfait social.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de la participation sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

De même, ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE ou sur un plan d'épargne retraite d'entreprise s'il existe.

Elles sont également soumises, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

## **Article 10 | Information des salariés sur la participation**

### **10.1. 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.

Conformément aux dispositions du code du travail (art. D. 3323-13 à la date de signature du présent accord), l'entreprise doit transmettre, dans les 6 mois qui suivent la fin de l'exercice

ayant servi de référence au calcul de la participation, les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. À 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.

## 10.2 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, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du code du travail.

L'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre 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.

## **Titre 2 Dispositions applicables au texte négocié par la branche**

### **Article 11 | *Objet et champ d'application de la participation***

Le champ d'application est constitué de l'ensemble des entreprises du secteur de la télédiffusion et leurs salariés tels que visés dans l'article 4 du présent accord.

### **Article 12 | *Évolutions législatives et réglementaires***

Les termes du présent accord-type ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

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 13 | *Application dans les entreprises de moins de 50 salariés***

Conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord-type s'appliquent dans les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place de la participation par l'adhésion à cet accord.

En effet, comme indiqué dans le préambule du présent texte, celui-ci a été rédigé à destination des entreprises de moins de 50 salariés en priorité afin de les aider dans leur démarche de mise en place d'un accord de participation.

Il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.

### **Article 14 | *Durée, révision et dénonciation***

#### **14.1. Durée**

Le présent mode d'emploi est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de sa signature.

## 14.2. Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes ;
- à l'issue de ce cycle :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utile.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

### Article 15 | *Dépôt et extension*

La présente annexe sera déposée auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et D. 2232-3 du code du travail, par la partie la plus diligente.

La présente annexe sera publiée dans une version anonyme dans une base de données nationale accessible.

En vue de l'extension du présent avenant, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

*Fait à Boulogne-Billancourt, le 29 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 Document unilatéral d'adhésion au dispositif de participation (entreprise de moins de 50 salariés)**

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche de la télédiffusion du [date] 2023 agréé par arrêté en date du [date] 2023 et portant mise en place d'un dispositif de participation de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenu parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée du dispositif de participation ;
- les bénéficiaires du dispositif de participation ;
- les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche l'option retenue.

### **1. Information du CSE**

Si l'entreprise dispose d'un CSE le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place par accord de branche du [date] agréé par arrêté du [date], a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Cette information a été faite le [date] et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

### **2. Information du personnel**

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants<sup>[1]</sup> :

- ☐ Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le [date].
- ☐ Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion.
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

[1] Cocher une ou plusieurs des options.

### **3. Période d'application du dispositif de participation**

Le dispositif de participation de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée<sup>[1]</sup> :

- ☐ Option 1 : déterminée :
  - ☐ 1 an.
  - ☐ 2 ans.
  - ☐ 3 ans.

☐ 4 ans.

☐ 5 ans.

☐ Option 2 : indéterminée.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

[1] Cocher l'option retenue.

#### 4. Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés comptant<sup>[1]</sup> :

☐ Option 1 : 0 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

☐ Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

☐ Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

☐ Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Il est rappelé que les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un Pacs<sup>[1]</sup> :

☐ Option 1 : bénéficient du régime de participation mis en place dans l'entreprise.

☐ Option 2 : ne bénéficient pas du régime de participation mis en place dans l'entreprise.

[1] Cocher l'option retenue.

#### 5. Modalités de répartition des sommes issues de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation de l'option<sup>[1]</sup> :

☐ Option 1 « Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires ».

☐ Option 2 « Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires » :

☐ Option 2.1 : 40 % au titre de la durée de présence et 60 % au titre des salaires.

☐ Option 2.2 : 30 % au titre de la durée de présence et 70 % au titre des salaires.

☐ Option 3 « Répartition en fonction d'un critère exclusif » parmi l'un des 3 critères suivants :

☐ Option 3.1 : 100 % uniforme.

☐ Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence.

☐ Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires.

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime de participation<sup>[1]</sup> :

☐ Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher.

☐ Option 2 : le salaire minimum défini au niveau IA par l'article 22 de la convention collective nationale de la télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de la participation, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

[1] Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

## 6. Régime juridique du dispositif de participation

Pour les autres dispositions, le dispositif de participation mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du [date] conclu au sein de la télédiffusion, notamment pour ce qui concerne le calcul de la réserve spéciale de participation :

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

## 7. Formalités

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation prise en application de l'accord de branche doit avoir été signée dans la première moitié du premier exercice d'application et déposée sur la plateforme de téléprocédure du ministère de travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Fait, à [lieu], le [date].

Le représentant légal de la société.