

Accord du 11 juin 2025
relatif à la mise en place d'un dispositif de participation

NOR : ASET2550770M

IDCC : 1516

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

SYCFI ;

Acteurs compétence ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La participation a pour finalité de mettre en œuvre le droit reconnu aux salariés de bénéficier, collectivement, des résultats de l'entreprise, tel que prévu par le code du travail. Elle est issue de la répartition entre les bénéficiaires d'une réserve spéciale de participation.

Le présent accord-type reflète la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre du dispositif de participation au sein des entreprises de la branche y compris celles non soumises à l'obligation légale de mettre en place un régime de participation et d'encourager ainsi la mise en place d'un régime de participation volontaire.

Les parties au présent accord entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de la participation ne sauraient se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par l'article L. 3325-1 du code du travail.

Les travaux paritaires ont abouti à la conclusion du présent accord, auquel est adossé un modèle de document unilatéral d'adhésion.

Titre I^{er} Cadre légal applicable aux accords de participation

Article 1^{er} | *Champ d'application de l'accord*

1.1. Cas général

Les dispositions du présent accord pourront s'appliquer à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

1.2. Entreprises de moins de cinquante salariés

Les dispositions du présent accord pourront notamment s'appliquer aux entreprises de moins de cinquante salariés auxquelles l'ensemble des dispositions du présent accord a vocation à s'appliquer sous réserve de leur adhésion, selon un document unilatéral d'adhésion annexé.

Sont notamment concernées, les entreprises de 11 à 49 salariés dont le bénéfice net fiscal est *a minima* égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant au moins 3 exercices consécutifs, qui sont tenues de mettre en place, à titre expérimental, pendant 5 ans, un dispositif de partage de la valeur, conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 29 novembre 2023.

Article 2 | *Modalités de mise en place de l'accord de participation*

Les conditions d'application du présent accord de participation varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés (effectif apprécié au sens de l'article L. 3322-1 du code du travail), le présent accord est un accord-type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Ainsi dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord-type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé. L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens ;
- dans les entreprises de cinquante (50) salariés et plus (effectif apprécié au sens des articles L. 3322-1 et L. 3322-2 du code du travail), l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3322-6 du code du travail.

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

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

À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, son 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.

En tout état de cause, toutes les entreprises (de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus) sont soumises à l'obligation de publication.

Article 3 | *Période d'application*

Le présent accord est conclu à durée :

- option 1 : déterminée (un, deux, trois, quatre ou cinq ans), auquel cas il fera l'objet d'une tacite reconduction à défaut de dénonciation ;
- option 2 : indéterminée.

Article 4 | Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

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

Les partenaires sociaux conviennent d'appliquer la formule légale de la réserve générale de participation après la clôture des comptes de chaque exercice.

Elle s'exprime par la formule :

$$[1 / 2 (B - 5 \% C)] \times [S / VA]$$

Dans laquelle :

- B représente le bénéfice net fiscal de l'entreprise ;
- C représente les capitaux propres de l'entreprise ;
- S représente les salaires versés par l'entreprise ;
- VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- 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 par le code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions 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 ;
- 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* ;
- S : les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du code du travail sont les 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 : 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.

Article 5 | Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la participation, tous les salariés ayant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, quelle qu'en soit la nature, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté ;

- option 2 : 1 mois d’ancienneté ;
- option 3 : 2 mois d’ancienneté ;
- option 4 : 3 mois d’ancienneté.

Pour la détermination de l’ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des douze (12) mois qui la précèdent, en application de l’article L. 3342-1 du code du travail.

La notion d’ancienneté correspond à la durée totale d’appartenance juridique à l’entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites du calcul de l’ancienneté.

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

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

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

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

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

Article 6 | Répartition de la réserve spéciale de participation

Pour fixer la méthode de répartition de la réserve spéciale de participation, il peut être déterminé 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, au temps de présence des salariés ou conjointe.

Les entreprises de la branche choisissent d’appliquer l’une des modalités proposées par le présent accord figurant au point 6.1.

6.1. Modalités de répartition

Option 1 : la RSP est répartie de manière uniforme par bénéficiaire

La RSP est répartie de manière uniforme entre l’ensemble des bénéficiaires (soit, à parts égales), quelle que soit la rémunération ou la durée de présence de chaque bénéficiaire.

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

Option 2 : la RSP est répartie proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque bénéficiaire

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

Participation individuelle = (réserve spéciale de participation × montant annuel individuel du salaire brut) / somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l’exercice de référence.

Les salaires pris en compte pour le calcul de la participation individuelle sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux conformément à l'article 4 du présent accord.

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

Un salaire plancher peut être également instauré, constituant une mesure favorable aux bas salaires.

- option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher ;
- option 2 : le salaire plancher correspond au salaire minimum annuel conventionnel applicable pour les salariés de « palier 1 ».

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

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise conformément à l'article L. 3324-5 du code du travail.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Option 3 : la RSP est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise

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

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

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

Option 4 : la RSP est répartie par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte

En conséquence :

- une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
- et, une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

6.2. Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale pour un même exercice.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

6.3. Sort des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les salariés/bénéficiaires n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

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

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des salariés/bénéficiaires pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 7 | *Supplément de participation*

Un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail et entre alors dans les plafonds définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition que l'accord lui-même.

Article 8 | *Modalités de versement de la participation*

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.

Lors de la répartition de la participation, chaque salarié reçoit, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre contre récépissé, les informations portant sur :

- la somme qui lui est attribuée au titre de la participation ;
- le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat ou l'affectation ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- l'affectation de ces sommes à un compte ouvert au nom de l'intéressé en application d'un plan d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification de ses droits pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter.

Le salarié est présumé avoir été informé le jour de la première présentation à son domicile de la lettre recommandée avec accusé de réception ou de la remise en main propre du courrier évoqué ci-dessus.

Il est recommandé d'adresser cette lettre recommandée ou de remettre ce courrier en main propre au début du cinquième mois suivant la date de clôture de l'exercice.

Les droits à participation seront affectés, au choix du salarié :

- à un paiement immédiat, auquel cas celui-ci sera soumis à charge sociale et déclaré dans ses revenus imposables.

En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être réalisé avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, les entreprises complètent le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions ;

- à un versement de tout ou partie au sein du plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) et/ou éventuellement d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou un nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECOL) 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.

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation est obligatoirement :

- versée en totalité dans un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) si l'entreprise ne dispose que de ces plans ;
- versée pour moitié sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECOL), et pour l'autre moitié sur le fonds sécuritaire du PEE/PEI.

Indépendamment des principes rappelés ci-dessus, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

À la date de la signature des présentes, ce montant a été fixé à quatre-vingts euros (80 €) par l'arrêté du 10 octobre 2001 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de l'emploi et de la solidarité (publié au JO du 18 octobre 2001).

Article 9 | Indisponibilité des droits à participation

9.1. Durée de l'indisponibilité

Les sommes affectées à un PEE ou PEI et/ou PERCO ou PERECOL sont bloquées, à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont calculés, pour la durée propre à chaque type de plan, c'est-à-dire :

- durant cinq ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
- jusqu'à la date du départ en retraite de son bénéficiaire, en cas d'affectation à un PERCO, PERCOI ou PERECO/PERECO-I.

9.2. Déblocage anticipé

Les droits peuvent exceptionnellement être liquidés avant l'échéance de la période d'indisponibilité dans les cas prévus aux articles L. 3324-10 et R. 3324-22 du code du travail :

- 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 la composition pénale, à l'ouverture d'une information 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 du code du travail, 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 ;

8 bis. L'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 ;

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 ;

10. L'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 définis aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

11. L'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 moteur 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.

Tout autre cas institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

Article 10 | Information du personnel sur le régime de participation

10.1. Information collective

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

Conformément aux dispositions de l'article D. 3323-13 du code du travail, l'entreprise doit transmettre, dans les six mois qui suivent la fin de l'exercice ayant servi de référence au calcul de la participation, les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve aux représentants du personnel, ou, le cas échéant, à la commission spécialisée.

10.2. Information individuelle

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

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base 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.

Au-delà, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

En ce sens, chaque bénéficiaire reçoit, lors de chaque versement, une fiche distincte du bulletin de paie. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Cette fiche mentionne :

- le montant global de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits qui lui sont attribués et celui des droits dont il peut demander le versement immédiat ainsi que le délai dans lequel peut être formulée cette demande ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à laquelle ces droits sont négociables ou exigibles à défaut de demande de versement immédiat ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

Article 11 | *Départ du bénéficiaire*

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la société ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité de ses droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ou dans le cadre du régime de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du code du travail et lui indiquant notamment que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
- d'informer le salarié qu'il l'aviserà des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire ;
- de lui demander l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéances des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées.

En cas de changement de domicile du bénéficiaire, il appartiendra à ce dernier d'en aviser l'entreprise en temps utile. Lorsqu'un ancien bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise qu'il a quittée pendant un an à l'issue de la période d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

S'agissant de sommes éventuellement investies en parts de FCPE ou en SICAV, lorsqu'un ancien salarié bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant continuent d'être conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Titre II Dispositions applicables au texte négocié par la branche

Article 12 | *Mise en œuvre de l'accord*

12.1. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche.

À cet effet, il inclut un modèle-type de participation, conçu afin de simplifier l'adhésion de ces entreprises au dispositif. Ces entreprises peuvent ainsi intégrer le dispositif de participation par simple décision unilatérale de l'employeur en se basant sur l'accord élaboré par les partenaires sociaux.

12.2. Dispositions applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mettre en place le dispositif de participation, conformément aux obligations légales et réglementaires en vigueur.

Article 13 | *Suivi de l'accord*

Les partenaires sociaux, soucieux de mesurer l'impact du présent accord sur la mise en place de dispositifs de participation au sein des entreprises, s'engagent à suivre annuellement les indicateurs clés dans le cadre du panorama social et économique de la branche.

Ils conviennent par ailleurs de dresser un bilan d'application de l'accord-type annexé au présent accord au cours de la 4^e année suivant son extension afin d'évaluer son efficacité et son adéquation avec les réalités des entreprises de la branche.

Article 14 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 15 | *Agrément*

Il est rappelé que la possibilité pour les entreprises de faire application du présent accord afin d'instaurer un dispositif de participation en leur sein est subordonnée à la décision d'agrément par l'autorité administrative prévue à l'article L. 3345-5 du code du travail.

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

Article 16 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

Il est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 11 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Préambule

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de branche des organismes de formation du (date de signature) 2025 agréé par arrêté en date du (date) 2025 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 du dispositif de participation ;
- les bénéficiaires du dispositif de participation ;
- les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

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

1. Période d'application du dispositif de participation

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.

Le dispositif de participation de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée :

☐ Option 1 : déterminée :

- ☐ 1 an ;
- ☐ 2 ans ;
- ☐ 3 ans ;
- ☐ 4 ans ;
- ☐ 5 ans ;

☐ Option 2 : indéterminée.

2. Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés :

- ☐ Option 1 : sans conditions d'ancienneté ;
- ☐ Option 2 : soumis à une condition d'ancienneté :
 - ☐ 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - ☐ 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - ☐ 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 (12) mois qui le précèdent.

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

- ☐ 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.

3. Modalité de répartition des sommes issues de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation de l'option :

- ☐ Option 1 : répartition « uniforme par bénéficiaire » ;
- ☐ Option 2 : répartition « proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque bénéficiaire » ;
- ☐ Option 3 : répartition « proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise » ;
- ☐ Option 4 : répartition à 50/50 par « utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte ».

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime de participation :

- ☐ Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher ;
- ☐ Option 2 : le salaire minimum défini au palier 1 de la convention collective nationale des organismes de formation constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.

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

4. 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 (XX 2025) agréé par arrêté du (XX), 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 et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

À noter que dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la société présente un rapport au comité social et économique ou, le cas échéant, à la commission spécialisée.

Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

5. Information du personnel

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

- ☐ 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.

6. Régime juridique du dispositif de participation

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 (XX) conclu au sein des organismes de formation, notamment pour ce qui concerne le calcul de la réserve spéciale de participation :

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

Dans laquelle :

- B : représente le bénéfice net de l'entreprise ;
- C : les capitaux propres de l'entreprise ;
- S : les salaires de l'entreprise ;
- VA : la valeur ajoutée de l'entreprise.

Chacun de ces éléments fait l'objet d'une définition à l'article 4 de l'accord de branche.

7. Dénonciation

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

Elle sera adressée à la DREETS, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que la décision unilatérale elle-même.

8. Dépôt

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

Fait à Paris, le 11 juin 2025.

(Suivent les signatures.)