

Accord du 2 juin 2025
relatif à la mise en place de la participation

NOR : ASET2550609M

IDCC : 303

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

FHCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La participation est un dispositif d'épargne salariale qui s'inscrit dans la démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) de la branche et a pour objet de garantir, collectivement aux salariés, le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation.

Conformément à :

- l'obligation réaffirmée par la loi du 7 décembre 2020 dite « ASAP », d'instituer et de négocier un dispositif d'épargne salariale au niveau de la branche ;
- l'engagement pris dans l'accord de branche du 21 novembre 2022 relatif à l'agenda social, ainsi qu'à l'article 51 de la nouvelle convention collective désormais étendue, de négocier au niveau de la branche l'épargne salariale ;
- la récente loi du 29 novembre 2023 qui a expressément imposé l'obligation dans chaque branche professionnelle de l'ouverture, avant le 30 juin 2024, d'une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif dérogatoire de participation facultatif ;
- l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2025, pour les entreprises employant entre 11 et moins de 50 salariés d'appliquer une modalité de partage de valeurs si elles réalisent un bénéfice

net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant les 3 exercices consécutifs précédents et de choisir parmi des dispositifs dont la participation (par adhésion à un accord de branche agréé, par application d'un régime de participation volontaire ou par application du régime de participation moins favorable institué par l'article 4 de la loi précitée).

Des négociations ont été ouvertes afin de permettre aux plus petites entreprises de la branche d'accéder à un tel dispositif dans des conditions très simplifiées.

La participation n'est en l'état obligatoire que dans les entreprises de plus de 50 salariés mais celles de moins de 50 salariés peuvent toutefois décider de le faire volontairement.

Le présent accord a ainsi pour but premier de permettre à toutes les entreprises, quelles que soient leur taille, de pouvoir mettre en place facilement un dispositif de participation par simple adhésion à l'accord de branche avec le DUE si l'entreprise a moins de 50 salariés et par accord collectif d'entreprise avec le support de l'accord type si l'entreprise compte plus de 50 salariés.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux plus petites entreprises de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode n'ayant pas de dispositifs de participation d'accéder à un tel dispositif par document unilatéral (DU) d'adhésion proposant un jeu d'options, l'entreprise n'ayant qu'à sélectionner celles retenues selon ses choix.

Les partenaires sociaux réitèrent leur attachement à favoriser la négociation d'entreprise pour les entreprises de plus de 50 salariés permettant à celles qui le souhaitent de négocier leur propre accord de participation, toujours à minima aussi favorable que la formule légale, en optant pour l'ajout de clauses facultatives, en choisissant une formule (soit la formule légale soit une formule dérogatoire plus favorable sous respect des 4 plafonds) et/ou en choisissant les critères de répartition afin de rendre l'accord le plus adapté à leurs spécificités et à leur activité.

À cet égard, les partenaires sociaux rappellent que le code du travail met à disposition des entreprises une pluralité de modes de mise en place du dispositif de participation, quel que soit leur effectif :

- par convention ou accord collectif de branche ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu entre les élus du CSE et l'employeur réunis en CSE ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Ainsi, même dans les entreprises de moins de 50 salariés et dépourvues de CSE, la participation peut être mise en place par accord d'entreprise, et non pas uniquement par le DU, en cas de mise en place volontaire de la participation.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord est également applicable mais à la condition de conclure préalablement un accord d'entreprise selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail (mise en place du dispositif de participation) et à la condition préalable de respecter les obligations en matière de représentation du personnel.

■ Quelle que soit la taille de la société, il est rappelé que :

- le versement de la participation ne peut avoir d'effet sur la politique salariale et le déroulement de carrière des salariés ;
- les sommes versées par l'employeur au titre d'un dispositif d'épargne salariale ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan, ni à aucun élément de rémunération qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles ;

- en cas de mise en place d'un dispositif de participation, l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) devient obligatoire. Dès lors, toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord qui souhaiterait adhérer au dispositif de participation proposé ci-après devra également disposer d'un PEE/PEI ;
- la branche propose également à cet égard, dans le cadre des engagements et obligations précités pour partage de valeur et responsabilité sociale, un accord de branche de plan d'épargne.

Afin d'optimiser les coûts, les partenaires sociaux de la branche ont, conformément aux obligations légales, mis en concurrence de façon transparente et impartiale les organismes gestionnaires afin de proposer aux entreprises de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, les prestations les plus appropriées aux meilleurs tarifs possibles.

Dans ce cadre, à l'issue de la procédure de mise en concurrence, les partenaires sociaux ont retenu les deux organismes suivants : Natixis et Epsens.

Titre 1^{er} Mise en place de la participation. Accord type

Article 1^{er} | Champ d'application et modalités de mise en place de l'accord de participation

1.1. Champ d'application du présent accord

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 2 du titre 1^{er} « Champ d'application. Durée. Révision. Dénonciation » de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode – étendue par arrêté du 22 mai 2023 (JORF, 3 juin 2023).

1.2. Objet de l'accord

L'objet du présent accord est de définir les stipulations portant sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

1.3. Modalités de mise en place de l'accord de participation

Les conditions varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :

■ Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un document unilatéral (DU) d'adhésion établi conformément au document annexé.

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

Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif de participation sur la base de l'annexe dit DU devra choisir une des options et sous-options le cas échéant, chaque fois qu'elles seront proposées.

La participation peut également être mise en place par accord collectif d'entreprise étant rappelé que, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de formule de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, l'accord ne sera pas « sécurisé » par l'agrément et donnera lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3345-2 et D. 3345-5 du code du travail.

■ Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3322-6 du code du travail, « l'accord type » peut alors servir de base à cet accord.

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

Quel que soit l'effectif, il est rappelé qu'en cas de mise en place d'un dispositif de participation, l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) devient obligatoire.

Dès lors, toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord qui souhaiterait adhérer au dispositif de participation proposé ci-après devra également disposer d'un PEE qu'il pourra mettre en place sur la base de l'accord de branche PEI également proposé.

Article 2 | Période d'application

L'accord de participation pourra être conclu pour une durée déterminée au choix :

- ☐ 1 an
- ☐ 2 ans
- ☐ 3 ans

Article 3 | Objet et caractéristiques de la participation

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

Il est rappelé que les sommes versées par l'employeur au titre d'un dispositif d'épargne salariale ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan, ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

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

Les sommes réparties au titre de la participation sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait social n'est pas applicable. À l'inverse, les entreprises de 50 salariés et plus sont soumises au forfait social.

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

Article 4 | Bénéficiaires de la participation

Sont bénéficiaires de la participation, les salariés qui justifient d'une ancienneté de 3 mois.

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de la participation (sous la condition précitée d'ancienneté de 3 mois).

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au

cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant d'une condition d'ancienneté dans l'entreprise, et non d'une condition d'ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pourra être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié, qui lui permet de bénéficier de la participation et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Il est rappelé que l'article L. 3342-1 du code du travail prévoit le bénéfice de la participation à tous les salariés de l'entreprise, entendus au sens de titulaires d'un contrat de travail : la détermination des bénéficiaires est en effet fondée sur le critère de l'appartenance juridique à l'entreprise, laquelle se traduit par l'existence d'un contrat de travail.

Par conséquent, un salarié intérimaire a vocation à bénéficier de la participation dans l'entreprise de travail temporaire qui l'a embauché, et non dans l'entreprise utilisatrice à laquelle il n'est pas lié par un contrat de travail.

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

☐ Option 1 : les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs bénéficient du régime de participation.

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

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

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la participation.

La rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation.

Article 5 | Calcul de la réserve spéciale de participation

5.1. Formules et modalités de calcul de la réserve spéciale de participation pour les entreprises de plus de 50 salariés

Les entreprises de plus de 50 salariés ne peuvent choisir qu'entre :

- la formule légale ;
- une formule dérogatoire plus favorable (dont le résultat est égal ou supérieur à celui résultant de l'application de la formule légale (respect de la clause/règle d'équivalence)).

☐ **La formule légale de calcul de la participation**

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

Le calcul de la RSP s'effectue selon la formule légale, ainsi définie par l'article L. 3324-1 du code du travail et les textes pris pour son application :

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

Dans cette formule :

C : représente les capitaux propres de l'entreprise.

S : représente les salaires de l'entreprise.

VA : représente la valeur ajoutée de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

- B : le montant du bénéfice net fiscal correspond, après clôture des comptes, aux sommes calculées sur le bénéfice tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;
- S : les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- VA : la valeur ajoutée par l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - a) Charges de personnel ;
 - b) Impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - c) Charges financières ;
 - d) Dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - e) Dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - f) Résultat courant avant impôts ;
- C : les capitaux propres comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. La réserve spéciale de participation ne figure pas parmi les capitaux propres.

Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte *pro rata temporis*.

□ Des formules de calcul dérogatoires plus favorables que la formule légale, et sous conditions

■ Il est rappelé la possibilité d'opter pour des formules dérogatoires de calcul pour les entreprises de plus de 50 salariés aux deux conditions strictes, impératives et cumulatives suivantes :

- que le résultat de ce mode de calcul soit égal ou supérieur à celui résultant de l'application de la formule légale (respect de la clause/règle d'équivalence) ;

- que ce résultat ne soit pris en compte que dans la limite de l'un des plafonds suivants, dont le choix est laissé aux signataires de l'accord mais qui devra être indiqué dans l'accord et/ou le DU, parmi les options et plafonds suivants :
 - 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 ; ou
 - la moitié du bénéfice fiscal.

■ Les formules dérogatoires pour les entreprises de plus de 50 salariés peuvent être l'une des propositions suivantes données à titre indicatif, propositions non limitatives et non obligatoires :

- ☐ Proposition de formule dérogatoire n° 1 :

$$RSP = \frac{1}{2} B \times S/VA$$

- ☐ Proposition de formule dérogatoire n° 2 :

$$RSP = \frac{3}{4} (B - 2,5 \% C) \times S/VA$$

- ☐ Proposition de formule dérogatoire n° 3 :

$$RSP = \frac{1}{2} \times (B - 4,5 \% C) \times (S/VA)$$

5.2. Formules et modalités de calcul de la participation possibles pour les entreprises de moins de 50 salariés en options dans DU

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent appliquer :

■ Soit la formule légale :

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

■ Soit une formule dérogatoire plus favorable que la formule légale :

- ☐ Proposition de formule dérogatoire n° 1 :

$$RSP = \frac{1}{2} B \times S/VA$$

- ☐ Proposition de formule dérogatoire n° 2 :

$$RSP = \frac{3}{4} (B - 2,5 \% C) \times S/VA$$

- ☐ Proposition de formule dérogatoire n° 3 :

$$RSP = \frac{1}{2} \times (B - 4,5 \% C) \times (S/VA)$$

■ Soit l'une des formules proposées ci-après moins favorables que les formules légale et dérogatoires, c'est-à-dire sans avoir à respecter la règle d'équivalence, comme prévu dans la récente loi partage de valeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, la loi de novembre 2023 sur le partage de la valeur a institué une nouveauté/expérimentation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ainsi, afin d'encourager et de faciliter le développement de la participation dans les petites et moyennes entreprises, les partenaires sociaux ont choisi de simplifier le dispositif en levant la référence à la formule légale du code du travail.

Grâce à cette expérimentation, une entreprise faisant le choix d'une formule dérogeant à la formule légale n'a plus besoin de comparer son résultat à celui de la formule légale et n'est plus dans l'obligation de verser *a minima* le résultat de cette dernière.

La formule dérogatoire peut avoir un résultat moins disant (comme un résultat mieux disant) que celui de la formule légale.

Cette simplification n'a pas pour effet de supprimer les autres effets des dispositions relatives à la participation notamment l'obligation de respecter l'un des quatre plafonds prévus à l'article L. 3324-2 en cas de formule dérogatoire pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales ou la mise en place d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises.

L'entreprise de moins de 50 salariés pourra donc opter pour l'une des formules suivantes proposées moins favorables :

- ☐ Proposition de formule n° 4 (moins favorable que la formule légale) :

$$RSP = 1/3 \times (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

- ☐ Proposition de formule n° 5 (moins favorable que la formule légale) :

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

- ☐ Proposition de formule n° 6 (moins favorable que la formule légale) :

$$RSP = 1/3 \times (B - 10 \% C) \times (S/VA)$$

Quelle que soit la formule choisie par l'entreprise de moins de 50 salariés, le résultat ne sera pris en compte que dans la limite de l'un des plafonds suivants qui devra être indiqué dans le DU ou l'accord :

- 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 ; ou
- la moitié du bénéfice fiscal.

En tout état de cause, et pour toutes les sociétés, il est rappelé que les sommes versées à un salarié au titre de la participation ne peuvent pas excéder 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Dans le cas où la répartition générerait des reliquats en raison de l'atteinte du plafond individuel par certains bénéficiaires, les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution feront l'objet, conformément à l'article L. 3324-7 du code du travail, d'une répartition immédiate entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2 auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels.

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

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

Article 6 | Répartition entre les bénéficiaires

Pour fixer la méthode de répartition de la participation, l'accord collectif peut déterminer un critère unique ou plusieurs critères distincts.

La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.

□ Formule 1 : répartition proportionnelle au temps de présence effectif au cours de l'exercice

La participation est répartie, entre les bénéficiaires, proportionnellement au temps de présence effectif au cours de l'exercice social considéré.

Il s'agit des périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes assimilées à du travail effectif prévues par les dispositions légales et réglementaires. Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

Pour les cadres dirigeants ou les salariés au forfait jours, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

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

□ Formule 2 : répartition proportionnelle aux salaires

La participation est répartie entre les salariés bénéficiaires proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les dirigeants non-salariés : 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, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Pour les périodes d'absences résultant de congés de maternité, paternité ou d'adoption, et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions du code du travail.

□ Formule 3 : répartition uniforme

La participation est répartie uniformément. Chaque bénéficiaire désigné à l'article 4 perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou son temps de présence effectif.

Article 7 | Modalités de versement

Le versement des sommes issues de la participation s'effectue au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la date de clôture de l'exercice.

À titre d'exemple, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du code du travail (articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

La prime est versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

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

- le montant global de la participation versé au titre de l'exercice écoulé et celui des droits attribués au bénéficiaire ;

- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d’effet de l’accord ;
- les modalités de choix d’affectation de la prime individuelle de participation et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l’accord. Avec l’accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d’information distincte peut être effectuée par voie électronique dans des conditions de nature à garantir l’intégrité des données.

Article 8 | Options des versements de la participation

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

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

À défaut d’option exprimée, la prime est :

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

Dans le cas où le bénéficiaire n’a pas opté pour la disponibilité immédiate, les cas dans lesquels, en application de l’article L. 3324-10, les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés (c’est-à-dire faire l’objet d’un déblocage anticipé) avant l’expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l’article L. 3323-5 sont les suivants :

- 1° Le mariage ou la conclusion d’un pacte civil de solidarité par l’intéressé ;
- 2° La naissance ou l’arrivée au foyer d’un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d’un pacte civil de solidarité lorsqu’ils sont assortis d’une convention ou d’une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d’au moins un enfant au domicile de l’intéressé ;
- 3° *bis* Les violences commises contre l’intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) Soit lorsqu’une ordonnance de protection est délivrée au profit de l’intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l’article 515-9 du code civil ;
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l’article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l’ouverture d’une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d’instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

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

6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

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

Article 9 | Régimes fiscal et social applicables

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

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

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

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

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

10.1. Information collective

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Conformément aux dispositions du code du travail (art. D. 3323-13 : à la date de signature du présent accord), l'entreprise doit transmettre, dans les 6 mois qui suivent la fin de l'exercice ayant servi de référence au calcul de la participation, les éléments servant de base de calcul au montant de la réserve spéciale de participation et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve aux représentants du personnel concernés, selon l'existant dans la société : CSE, DS, commission spéciale si elle a été créée par eux).

À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime.

10.2. Information individuelle

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, dans le délai de 2 mois de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du code du travail.

L'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée. L'information sera également adressée sur l'adresse mail personnelle connue du salarié si l'envoi à la dernière adresse connue revient NPAI.

Titre 2 Dispositions propres à l'accord de branche

Article 11 | *Évolutions législatives et réglementaires*

Les termes du présent mode d'emploi sur la participation ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent mode d'emploi conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

Article 12 | *Application dans les entreprises de moins de 50 salariés*

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

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

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

Article 13 | Durée, révision et dénonciation de l'accord de branche

13.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée prenant effet à compter du premier jour du mois suivant l'obtention de l'agrément et de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En cas de non-agrément ou de non-extension, les parties se réuniront pour examiner les suites à donner à cet accord.

Les parties s'engagent à se réunir, au minimum une fois tous les 5 ans, pour réviser, modifier ou reconduire les dispositions du présent accord.

13.2. Révision

La révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

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

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

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

Article 14 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants, D. 2231-2 et D. 2232-3 du code du travail, par la partie la plus diligente.

Le présent accord sera publié dans une version anonymisée dans une base de données nationale accessible.

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

Fait à Paris, le 2 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Document unilatéral d'adhésion au dispositif de participation (réservé aux entreprises de moins de 50 salariés)

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode du 2 juin 2025 agréé par arrêté en date du..... 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 déterminer les choix retenus par l'entreprise parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

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

L'employeur doit indiquer les choix retenus parmi ceux proposés 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.

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

1. Information du CSE

Si l'entreprise dispose d'un CSE : le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place par accord de branche du 2 juin 2025 agréé par arrêté en date du....., a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Cette information a été faite le [date] et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

2. Information du personnel

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants^[1] :

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

[1] Cocher une ou plusieurs des options.

3. Période d'application du dispositif de participation

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

- ☐ 1 an
- ☐ 2 ans
- ☐ 3 ans

[1] Cocher l'option retenue.

4. Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés comptant 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 12 mois qui le précèdent.

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

- ☐ Option 1 : bénéficient du régime de participation mis en place dans l'entreprise.
- ☐ Option 2 : ne bénéficient pas du régime de participation mis en place dans l'entreprise.

[1] Cocher l'option retenue.

5. Modalités de répartition des sommes issues de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la participation de l'option^[1] :

- ☐ Répartition proportionnelle au temps de présence effectif au cours de l'exercice.
- ☐ Répartition proportionnelle aux salaires.
- ☐ Répartition uniforme.

[1] Cocher l'option retenue.

6. Formule de calcul de la participation

Le calcul de la réserve spéciale de participation se fera, selon l'option choisie^[1] parmi les suivantes, étant rappelé que l'entreprise de moins de 50 salariés peut choisir entre :

- la formule de calcul légale ;
- une formule de calcul dérogatoire avec équivalence ;
- une formule de calcul moins favorable mais mettant néanmoins en place une participation qui en l'état n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 50 salariés.

- ☐ Formule légale :

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

- ☐ Formule dérogatoire n° 1 plus favorable que la formule légale :

$$RSP = \frac{1}{2} B \times S/VA$$

- ☐ Formule dérogatoire n° 2 plus favorable que la formule légale :

$$RSP = \frac{3}{4} (B - 2,5 \% C) \times S/VA$$

- ☐ Formule dérogatoire n° 3 plus favorable que la formule légale :

$$RSP = \frac{1}{2} \times (B - 4,5 \% C) \times (S/VA)$$

☐ Formule n° 4 :

$$RSP = 1/3 \times (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

☐ Formule n° 5 :

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

☐ Formule n° 6 :

$$RSP = 1/3 \times (B - 10 \% C) \times (S/VA)$$

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

Le résultat ne sera pris en compte que dans la limite de l'un des plafonds suivants, qui devra être indiqué dans le DU ou l'accord :

- ☐ 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.
- ☐ Ou la moitié du bénéfice fiscal.

7. Formalités

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, conformément aux dispositions de l'article D. 3323-1 du code du travail, la décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation prise en application de l'accord de branche doit avoir été signée dans la première moitié du premier exercice d'application et déposée sur la plateforme de téléprocédure du ministère de travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Fait, à [lieu], le [date].

Le représentant légal de la société.

Annexe 2 Lexique

Abondement : somme d'argent versée par l'employeur en complément des versements effectués par le salarié dans un plan d'épargne.

Bénéfice : montant des gains réalisés par l'entreprise, qui peut être redistribué aux salariés.

CET : compte épargne temps : dispositif d'épargne salariale facultatif qui permet aux salariés d'une entreprise de placer sur un compte spécifique une partie des périodes de congés non pris ou encore diverses rémunérations.

CSG : contribution sociale généralisée, prélèvements destinés au financement de la protection sociale.

CRDS : contribution au remboursement de la dette sociale, prélèvements destinés au financement de la protection sociale.

Déblocage : conditions et modalités permettant aux salariés de retirer leur épargne, souvent limitées dans le temps ou en fonction de certains événements.

DICI : document d'information clef pour les investisseurs. Documents annexés au plan d'épargne donnant accès aux informations nécessaires à la prise de décision.

DUE : décision unilatérale de l'employeur, document écrit dans lequel l'employeur s'engage à accorder à ses salariés un avantage supplémentaire qui n'est pas mentionné dans les contrats de travail ou les accords collectifs.

Épargne salariale : système d'épargne mis en place par l'employeur permettant aux salariés de constituer une épargne à moyen ou long terme.

FCPE : fond commun de placement d'entreprise. Organisme de placement collectif en valeurs mobilières réservé aux salariés des entreprises disposant d'un compte épargne salariale.

Fiscalité : ensemble des règles fiscales appliquées aux revenus générés par l'épargne salariale, qui peuvent varier selon les dispositifs.

Fonds commun de placement : structure d'investissement qui regroupe l'argent de plusieurs épargnants pour l'investir collectivement dans divers actifs financiers.

Intéressement : dispositif de partage de la valeur et d'épargne salariale qui vise à associer les salariés d'une entreprise à sa réussite et à sa bonne marche.

Masse salariale : ensemble des rémunérations brutes versées aux salariés d'une entreprise sur une période donnée.

Participation : dispositif d'épargne salariale qui permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices qu'ils ont contribué à réaliser dans l'entreprise par leur travail.

PEI : plan d'épargne intérentrprise, dispositif d'épargne salariale permettant de constituer un capital avec des avantages fiscaux et sociaux.

Plan d'épargne salariale : système d'épargne collectif mis en place au sein d'une entreprise ou d'une branche permettant aux salariés de faire des placements avec l'aide de l'entreprise et de profiter d'avantages fiscaux.

PERCOLI : plan d'épargne retraite collectif interentreprise. Plan d'épargne destiné à préparer la retraite, où les salariés peuvent effectuer des versements et éventuellement percevoir des abondements de l'entreprise, commun à plusieurs entreprises.

Rente : revenu périodique d'un bien ou d'un capital.

RCAI : résultat courant avant impôt. Il s'agit d'un indicateur financier dont le calcul se fait en additionnant le résultat d'exploitation et le résultat financier.

RSE : responsabilité sociétale des entreprises, aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, définie par la commission européenne comme la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société.

Rendement : gain généré par l'épargne, exprimé en pourcentage, qui peut provenir des intérêts, des dividendes ou des plus-values.

Titre de créance : instrument financier représentant une dette contractée par l'émetteur envers l'investisseur.

Versement volontaire : montant que le salarié choisit de verser dans un plan d'épargne, en plus de ce qui est prévu par l'accord de participation ou d'intéressement.