

Accord du 10 février 2025
relatif à la participation dérogatoire

NOR : ASET2550431M

IDCC : 2528

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

FFTM ;

FFM ;

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THCB CGT ;

FO pharmacie, cuirs et habillement ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu au sein de la branche maroquinerie sur le fondement des dispositions issues de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur.

L'article 4 de cette loi introduit la possibilité, pour les entreprises non assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation, de mettre en place un tel régime sur la base d'une formule de calcul dérogatoire pouvant être moins favorable que la formule légale.

Ce dispositif présente un caractère expérimental et est actuellement prévu pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la loi.

Les branches avaient jusqu'au 30 juin 2024 pour ouvrir une négociation en vue de permettre aux entreprises visées d'adopter un régime de participation dérogatoire.

Les organisations de la branche ont examiné cette question lors de plusieurs réunions paritaires à partir d'un projet présenté pour la première fois le 6 mars 2024. Les autres réunions se sont tenues les 22 mai, 3 juillet, 16 septembre, 18 novembre et le 4 décembre 2024.

C'est dans ce cadre qu'est conclu le présent accord.

Celui-ci vient compléter l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale, et notamment son annexe 2 permettant aux entreprises de mettre en place un régime de participation en retenant la formule légale.

Il est ainsi rappelé que les entreprises, y compris celles de moins de cinquante salariés, peuvent, sur le fondement de l'accord de branche du 6 décembre 2021, mettre en place un régime de participation basé sur la formule légale en adoptant une décision unilatérale ou en concluant leur propre accord à cette fin.

Article 1^{er} | Objet

Les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises souhaitant mettre en place un dispositif de participation dérogatoire de disposer d'un texte applicable en l'état.

Le présent accord contient en annexe l'accord-type permettant la mise en place d'un tel dispositif.

Article 2 | Entreprises bénéficiaires

Conformément aux dispositions issues de l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023 sus rappelée, la faculté de mettre en place un dispositif de participation dérogatoire moins favorable que la formule légale est réservée aux entreprises qui ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation.

Les parties au présent accord conviennent de réserver son application aux entreprises :

- employant moins de cinquante salariés, à l'exception de celles appartenant à une unité économique et sociale d'au moins cinquante salariés ;
- pour lesquelles le seuil d'effectifs de cinquante salariés n'a pas été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

Il est rappelé que l'effectif est déterminé selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Ainsi, le franchissement du seuil de cinquante salariés n'est pris en compte que lorsque cet effectif a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

Article 3 | Principes directeurs

Le présent accord a été adopté à l'aune des objectifs suivants :

■ **Caractère facultatif** : le présent accord revêt un caractère facultatif pour les entreprises visées.

Il est rappelé, à toutes fins utiles, que la mise en place d'un régime de participation et d'un plan d'épargne salariale est obligatoire, notamment, dans les entreprises de cinquante salariés et plus. Les entreprises concernées peuvent se reporter aux annexes 2 et 3 de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale.

Il est également rappelé que les entreprises (quels que soient leurs effectifs ce qui inclut celles de moins de cinquante salariés) souhaitant mettre en place un dispositif de participation reposant sur la formule légale peuvent le faire en se reportant à l'annexe 2 de l'accord du 6 décembre 2021.

■ Adaptation : le présent accord s'adresse aux entreprises bénéficiaires telles que définies à l'article 2. Les parties, conscientes que ce dispositif dérogatoire s'adresse à un grand nombre d'entreprises et de salariés de la branche, ont souhaité laisser aux entreprises la possibilité de choisir entre les différentes « options » proposées en annexe afin de retenir celles qui leurs conviennent le mieux au regard de leur activité et de leur situation.

■ Simplicité : le dispositif proposé peut être déployé dans les entreprises selon des modalités simplifiées et explicitées à l'article 4.

Article 4 | Mise en place dans l'entreprise

Le dispositif de participation dérogatoire issu du présent accord est mis en place dans l'entreprise par l'adoption du document figurant en annexe B.

Cette annexe peut être adoptée selon l'une des formalités suivantes :

- dans le cadre d'une décision unilatérale, après information du comité social et économique le cas échéant ainsi que des salariés ;
- par voie d'accord selon les modalités prévues par le code du travail : accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives, accord avec le comité social et économique, ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel en cas de demande conjointe de l'employeur et si elles existent des organisations syndicales représentatives ou du comité social et économique.

L'accord ou le document unilatéral sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un modèle de courrier d'accompagnement est proposé en annexe.

Article 5 | Champ d'application

Secteur de la maroquinerie

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes : articles de bureau ; articles de chasse et pêche ; articles pour chiens et chats ; articles de sellerie-bourrellerie ; articles de sellerie automobile/marine ; attaché-case – pilote-case ; baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ; boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ; bracelets pour montre ; cartables – sacs d'écoliers ; étuis chéquiers ; étuis à clefs ; étuis divers de petite maroquinerie ; étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ; malles – cantines ; porte-cartes (crédit, photographie, identité) ; portefeuilles ; porte-monnaie – bourses – porte-billets ; porte-habits ; sacs dames/fillettes ; sacs hommes ; sacs de sport ; sacs de voyage ; sacs spécifiques photo, audiovisuel ; sacoches pour cycles et motocycles ; serviettes, porte-documents ; trousse de toilette ; trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ; trousse d'écoliers ; valises ; vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir, d'une part, et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 14.19Z), d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, *Journal officiel* du 10 mai 2017).

Secteur industrie des cuirs et peaux

Le présent accord s'applique en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 15.11Z mais pas exclusivement.

Secteur de la cordonnerie

Le présent accord s'applique en France dans l'ensemble de la cordonnerie multiservice (codes NAF 95.23Z et 95.29Z).

Article 6 | *Suivi*

Le présent accord fait l'objet d'un suivi une fois par an par la CPPNI.

Article 7 | *Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt*

Le présent accord de branche est conclu pour une durée allant jusqu'au 29 novembre 2028, conformément à la durée de l'expérimentation prévue par la loi. Dès lors, il est précisé que, pour une entreprise clôturant son exercice le 31 décembre, son dernier exercice d'application de cette expérimentation sera celui ouvert du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2027.

Il peut être révisé dans les conditions prévues par la réglementation. Les annexes étant distinctes et divisibles entre elles ainsi que du reste de l'accord, chaque partie peut être révisée sans que cela affecte l'autre partie, ni le reste de l'accord.

Le présent accord est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

À ce titre et conformément à cette réglementation, il comporte par définition des clauses spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, leur permettant notamment d'adhérer au dispositif de la branche par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, notamment en matière d'épargne salariale, s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent accord. Ainsi, dans l'hypothèse où les dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 cesseraient de s'appliquer sans être remplacées par des dispositions équivalentes, le présent accord prendrait fin de plein droit.

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à chacune des organisations représentatives, pour permettre le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension et l'agrément du présent accord et de ses annexes le plus rapidement possible au ministre en charge du travail.

Il appartiendra à l'entreprise, si elle décide de faire application du présent accord et de ses annexes, de les diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

Pièces jointes, les annexes :

- annexe A : modèle de courrier d’accompagnement pour le dépôt ;
- annexe B : participation dérogatoire.

Fait à Paris, le 10 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe A Modèle de courrier d'accompagnement pour le dépôt

Plateforme de téléprocédure

Fait à, le

Madame, Monsieur le directeur,

Notre entreprise applique la convention collective nationale de la maroquinerie (IDCC 2528).

Au sein de celle-ci figure un accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de participation comprenant une formule de calcul dérogatoire, et ce conformément aux dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023.

Nous avons décidé d'adhérer et d'appliquer cet accord collectif.

En conséquence, nous vous notifions, ci-joint, le dispositif de participation applicable à notre entreprise à compter du

Sont annexés au présent courrier les documents relatifs aux FCPE et titres de SICAV suivants :
([à compléter] Se reporter aux documents transmis par le gestionnaire du PEE ou du PEI).

Nous vous remercions de bien vouloir nous en accuser réception.

Dans l'attente,

Soyez assuré, madame, monsieur le directeur, de notre respectueuse considération.

Annexe B Participation dérogatoire

☐ Entre :

L'entreprise, dont le siège social est situé, représentée par agissant en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose,

Ci-après dénommée la société ou l'entreprise

(Sélectionner l'option retenue)

☐ Par décision unilatérale de l'employeur

d'une part,

☐ Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M....., Mme/M....., Mme/M.....

☐ Et le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M..... en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du

☐ Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

d'autre part.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dispositif de participation est adopté sur le fondement de l'accord de branche de la maroquinerie relatif à la participation dérogatoire. Il est rappelé que cet accord a été conclu sur le fondement des dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur.

Le montant de la réserve spéciale de participation qui en résulte peut ainsi être moins favorable que celui résultant de l'application de la formule légale.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- les bénéficiaires ;
- la formule servant de base au calcul de la réserve de participation ;
- 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 ;

- la nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties ;
- les modalités d’information individuelle et collective.

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

Article 2 | Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés comptant au moins trois mois d’ancienneté continue ou discontinue dans l’entreprise. L’ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l’exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Option disponible si l’entreprise emploie moins de 50 salariés (*option à cocher ou non*) :

☐ Le présent accord bénéficie également aux mandataires sociaux de la société, au dirigeant non-salarié, à son conjoint ou à son partenaire de pacte civil de solidarité dès lors qu’il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le tout dans les conditions définies par la réglementation.

Article 3 | Détermination de la réserve spéciale de participation

À toutes fins utiles, il est rappelé que les entreprises, y compris celles de moins de cinquante salariés, peuvent retenir la formule légale de participation sur le fondement de l’accord de branche du 6 décembre 2021 auquel il est renvoyé dans cette hypothèse.

3.1. Formule de calcul

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice sur la base d’une formule de calcul dérogatoire définie comme suit : (*sélectionner l’option retenue*)

☐ $RSP = 1/4 (B - 5 \% C) \times S/VA$

☐ $RSP = 1/6 (B - 5 \% C) \times S/VA$

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, 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. 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.

3.2. Plafonnement de la réserve

Le montant de la réserve spéciale est, en tout état de cause, plafonné au montant suivant :

- ☐ La moitié du bénéfice net comptable ;
- ☐ Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ☐ Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ☐ La moitié du bénéfice net fiscal.

Article 4 | Droits individuels

4.1. Formules de répartitions

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon la formule retenue ci-dessous :

(Sélectionner l'option retenue)

☐ 1^{re} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée de façon uniforme.

Ainsi, chaque bénéficiaire éligible reçoit le même montant au titre de la prime de participation, y compris en cas d'embauche ou de sortie en cours d'exercice.

☐ 2^e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, dans les conditions suivantes :

- le salaire s'entend du total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- 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. Ce plafond est réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice ;
- il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de tout autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint ou son partenaire de pacte civil de solidarité dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle

ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

❑ 3^e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

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

❑ 4^e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée dans les conditions suivantes :
(Sélectionner l'option retenue)



- pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
- pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 50 % de façon uniforme ;
- pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;



- pour 50 % de façon uniforme ;
- pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
- pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 60 % de façon uniforme ;
- pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 60 % de façon uniforme ;
- pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
- pour 60 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 40 % de façon uniforme ;
- pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 40 % de façon uniforme ;
- pour 60 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 1/3 de façon uniforme ;
- pour 1/3 en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
- pour 1/3 proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4.2. Plafonnement

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 5 | Perception immédiate des fonds

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard à la fin du cinquième mois suivant l'exercice de calcul.

Lorsque le versement au salarié ou l'affectation de ses droits à participation à un plan d'épargne salariale sont effectués au-delà du 5^e mois suivant l'exercice de calcul, les articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du code du travail disposent respectivement du versement d'un intérêt de retard

égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. 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.

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 sur le Plan d'épargne sauf cas de déblocage anticipé.

Article 6 | Indisponibilité

Sauf pour les salariés qui demandent 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 peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, 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'une décision judiciaire 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 :
 - 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 ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant 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 ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, 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, 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 ;
- affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- 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 de surendettement des particuliers ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
- achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
 - a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
 - b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (80 € à la date de signature du présent accord) sont 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 salarié 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 il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

Article 7 | Gestion des fonds

Les sommes correspondant aux droits issus de la réserve spéciale de participation au profit des bénéficiaires, dont ils ne demandent pas le versement en tout ou partie, sont versées à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou du plan d'épargne interentreprises mis en place par la branche PEI.

Les sommes recueillies dans le plan d'épargne sont affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dans le fonds par défaut désigné dans le règlement du plan d'épargne applicable.

Le cas échéant, la quote-part de participation dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du code du travail est affectée pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), s'il a été mis en place dans l'entreprise et pour l'autre moitié dans les conditions prévues ci-dessus.

Article 8 | Information collective

L'application du présent dispositif est suivie par le comité social économique ou par une commission spécialisée créée par lui ou à défaut de comité social et économique, par une commission *ad hoc* comprenant au moins un salarié.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la direction présente 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 est appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées font l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

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

Article 9 | Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan 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 présent accord, et pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord peut être consulté au service du personnel.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, il est remis à chacun d'eux une fiche distincte du bulletin de paye indiquant notamment :

- 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 ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif lorsqu'un tel plan a été mis en place des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

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.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

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

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours, les sommes attribuées seront bloquées pendant 5 ans sur le plan d'épargne, sauf cas de déblocage anticipé.

Article 10 | Règlement des différends

Les contestations pouvant naître de l'application du présent dispositif et d'une manière générale tous les problèmes relatifs à la participation sont réglés suivant des procédures appropriées à la nature du litige :

- bénéfices nets et capitaux propres : ces montants font l'objet d'une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaissait qu'une erreur matérielle ait été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nouvelle à l'inspecteur concerné ou au commissaire aux comptes ;
- salaires et valeur ajoutée : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel ;
- autres litiges individuels ou collectifs : tous les autres litiges, qu'ils soient d'ordre individuel ou collectif sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

Toutefois, afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur ces éléments lors de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Ainsi, le différend concernant l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI branche maroquinerie pourra être saisie.

Article 11 | Durée et dénonciation

(Sélectionner l'option retenue)

☐ La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis(e) en place pour une durée déterminée de exercices sociaux et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le Elle/Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction et par période d'un exercice social, sauf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au plus tard 3 mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant.

Il convient de préciser que les entreprises n'ayant pas encore atteint ou dépassé le seuil de cinquante salariés pendant 5 années civiles consécutives devraient privilégier une durée déterminée de la présente décision unilatérale, ou le cas échéant du présent accord.

☐ La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis(e) en place pour une durée indéterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice social ouvert le Elle/Il pourra être dénoncé(e) par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. La partie qui dénonce la décision unilatérale l'accord doit notifier cette décision à l'autre partie et au DREETS.

En tout état de cause, la présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, cesse automatiquement de plein droit dès lors que l'entreprise est assujettie à l'obligation de mettre en place un régime de participation.

Article 12 | Révision

Le présent dispositif ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent dispositif, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

En outre, chaque partie peut demander, par écrit, la révision de tout ou partie du présent dispositif, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé avant le 1^{er} jour du 7^e mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant.

L'acte de révision ainsi conclu doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre de l'acte initial, sauf en cas de modifications des dispositions législatives et/ou réglementaires en la matière.

Article 13 | Dépôt. Publicité

Le présent dispositif est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Il est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

☐ En cas de décision unilatérale de l'employeur.

Fait à, le

Le chef d'entreprise

☐ Fait à, le

Pour l'organisation syndicale

Le chef d'entreprise

☐ Fait à, le

Pour le comité social et économique

Le chef d'entreprise

☐ Fait à, le

Pour le personnel en cas de référendum

Le chef d'entreprise

Enexemplaires.