

Accord du 15 novembre 2024
relatif à la mise en place d'un régime de participation

NOR : ASET2451038M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Media+ ;

FO-Com,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des télécommunications a négocié et signé, le 5 juillet 2007, un accord de branche portant mise en place d'un dispositif d'épargne salariale de branche d'application facultative et supplétive constitué par :

- un accord de branche de participation ;
- un plan d'épargne interentreprises (PEI) ;
- un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI).

Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositifs, de nombreuses réformes sont intervenues et, notamment, la loi ASAP (loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique) qui a complété le dispositif d'épargne salariale de branche en apportant les précisions qui manquaient aux textes antérieurs concernant notamment les modalités d'application directe des accords de branche d'épargne salariale, ainsi que la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur.

L'article 4 de cette loi introduit la possibilité, pour les entreprises de moins de 50 salariés, non assujetties à cette obligation, de mettre en place un régime de participation issu d'un accord de branche.

Il est ici rappelé que la participation doit obligatoirement être instaurée dans les entreprises qui ont employé sans interruption au moins 50 salariés par mois pendant cinq années civiles consécutives, dans les conditions prévues par la réglementation.

Ces entreprises doivent mettre en place la participation à compter du premier exercice comptable ouvert postérieurement à la période de cinq années civiles consécutives d'emploi d'au moins 50 salariés.

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications entendent dès lors offrir aux entreprises qui le souhaitent la possibilité de mettre en place de manière simplifiée et sécurisée un dispositif de partage des bénéfices avec l'ensemble des salariés de l'entreprise, dans les conditions définies ci-après.

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (IDCC 2148) pourront ainsi de manière volontaire, afin d'associer les salariés à la performance de l'entreprise, opter pour la mise en place du dispositif de participation de branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux termes de l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- les conditions de mise en place du dispositif de participation de branche ;
- la durée d'application du dispositif de participation ;
- les bénéficiaires du dispositif de participation ;
- la formule servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation, ainsi que les critères de répartition et de versement des produits de cette dernière ;
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- les modalités d'information individuelle et collective (et, notamment, les conditions dans lesquelles le CSE ou une commission *ad hoc* dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application du dispositif de participation au sein de l'entreprise) ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui pourraient survenir entre les parties dans le cadre de l'application du dispositif d'intéressement.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord serait régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 3 | Devenir de l'accord de branche du 5 juillet 2007

Les parties conviennent que l'article 1^{er} de l'accord de branche du 5 juillet 2007 ayant pour objet la mise en place d'un dispositif de participation de branche cesse de produire effet au plus tard le 1^{er} janvier de l'année qui suit la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 | Conditions d'application de l'accord de participation au niveau des entreprises

Les conditions d'application du présent accord de branche varient en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, les entreprises de moins de 50 salariés, non assujetties à l'obligation de mettre en place un régime de participation, ont néanmoins la possibilité d'instaurer un tel régime par le biais du présent accord, dans les conditions décrites à l'article 4.1 ci-après.

Un régime de participation doit en revanche obligatoirement être instauré dans les entreprises qui ont employé sans interruption au moins 50 salariés par mois pendant cinq années civiles consécutives, dans les conditions prévues par la réglementation.

Ces entreprises doivent mettre en place la participation à compter du premier exercice comptable ouvert postérieurement à la période de cinq années civiles consécutives d'emploi d'au moins 50 salariés.

Pour ce faire, les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent instaurer une participation par le biais du présent accord, dans les conditions décrites à l'article 4.2 ci-après.

Article 4.1 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est un accord type au sens des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément au document annexé au présent accord.

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.

La décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du code du travail, dans les conditions prévues à cet article.

Article 4.2 | Entreprises de 50 salariés et plus

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

Article 4.3 | Date de mise en œuvre du dispositif de participation de branche

Il est rappelé que pour les entreprises de 50 salariés et plus le dispositif de participation doit être mis en place avant l'expiration d'un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés conformément aux dispositions de l'article L. 3323-5 du code du travail et être déposé.

Article 4.4. | Principe de non-substitution

Il est rappelé que les sommes attribuées aux bénéficiaires en application du dispositif de participation prévu par le présent accord de participation de branche sont exclues des assiettes des cotisations définies aux articles L. 131-6 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale à la condition que ces sommes ne se substituent à aucun des éléments de rémunération, au sens des

mêmes articles, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles conformément et dans les conditions prévues aux dispositions de l'article L. 3325-1 du code du travail.

Article 4.5 | Dispositif d'épargne d'entreprise

La mise en place d'un dispositif de participation dans l'entreprise impose que soit mis en place un dispositif d'épargne au sens des dispositions des articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

Il appartient à chaque entreprise qui déciderait de mettre en place le présent dispositif de participation, d'y associer un dispositif d'épargne dans les conditions des articles L. 3332-3, L. 3333-2 et L. 3334-2 du code du travail.

En cas d'application par l'entreprise d'un dispositif d'épargne, tel qu'un plan d'épargne d'entreprise, il est précisé au salarié que le montant dont il peut demander le versement peut être également affecté, en tout ou partie, au plan d'épargne et qu'il dispose d'un délai de quinze jours pour formuler sa demande. Dans ce cas, chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé le 3^e jour suivant la remise du courrier d'information précité. À défaut de réponse dans un délai de quinze (15) jours à compter de sa réception, l'intégralité des droits du bénéficiaire sera bloquée pendant cinq (5) ans (sauf cas de déblocage anticipé) dans le fonds commun de placement désigné dans le plan d'épargne de l'entreprise concernée.

Article 5 | Durée d'application du dispositif de participation de branche

Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de la participation de branche appliqueront le présent accord, pour une durée au choix de l'entreprise de :

- un exercice ;
- deux exercices ;
- trois exercices ;
- quatre exercices ;
- cinq exercices ;
- ou pour une durée indéterminée, notamment s'agissant des entreprises de 50 salariés et plus.

La durée d'application du dispositif de participation de branche est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés, et dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, en cas de mise en place du dispositif de participation par application directe des dispositions du présent accord, le dispositif de participation pourra être dénoncé quel que soit sa durée. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice en cours pour avoir un effet sur ledit exercice. À défaut, et sous respect d'un préavis de 3 mois, elle ne pourra prendre effet que pour l'exercice suivant.

Article 6 | Bénéficiaires

Peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés comptant au moins 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.

Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de 50 salariés, l'entreprise qui opte pour l'application du présent dispositif de participation de branche pourra en faire bénéficier :

- le chef d'entreprise ;
- les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;
- le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

Dans ce cas, cette option est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est rappelé que le présent dispositif de participation ne peut être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Article 7 | Détermination de la réserve spéciale de participation

Les parties au présent accord ont souhaité rappeler que, par la formule légale de participation, le législateur a entendu consacrer un droit aux salariés de bénéficier d'une prime représentant une quote-part des bénéfices de l'entreprise, après paiement de l'impôt dû par la société et une fois assurée la rémunération des capitaux propres de celle-ci. Le montant de la participation est alors déterminé en tenant compte du rapport entre le salaire et la valeur ajoutée c'est-à-dire la part du travail dans l'activité de la société.

Ainsi, la formule légale de calcul de la participation combine divers critères de résultat, de rentabilité financière et de productivité.

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation. Le montant de la réserve spéciale de participation (RSP) est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

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

Formule dans laquelle :

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire 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 aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation.
- 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 liées au capital est pris en compte au *pro rata temporis*.
- S représente les salaires, correspondant aux 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, 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.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'exercice précédent.

Ce calcul interviendra dans un délai maximum d'un mois suivant la délivrance soit par l'inspecteur des finances publiques, soit par le commissaire aux comptes, de l'attestation fixant le montant des bénéfices et celui des capitaux propres.

Article 8 | Répartition de la réserve spéciale de participation et plafond individuel

Article 8.1 | Formules de répartition

L'entreprise qui applique volontairement le dispositif de participation de branche choisit l'une des formules de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés de l'entreprise parmi les cinq options ci-dessous et consigne son choix dans la décision unilatérale d'adhésion ou dans l'accord visés à l'article 4 du présent accord.

Option 1 : répartition uniforme

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

Option 2 : répartition en fonction de la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{Prime globale} \times \text{Total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}}$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- aux congés de deuils ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- aux périodes d'exercice des fonctions de conseiller prud'hommes ;
- aux périodes relatives aux heures chômées au titre de l'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

Option 3 : répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- pour 50 % de la réserve spéciale de participation, la répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts

perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), périodes d'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) et périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Le cas échéant pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise. Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale ;

- pour 50 % de la réserve spéciale de participation en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

Option 4 : répartition proportionnelle au salaire et uniforme

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- pour 50 % de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article ;
- pour 50 % de la réserve spéciale de participation de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article.

Option 5 : répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- pour 1/3 de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article ;
- pour 1/3 de la réserve spéciale de participation de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article ;
- pour 1/3 de la réserve spéciale de participation en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

Article 8.2 | *Plafond individuel*

Quel que soit le mode de répartition choisi, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié au titre d'un exercice, y compris le supplément de participation, ne peut pas dépasser trois quarts du plafond annuel de sécurité sociale. Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, à la hausse ou à la baisse.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au *pro rata* de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

Article 9 | *Versement de la réserve spéciale de participation*

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de calcul.

Il est rappelé que les entreprises ayant mis en place un dispositif facultatif d'intéressement pourront cumuler ce dispositif avec le présent dispositif de participation.

Article 9.1 | Perception immédiate des fonds

Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne salariale de l'entreprise.

Chaque année, les salariés seront informés du montant des sommes attribuées au titre de la participation, du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours, les sommes attribuées seront bloquées pendant cinq ans sur le plan d'épargne, sauf cas de déblocage anticipé.

Article 9.2 | Indisponibilité

Sauf pour les salariés qui demanderont le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits pourront cependant exceptionnellement être négociables avant l'expiration de ce délai de cinq ans lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption (dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge) ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 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 ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée 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 effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- 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 ;

- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou par le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- rénovation énergétique de la résidence principale ;
- activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou la personne liée par un Pacs ;
- achat d'un véhicule à faible émission de gaz à effet de serre.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté pourront être payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales et de surendettement pour lesquels le bénéficiaire peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

Article 10 | Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Article 10.1 | Information collective

L'entreprise qui applique volontairement le dispositif de participation de branche assure le suivi de cette application :

- avec le CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise, ou avec la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité ;
- à défaut de CSE dans l'entreprise, par une commission *ad hoc* élue par l'ensemble du personnel et comprenant 2 salariés.

Ainsi, chaque année, leur sera présenté dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport comportant notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique sera appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le CSE peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2315-78 du code du travail.

Article 10.2 | Information individuelle

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

Conformément aux dispositions de l'article R. 3324-21-1 du code du travail la société établira tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan général du calcul de la réserve spéciale de participation que sur le plan de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la date de signature du document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et de l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus, ainsi que pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord pourra être consulté au sein de l'entreprise.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, l'avis d'option envoyé à chaque salarié par voie électronique à l'adresse communiquée, indique :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confié la gestion des droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité.

Dans les six 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 10.3 | Départ d'un salarié

Lorsqu'un salarié titulaire d'une créance sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise soit en mesure de liquider à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, il lui est remis un état récapitulatif qui indique, outre l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels au titre de l'exercice en cours.

Il lui sera en outre demandé de préciser l'adresse à laquelle devront 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 devront lui être versées.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au salarié bénéficiaire d'en aviser son employeur en temps utile.

Il est rappelé que si le salarié ne peut être atteint, à la date d'exigibilité, à la dernière adresse par lui indiquée, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts et de consignations où il peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Enfin il est rappelé que si, lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation au sein d'un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférés ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

Article 10.4 | Information générale sur le dispositif de participation de branche

Afin d'inciter les entreprises à mettre en place le dispositif de participation de branche, l'HumApp Télécoms, signataire du présent accord, met à disposition sur son site internet une note technique présentant les avantages d'un tel dispositif pour les salariés et l'entreprise. Cette note technique d'information, libre d'accès, veillera à présenter les conditions dans lesquelles l'entreprise pourra simplement avoir recours à ce dispositif.

Article 11 | Procédure de règlement des différends

Tout différend concernant l'application du dispositif d'intéressement est d'abord soumis à l'examen de l'employeur et du CSE si celui-ci existe.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 12 | Dispositions relatives à l'accord

Article 12.1 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés dans la mesure où :

- le présent accord est un accord type que les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent peuvent appliquer au moyen d'un document unilatéral d'adhésion, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sur la base du modèle annexé au présent accord ;
- conformément aux dispositions de l'article L. 3322-9 du code du travail, l'application du dispositif de participation prévu par le présent accord de branche dans les entreprises de 50 salariés et plus est subordonnée à la signature d'un accord spécifique.

Article 12.2 | Durée. Révision. Dénonciation

Article 12.2.1 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3345-4 le présent accord sera applicable à compter de son agrément par l'autorité administrative compétente.

Article 12.2.2 | Révision

Sont habilitées à réviser le présent accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes à l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes étant précisé que, si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de la commission transmet la demande par tout moyen à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision et les convoque à une réunion qui doit se tenir dans un délai de soixante jours calendaires après la date de réception de la demande de révision.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la CPPNI, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions du présent accord.

Article 12.2.3 | Dénonciation

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi peut dénoncer le présent accord.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou d'une partie seulement des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au terme de l'année civile suivant la date à laquelle le préavis de dénonciation expire.

Article 12.3 | Interprétation et suivi

Les difficultés d'interprétation du présent accord peuvent être soumises à la CPPNI de la branche des télécommunication dans les conditions de l'article 3-1-3-3 de la convention collective.

Article 12.4 | Dépôt. Publicité. Extension

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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.

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

Fait à Paris, le 15 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place au niveau de la branche des télécommunications

Entreprise de moins de 50 salariés

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche des télécommunications du <date à compléter>, agréé par arrêté en date du <date à compléter> 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 retenus parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée d'application du dispositif de participation ;
- les bénéficiaires du dispositif de participation ;
- la formule de calcul de la réserve spéciale de participation ;
- les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche la ou les option(s) retenue(s).

1. Information du CSE^[1]

- ☐ L'entreprise de moins de 50 salariés ne dispose pas d'un CSE.
- ☐ L'entreprise de moins de 50 salariés dispose d'un CSE.

Si l'entreprise dispose d'un CSE, le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place par l'accord de branche du <date à compléter>, agréé par arrêté en date du <date à compléter>, 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 à compléter> 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^[2] :

- ☐ 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 à compléter> ;
- ☐ 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 l'option retenue.

[2] Cocher une ou plusieurs des options.

3. Durée d'application du dispositif de participation

Le dispositif de participation de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée de^[1] :

- ☐ 1 exercice ;
- ☐ 2 exercices ;
- ☐ 3 exercices ;
- ☐ 4 exercices ;
- ☐ 5 exercices ;
- ☐ À durée indéterminée.

Il s'applique à compter de l'exercice ouvert le

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 document unilatéral d'adhésion comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

4. Bénéficiaires

Il est rappelé que seuls peuvent bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche les salariés comptant au moins 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.

Par ailleurs, sous réserve d'employer au moins un salarié, l'entreprise opte^[2] pour l'application du présent dispositif au(x) :

- ☐ Chef d'entreprise ;
- ☐ Présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;
- ☐ Conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint.

Il est rappelé que le présent dispositif de participation ne peut être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

5. Modalités de calcul de la participation

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation.

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

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

Formule dans laquelle :

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire 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 aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce

[1] Cocher l'option retenue.

[2] Cocher, le cas échéant, l'option retenue.

bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation.

- 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 liées au capital est pris en compte au *pro rata temporis*.
- S représente les salaires, correspondant aux 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, 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.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

6. Modalités de répartition de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition suivantes de la réserve spéciale de participation^[1] :

☐ Option 1 : répartition uniforme

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

☐ Option 2 : répartition en fonction de la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{Prime globale} \times \text{Total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}}$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- aux congés de deuil ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- aux périodes d'exercice des fonctions de conseiller prud'hommes ;

[1] Cocher une seule des cinq options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

- aux périodes relatives aux heures chômées au titre de l'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

□ Option 3 : répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- pour 50 % de la réserve spéciale de participation, la répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), périodes d'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) et périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Le cas échéant pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise. Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale ;
- pour 50 % de la réserve spéciale de participation en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

□ Option 4 : répartition proportionnelle au salaire et uniforme

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- pour 50 % de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article ;
- pour 50 % de la réserve spéciale de participation de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article.

□ Option 5 : répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- pour 1/3 de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article ;
- pour 1/3 de la réserve spéciale de participation de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article ;
- pour 1/3 de la réserve spéciale de participation en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

7. Régime juridique du dispositif de participation

Pour le surplus, 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 à compléter> précité.

8. Formalités

Il est rappelé que, pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion prise en application de l'accord de branche doit avoir été prise avant l'expiration d'un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés conformément aux dispositions de l'article L. 3323-5 du code du travail et être déposée.

La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du code du travail, dans les conditions prévues à cet article.

Fait à, le

Le représentant légal de la société.

Signature.