

Accord du 14 novembre 2024

à l'accord du 12 juin 2024
relatif au régime de participation facultatif
pour les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2451014M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

UFIC-UNSA ;

FO FNP ;

CFE-CGC FCC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions de l'accord collectif du 12 juin 2024 sur la mise en place d'un régime de participation facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Titre 1^{er} Dispositions applicables à l'accord de branche

Préambule

Les dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise offrent la faculté pour les branches professionnelles de conclure un accord agréé prévoyant un calcul de la participation moins favorable que le régime légal.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin d'étudier l'opportunité de la mise en place d'un tel régime dérogatoire à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

Souhaitant faciliter la mise en place de dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés, mais ne souhaitant pas pour autant déroger à la formule légale de participation, les parties signataires se sont accordées sur la signa-

ture du présent accord, lequel est conclu en application de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020, qui a créé l'article L. 3322-9 du code du travail.

Ce dernier permet à un accord de branche agréé de prévoir sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui pourront alors instaurer un régime de participation en leur sein conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du présent accord.

Par la signature de cet accord, les parties signataires ont souhaité que les salariés puissent être associés à la performance de leur entreprise en facilitant la mise en place d'un dispositif de participation.

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 3322-9 du code du travail, lequel permet à toute entreprise de faire application d'un accord de participation conclu au niveau de la branche professionnelle dès lors que celui-ci a fait l'objet d'une décision d'agrément par l'autorité administrative.

Les entreprises de plus de 50 salariés qui souhaitent appliquer le présent accord de branche devront à cet égard conclure un accord collectif de droit commun dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail relatif à la mise en place de la participation, et pourront à cet égard s'inspirer des clauses du présent accord.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront, en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, mettre en place un régime de participation au moyen d'une décision unilatérale de l'employeur. En effet, cet accord comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de durée du travail indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé, le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

L'accord d'entreprise ou la décision unilatérale d'adhésion signé devront être déposé auprès de l'autorité administrative selon les modalités prévues à l'article L. 3323-4 du code du travail.

Par dérogation aux articles L. 3345-2 et L. 3345-3, les exonérations sociales et fiscales applicables au régime de participation sont réputées acquises dès le dépôt et pour la durée d'application de l'accord ou du document d'adhésion à l'accord de branche agréé.

Article 2 | Agrément

Il est rappelé que la possibilité pour les entreprises de faire application du présent accord afin d'instaurer un dispositif de participation en leur sein est subordonnée à la décision d'agrément par l'autorité administrative prévue à l'article L. 3345-4 du code du travail.

Dans ce cadre, le Leem engagera la procédure de demande d'agrément dès que le dépôt du présent accord sera effectué. Conformément aux dispositions légales, le délai d'agrément ne saurait dépasser six mois.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord ne pourra faire l'objet d'un dépôt qu'à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition

des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Il entrera en vigueur à compter de la décision d'agrément mentionnée à l'article L. 3345-4 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Titre 2 Dispositions sur la mise en place d'un régime de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés de l'industrie pharmaceutique

Décision unilatérale sur l'instauration d'un régime de participation au sein de l'entreprise

Article 1^{er} | Principes généraux. Durée. Dénonciation

Il est rappelé que la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 prévoit que tout employeur qui souhaiterait mettre en place un dispositif de participation au sein de son entreprise est tenu de mettre en place un plan d'épargne d'entreprise.

En effet, tout accord de participation doit prévoir la possibilité d'affectation des sommes issues de la réserve spéciale de participation à un tel plan.

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée :

- [Option 1 :] indéterminée ;
- [Option 2 :] déterminée d'un an. [Option : il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard [choisir un nombre de mois entiers compris entre un et six] mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant] ;
- [Option 3 :] déterminée de deux ans. [Option : il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard [choisir un nombre de mois entiers compris entre un et six] mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant] ;
- [Option 4 :] déterminée de trois ans. [Option : il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard [choisir un nombre de mois entiers compris entre un et six] mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant] ;
- [Option 5 :] déterminée de quatre ans. [Option : il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard [choisir un nombre de mois entiers compris entre un et six] mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant] ;
- [Option 6 :] déterminée de cinq ans. [Option : il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard [choisir un nombre de mois entiers compris entre un et six] mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant].

La présente décision unilatérale pourra être dénoncée par l'employeur dans les conditions prévues à l'article D. 3323-8 du code du travail.

La dénonciation devra faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet, qui devra être effectué au plus tard 3 mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant.

Article 2 | *Salariés bénéficiaires*

Tous les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier du régime de participation instauré par la présente décision unilatérale.

[À cet article, peut être ajouté :]

Toutefois, une condition d'ancienneté de [Option : un/deux/trois] mois est requise. L'ancienneté requise est définie conformément aux conditions légales en vigueur. En application de l'article L. 3342-1 du code du travail, sont ainsi pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

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

[À cet article, peut être ajouté :]

L'application du présent dispositif de participation est volontaire puisque l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés. Dans ce cadre, l'entreprise précise à cet effet qu'elle a souhaité faire bénéficier du dispositif les personnes visées à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du code du travail et leur donner par conséquent la qualité de bénéficiaire.

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

Article 3.1 | Montant de la RSP

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation. Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur. Celle-ci s'exprime par application de la formule suivante :

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

dans laquelle :

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant, et éventuellement augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du code du travail ;
- C représente les capitaux propres comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liés au capital est pris en compte *pro rata temporis* ;
- S représente les salaires déterminés selon les règles prévues pour le calcul des revenus d'activité au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et versés au cours de l'exercice ;

- VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats :
 - charges de personnel ;
 - impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - charges financières ;
 - dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - résultat courant avant impôts.

Article 3.2 | Plafonds individuels applicables

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Si un bénéficiaire n'accomplit pas une année entière dans l'entreprise, le plafond susmentionné est calculé au *pro rata* de la durée de présence.

Dans l'hypothèse où certaines sommes n'auraient pas pu être attribuées à un salarié en raison du plafond prévu par le présent article, ces sommes sont immédiatement réparties selon les modalités prévues à l'article 4 ci-dessous entre les salariés qui n'auraient pas atteint le plafond individuel, sans que cela ne puisse avoir pour effet de leur faire dépasser ce même plafond.

Si à l'issue de cette répartition, l'ensemble des salariés ont atteint le plafond des droits individuels, le reliquat demeure dans la RSP afin d'être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 4 | Répartition entre les bénéficiaires

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée :

- [Option 1 :] de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires.
- [Option 2 :]
 - pour partie proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré ;
 - pour partie proportionnellement à la durée de présence effective ou assimilée comme telle dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré,

[En cas de répartition uniforme :]

Conformément aux dispositions de l'article 3.2 de la présente décision unilatérale, la répartition uniforme entre les bénéficiaires devra tenir compte des plafonds individuels applicables.

(Voir page suivante.)

[En cas de répartition mixte :]

La répartition de 100 % de la RSP entre les bénéficiaires est effectuée, conformément aux dispositions légales en vigueur permettant une répartition combinant conjointement plusieurs critères, selon les modalités suivantes [rayer la mention inutile tout en s'assurant que les deux critères cumulés représentent 100 % de la RSP] :

- une partie de la réserve, égale à 40/50/60 % de son montant est répartie proportionnellement à leur durée de présence effective au sein de l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
- une partie de la réserve, égale à 40/50/60 % de son montant est répartie proportionnellement au salaire perçu de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré ;

Pour la détermination de la durée de présence, entrent également en compte toutes les périodes assimilées à du temps de travail effectif au sens du code du travail, à savoir :

- les périodes de congés payés ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les congés de deuil ;
- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- les absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, lorsqu'un bénéficiaire est absent de l'entreprise pour l'une des absences visées ci-après, le salaire pris en compte est celui qu'il aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période. Ces périodes sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur, à savoir :

- congé maternité ;
- congé de paternité et accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- accident du travail ou maladie professionnelle ;
- périodes d'absence pour congé de deuil ;
- périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder un montant supérieur à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

[Lorsque l'entreprise a choisi de faire bénéficier de l'intéressement les personnes visées au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 du code du travail, conformément à l'article 2, ajouter le paragraphe suivant :]

Il est précisé que pour les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 du présent code la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle déterminés par les règles légales en vigueur.

Article 5 | *Options de versement*

Les bénéficiaires ont le choix de demander le versement immédiat de tout ou partie de leurs droits issus de la répartition de la participation. Dans ce cas, ils doivent manifester leur choix dans les 15 jours suivant la date de remise ou d'envoi de la fiche d'information individuelle de versement relative au montant de la participation.

Chaque bénéficiaire aura donc le choix :

- soit de demander le versement immédiat de tout ou partie de sa prime. Le bénéficiaire est informé dans ce cas que celle-ci sera soumise à charge sociale et soumise à impôt sur le revenu. Dans ce cas, le salarié devra informer la société par écrit de sa volonté de percevoir le montant de tout ou partie de sa prime ;
- soit d'opter pour le versement de tout ou partie de cette prime [au plan d'épargne entreprise dans les conditions définies par l'entreprise]/[au plan d'épargne interentreprise dans les conditions définies par l'entreprise]/[au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) dans les conditions définies par l'entreprise]/[au nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) dans les conditions définies par l'entreprise]. Dans ce cas, le bénéficiaire est informé que le montant de sa prime ne sera pas soumis à impôt sur le revenu sous réserve de respecter la période d'indisponibilité prévue par le plan.

En l'absence de réponse du bénéficiaire sur l'option choisie, les sommes seront affectées [En l'absence de plan d'épargne retraite collectif dans l'entreprise : en totalité sur le plan d'épargne entreprise]/[En présence d'un plan d'épargne retraite collectif dans l'entreprise : pour 50 % sur le plan d'épargne entreprise, et pour 50 % sur le PERCO/PERE-CO].

Article 6 | *Date de versement*

Le versement à chaque bénéficiaire des sommes issues de la participation interviendra au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice. Par exemple, pour un exercice conforme à l'année civile, le versement interviendra avant le 1^{er} juin.

Il est rappelé qu'après le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice, les droits des bénéficiaires sont majorés d'un intérêt de retard égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées multiplié par 1,33.

Article 7 | *Indisponibilité des droits issus de la réserve de participation*

Les droits versés aux bénéficiaires dont le versement immédiat n'a pas été demandé dans les conditions prévues à l'article 5 ne seront exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans commençant au premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice auquel ils se rapportent.

Si le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration du délai de cinq ans dans les conditions légales en vigueur. À titre indicatif, à date de signature les cas de déblocage anticipés des plans d'épargne entreprise et interentreprise sont les suivants :

- mariage, conclusion d'un Pacs ;
- naissance (ou adoption) d'un enfant, à partir du troisième ;
- divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant ;
- violence conjugale ;
- invalidité (salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- décès (salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs) ;

- rupture du contrat de travail (licenciement, démission), cessation de son activité par l’entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- surendettement ;
- création ou reprise d’entreprise (par le salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- installation en vue de l’exercice d’une autre profession non salariée ;
- acquisition d’une résidence principale (ou travaux d’agrandissement ou remise en état suite à catastrophe naturelle) ;
- rénovation énergétique de la résidence principale ;
- activité de proche aidant (salarié, conjoint marié ou pacsé) ;
- achat d’un véhicule propre (véhicule électrique ou cycle à pédalage assisté).

Dans ce cas, conformément à l’article R. 3324-23 du code du travail, la demande de liquidation anticipée du bénéficiaire doit être 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, de décès, d’invalidité, de violences conjugales, de surendettement et d’activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, la liquidation peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l’indisponibilité interviendra sous forme d’un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d’être débloqués.

[Si l’entreprise possède un PERCO, ajouter le paragraphe suivant :]

Les droits versés sur le PERCO aux bénéficiaires dont le versement immédiat n’a pas été demandé dans les conditions prévues à l’article 5 ne seront exigibles qu’au départ à la retraite du salarié. Ces droits constitués peuvent être exceptionnellement liquidés avant le départ en retraite dans les conditions légales en vigueur. À titre indicatif, à date de signature les cas de déblocage anticipés du PERCO sont les suivants :

- invalidité (salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- décès (salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs) ;
- acquisition d’une résidence principale (ou remise en état suite à catastrophe naturelle) ;
- surendettement du salarié ;
- expiration des droits du salarié à l’assurance chômage.

La demande de liquidation anticipée du bénéficiaire peut intervenir à tout moment, sauf dans le cas de l’acquisition d’une résidence principale (ou remise en état suite à catastrophe naturelle). Dans ce cas, la demande doit intervenir dans un délai de six mois.

[Si l’entreprise possède un PERECO, ajouter le paragraphe suivant :]

Les droits versés sur le PERECO aux bénéficiaires dont le versement immédiat n’a pas été demandé dans les conditions prévues à l’article 5 ne seront exigibles qu’au départ à la retraite du salarié. Ces droits constitués peuvent être exceptionnellement liquidés avant le départ en retraite dans les conditions légales en vigueur. À titre indicatif, à date de signature les cas de déblocage anticipés du PERECO sont les suivants :

- décès (salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs) ;
- invalidité (salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- surendettement du salarié ;

- expiration des droits à l'assurance chômage ou fin d'activité de mandataire social depuis au moins 2 ans sans liquidation de pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ;
- cessation d'une activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ;
- acquisition de la résidence principale ;
- si à la date de la demande le titulaire du plan est âgé de moins de 18 ans.

La demande de liquidation anticipée du bénéficiaire peut intervenir à tout moment, sauf dans le cas de l'acquisition d'une résidence principale (ou remise en état suite à catastrophe naturelle). Dans ce cas, la demande doit intervenir dans un délai de six mois.

Article 8 | Information des salariés

Article 8.1 | Information individuelle

En application de l'article D. 3323-16 du code du travail, la somme attribuée à un salarié en application de l'accord de participation fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

Cette fiche mentionne :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation.

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

Sauf opposition 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.

En cas de départ du salarié, la fiche et la note lui sont également adressées à la dernière adresse indiquée.

Dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Article 8.2 | Information collective

Le personnel de l'entreprise est informé de la présente décision unilatérale par voie d'affichage sur le panneau prévu à cet effet ou par tout moyen, y compris par voie électronique.

[si l'entreprise est dotée d'un CSE]

L'employeur présentera dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice un rapport au CSE comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé

ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

[si l'entreprise n'est pas dotée de CSE]

L'employeur adressera dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice un rapport à chaque salarié comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Fait à, le »

Fait à Paris, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)