Brochure n° 3271 | Convention collective nationale

IDCC : **1631** | **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

Accord du 20 juillet 2026

relatif à la participation des salariés aux résultats

NOR : *ASET2650800M*

IDCC : *1631*

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article préliminaire

Les dispositions de l'accord collectif relatif à la participation des salariés aux résultats au sein des entreprises de moins de 50 salariés de la branche HPA, signé le 18 janvier 2026 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche HPA, réunis en CPPNI, sont convenus du présent accord, en vue de permettre la mise en place et le développement de la participation des salariés au sein des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche HPA, avec pour objectif de les associer collectivement davantage à la bonne marche de l'entreprise et aux résultats de son expansion. La participation concourt ainsi à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise.

Le présent accord de participation est conclu en application des dispositions des articles L. 3322-1 et suivants du code du travail, en particulier de l'article L. 3322-9 du code du travail concernant la mise en place d'un dispositif de participation conclu au niveau de la branche et agréé selon les conditions prévues à l'article L. 3345-4 et rappelées plus avant.

En outre, le présent accord tient compte de l'article 5 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, qui impose une obligation expérimentale de « partage de la valeur » aux entreprises d'au moins 11 salariés, qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation, mais dont le bénéfice net fiscal est égal au moins à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant au moins 3 exercices consécutifs. Conformément aux dispositions légales, il est

rappelé, que ces entreprises peuvent satisfaire à cette obligation en mettant en place un abondement employeur dans le cadre d'un plan d'épargne, ou en versant une prime de partage de la valeur, ou en mettant en place un dispositif d'intéressement ou de participation.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

Plus spécifiquement, ces entreprises sont celles :

– employant moins de 50 salariés et non- assujetties à la participation obligatoire. Celles-ci pourront opter, si elles le souhaitent, pour le régime de participation mis en place par la branche et appliquer l'accord-type ou « clé en main » annexé, sous réserve de leur adhésion par décision unilatérale, dans les conditions prévues ci-après.

– employant de 11 à 49 salariés et dégageant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant au moins 3 exercices consécutifs. Celles-ci mettront en place un dispositif de participation, dans les conditions définies ci-après, sauf application d'un autre dispositif de partage de valeur.

En outre, conformément aux dispositions légales en vigueur, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), ce qui implique que toute entreprise entrant le champ d'application du présent accord et adhérant au dispositif de participation proposé, devra disposer d'un PEE ou PEI.

Compte tenu de l'expérimentation de partage de la valeur, prévoyant une formule de calcul de la réserve spéciale de participation dérogatoire, les entreprises concernées ne sont plus tenues par le calcul de la formule légale.

Il est donc proposé la formule dérogatoire suivante :

$$RSP = RC \times k$$

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

K = coefficient compris entre 1 % et 5 %.

Toutefois, les entreprises concernées auront la faculté d'appliquer la formule légale de calcul de la RSP telle que définie à l'article L. 33324-1 du code du travail.

Article 2 | *Adhésion des entreprises*

Le présent accord de branche est facultatif.

L'entreprise, qui souhaite appliquer le dispositif conventionnel de participation, doit y adhérer :

■ Par décision unilatérale de l'employeur, dans les entreprises de moins de 50 salariés, en utilisant l'accord-type ou « clé en main » annexé, avec options non-adaptables, après information du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe dans l'entreprise.

Il est possible pour les entreprises de 50 salariés et plus, de s'appuyer sur l'accord-type ou « clé en main » annexé au présent accord de branche, mais elles doivent conclure un accord collectif de participation, selon l'une des modalités suivantes : accord conclu entre l'employeur et les délégués syndicaux, accord conclu entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du comité économique et social (CSE), ou ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet de contrat proposé

par l'employeur (le cas échéant, sur demande conjointe de l'employeur et si elles existent dans l'entreprise, des organisations syndicales représentatives ou du CSE).

Une fois complété et signé, l'accord-type ou « clé en main » est déposé par l'entreprise sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement de la participation.

Une copie de l'accord original signé est transmise par l'entreprise à l'organisme qu'elle a choisi pour le suivi des comptes de participation dans le cadre de son ou ses plans d'épargne salariale.

Article 3 | *Commission de suivi*

La CPPNI de la branche est chargée de suivre l'application du présent accord et de proposer éventuellement toutes modifications qui apparaitraient nécessaires. Pour ce faire, l'objet de l'ordre du jour d'au moins une réunion par an devra être réservé, en totalité ou non, au bilan de la participation conventionnelle.

La CPPNI se dote de moyens appropriés pour assurer le suivi régulier du présent accord.

S'il y a lieu, la CPPNI de la branche peut tenir une ou des réunions, en cas de difficultés particulières d'application, notamment concernant les supports de placement dans le cadre des plans d'épargne.

Article 4 | *Accord-type ou « clé en main »*

Le présent accord de branche propose un accord-type ou « clé en main » en annexe ci-jointe destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, sous forme de décision unilatérale d'adhésion.

Article 5 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet du présent accord qui vise la mise en œuvre et le développement de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, et conformément aux dispositions du code du travail sur la participation, les parties signataires précisent que des dispositions spécifiques ont été prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés non- assujetties à la participation obligatoire, sauf obligation expérimentale.

Article 6 | *Fonds responsables et durables*

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan d'épargne entreprise (PEE), d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), les entreprises sont encouragées à proposer des fonds d'investissement répondant à des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

À ce titre, les signataires du présent accord incitent les entreprises à intégrer, parmi les supports d'investissement accessibles aux salariés, un ou plusieurs fonds :

– favorisant le financement d'entreprises respectant des critères de développement durable ;

– ou labellisés selon des standards reconnus (tels que le label CIES).

L'objectif est de permettre aux salariés d'orienter leur épargne salariale vers des placements équitables et respectueux de l'environnement, dans une logique de responsabilité sociale et de transition écologique.

Article 7 | *Durée du présent accord*

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 29 novembre 2028, en application de la loi du 29 novembre 2023 concernant l'obligation expérimentale de partage de la valeur.

Article 8 | *Révision et dénonciation du présent accord*

Le présent accord à durée déterminée sans possibilité de reconduction tacite pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, sans possibilité de dénonciation.

Par ailleurs, en cas de modifications légales ou réglementaires du dispositif de participation, la CPPNI devra se réunir, dans les meilleurs délais, pour examiner les incidences de ces modifications juridiques sur le présent accord de branche et négocier éventuellement un nouvel avenant de mise en conformité ou de révision.

Article 9 | *Dépôt, extension et agrément de l'accord*

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail, en particulier il sera soumis à une procédure d'agrément des accords de branche portant sur la participation.

L'agrément est rendu par la direction générale du travail après le dépôt de l'accord dans un délai de 4 mois renouvelable pour 2 mois. Dès lors que le présent accord aura été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne pourra avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui y auront adhéré.

Article 10 | *Conditions d'adhésion à l'accord*

Une fois le présent accord de branche agréé, il sera possible d'y adhérer par adoption d'une décision unilatérale pour les entreprises de moins de 50 salariés. La décision unilatérale conclue afin d'appliquer un accord de branche agréé doit être déposé sur la plateforme « TéléAccords ». L'entreprise ayant suivi cette procédure bénéficie alors des exonérations sociales et fiscales pendant toute la durée du régime mis en place.

Fait à Paris, le 20 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Décision unilatérale de l'employeur relative à la mise en place d'un dispositif de participation des salariés, dans les entreprises de moins de 50 salariés de la branche HPA

Conformément aux dispositions de l'accord collectif relatif à la participation des salariés aux résultats dans les entreprises de moins de 50 salariés de la branche HPA conclu le …… et agréé par arrêté en date du ……

La présente décision a pour objet d'organiser la participation aux résultats de l'entreprise des salariés de :

L'entreprise …… *(Raison sociale de l'entreprise ou de l'établissement.)*

Immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le n° SIRET ……

Ayant un effectif salarié à la date de signature de la décision unilatérale de ……

Dont le siège social est situé à ……, représentée par ……, agissant en qualité de ……

Libellé de convention collective (IDCC) : 1631.

En conséquence, il est appliqué, par voie d'adhésion volontaire, les dispositions de l'accord-type ou « clé en main » de participation de la branche HPA annexé à l'accord collectif de branche susvisé.

Article 1er | *Période d'application*

Le présent document est conclu à durée déterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice social ouvert le …… Il cessera de produire ses effets le ……

Article 2 | *Salariés bénéficiaires*

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée (dont les saisonniers) en cours avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature (temps plein, temps partiel, modulation…) pourront bénéficier de la participation.

(À cocher au choix de l'entreprise, un seul choix possible.)

☐ Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

☐ Une condition d'ancienneté d'un mois est requise.

☐ Une condition d'ancienneté de deux mois est requise.

☐ Une condition d'ancienneté de trois mois est requise.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont prises en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

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

Les périodes de suspension du contrat de travail (exemples : arrêts de travail pour maladie ou accident, congé maternité, congés payés…) ne peuvent être déduites de l'ancienneté du salarié.

Article 3 | *Caractéristiques de la participation*

La participation est un dispositif légal prévoyant la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

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).

Toutefois, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

La participation est soumise à l'impôt sur le revenu (IR), sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne.

Article 4 | *Modalités de calcul de la participation*

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

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire, lié aux résultats de l'entreprise, et qu'en conséquence, elle ne peut exister que dans la mesure où ces résultats permettent de dégager une réserve de participation positive.

Plafonds

Les montants des droits à participation distribuées à un même salarié ne peuvent au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux ¾ du montant du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 36 045 € pour l'année 2026 (PASS 2026 = 48 060 €).

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées à un salarié en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel. La répartition a lieu autant de fois que nécessaire jusqu'à épuisement ou que l'ensemble des bénéficiaires aient atteint ce plafond. S'il subsiste un reliquat, alors que tous les bénéficiaires on atteint le plafond des droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

Le calcul de la RSP s'effectue conformément soit à la formule dérogatoire déterminée par l'accord de branche soit à la formule légale de l'article L. 3324-1 du code du travail, au choix de l'entreprise :

1. Application de la formule dérogatoire suivante :

(Sélectionner une seule option.)

☐ Option 1 : RSP = RC × 1 %

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

☐ Option 2 : RSP = RC × 2 %

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

☐ Option 3 : RSP = RC × 3 %

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

☐ Option 4 : RSP = RC × 4 %

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

☐ Option 5 : RSP = RC × 5 %

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

Il est rappelé, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-2 du code du travail, que l'accord n'ouvre droit au régime social et fiscal spécifique, que si la réserve spéciale de participation n'excède pas, au choix des entreprises, l'un des plafonds suivants :

– la moitié du bénéfice net comptable de l'entreprise ;

– 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.

2. Application de la formule légale de l'article L. 3324-1 du code du travail

RSP = (1 / 2 [B – 5 %C]) × (S / V).

RSP = réserve spéciale de participation.

B = bénéfice net.

C = capitaux propres.

S = salaires.

V = valeur ajoutée de l'entreprise.

Article 5 | *Versement de la prime*

A. Répartition de la prime

La RSP est répartie entre les bénéficiaires selon les modalités retenues ci-dessous :

(Sélectionner une seule option.)

☐ Option 1 : la répartition de la RSP entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré. Les salaires pris en compte sont ceux entrant dans l'assiette de cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. En tout état de cause, l'article D. 3324-10 du code du travail précise que le plafond de répartition est au plus égal à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice.

Formule de répartition

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{RSP} \times \text{sommes des salaires bruts perçus par le bénéficiaire sur l'exercice}}{\text{masse salariale globale brute des bénéficiaires sur l'exercice}}$$

☐ Option 2 : la répartition de la RSP entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, congé maternité, maladie et accident…). En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte la durée de travail contractuelle du salarié concerné. Les salariés qui ont été embauchés ou ont quitté l'entreprise en cours d'année seront pris en compte au prorata de leur temps de présence effectif au cours de l'exercice.

Formule de répartition

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

☐ Option 3 : la répartition de la RSP entre les bénéficiaires s'effectue selon une formule panachée sur la base de 50 % calculés en fonction des salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré et 50 % calculés en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, congé maternité, maladie et accident…).

B. Dispositions du code du travail sur le calcul de la durée de présence et le salaire à prendre en compte pour certaines absences

Sont assimilées également à des périodes de présence par l'article L. 3324-6 du code du travail, quel que soit le mode de répartition retenu par l'accord :

– les périodes de congé maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption et de congé de deuil, telles que prévues par le code du travail ;
– les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application des dispositions du code du travail ;
– les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail, pour les absences énoncées ci-dessus, les salaires à prendre en compte sont qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

En outre, conformément aux dispositions de l'article R. 5122-11 du code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est également prise en compte pour la répartition de la participation lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

C. Date de versement

Le versement des sommes issues de la participation à chaque salarié interviendra au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

À titre d'exemple, avant le 1er juin pour un exercice conforme à l'année civile.

Pour les entreprises ayant une autre période d'exercice, indiquer la date avant le dernier jour du 5e mois suivant la clôture d'exercice considéré.

Cette date constitue le point de départ de l'indisponibilité de la participation. Il en va de même pour les intérêts de retard éventuellement dus au taux de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministère chargé de l'économie. Il est rappelé qu'en vertu de l'article D. 3324-21-2 du code du travail, les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Article 6 | *Affectation des droits*

6.1. Choix du bénéficiaire

Le bénéficiaire pourra opter entre :

1. Le règlement de tout ou partie de sa quote-part de participation (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) sur son compte bancaire. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les sommes ainsi reçues au titre de la participation seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

2. L'affectation totale ou partielle de sa quote-part de participation (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) sur un compte ouvert au nom du bénéficiaire en application d'un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO, PERCO-I…) mis en œuvre dans l'entreprise. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les sommes ainsi investies bénéficieront d'une exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond mentionné à l'article 4.

À défaut, si le salarié n'a pas fait connaître son choix entre perception immédiate de sa quote-part de participation et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ses droits pour en demander le versement immédiat en tout ou partie, les sommes seront affectées pour moitié dans un PERCO ou PERCO-I s'il a été mis en place dans l'entreprise, et pour moitié dans le PEE ou PEI de l'entreprise dans les conditions prévues à ce titre. Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou PERCO-I, la quote-part de participation est affectée en totalité dans le PEE ou PEI de l'entreprise.

L'entreprise est autorisée à verser directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé par arrêté ministériel, soit 80 € à ce jour.

6.2. Indisponibilité des droits investis

Sauf cas de déblocage anticipé mentionnés à l'article ci-dessous, les droits à participation affectés à un PEE ou PEI et/ou à un PERCO sont soumis à une période d'indisponibilité :

– de 5 ans, si les droits sont affectés à un PEE ou PEI ;
– jusqu'à la liquidation des droits à la retraite, si les droits sont affectés à un PERCO ou PERCO-I.

6.3. Cas de déblocage anticipé de la participation

Les droits affectés à un plan d'épargne salariale peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

– le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
– 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 ;
– 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 ;

– 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 ;

– 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 ;

– le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

– 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 ;

– 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 ;

– 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 ;

– 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 ;

– 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 ;

– 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 défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

– 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 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.

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

(Si l'entreprise possède un plan d'épargne pour la retraite collectif.)

Les cas dans lesquels, en application de l'article L. 3334-14, les droits constitués dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif au profit des salariés peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants :

1° 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 sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

2° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

3° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

4° La situation de surendettement du participant 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 ;

5° L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

La demande du salarié de liquidation anticipée peut intervenir à tout moment, sauf dans le cas de l'acquisition d'une résidence principale (ou remise en état suite à une catastrophe naturelle). Dans ce cas, elle intervient dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte au choix de l'intéressé, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

(Si l'entreprise possède un plan d'épargne de retraite.)

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, les droits constitués dans le cadre du plan d'épargne retraite peuvent être, à la demande du titulaire, liquidés ou rachetés avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 dans les seuls cas suivants :

1° Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° L'invalidité du titulaire, 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 ;

2° *bis* L'affection grave, le handicap ou la survenue d'un accident d'une particulière gravité chez l'enfant à la charge du titulaire ;

3° La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;

4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

5° La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;

6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent code ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif ;

7° Lorsque, à la date de la demande mentionnée au premier alinéa du présent I, le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

En outre, le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du présent code entraîne la clôture du plan.

Article 7 | *Information et suivi*

7.1. Fiche individuelle d'information

À chaque versement lié à la participation, le salarié recevra une fiche distincte du bulletin de paie, qui précise :

– le montant global de la participation ;

– la part revenant au bénéficiaire ;

– la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;

– s'il y a lieu, l'organisme de gestion des droits ;

– la date de disponibilité des droits ;

– les cas de déblocage anticipé ;

– et les modalités d'affectation par défaut des sommes issues de la participation.

7.2. Note d'information collective

Tous les salariés de l'entreprise seront informés des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte même de l'accord, par la voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel, ou par tout moyen y compris électronique.

Le règlement du PEE et le règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise doivent également être affichés avec l'accord de participation ou mis à la disposition par tout moyen y compris électronique.

7.3. Livret d'épargne salariale

L'entreprise qui propose un dispositif d'épargne salariale doit remettre à chaque salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

7.4. État récapitulatif pour les salariés quittant l'entreprise

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise sans faire valoir son droit à déblocage, l'entreprise est tenue de lui remettre un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité, ainsi qu'un livret d'épargne salariale, s'il n'en possédait pas encore. Ces documents sont fournis à l'entreprise par l'organisme gestionnaire du plan d'épargne. En cas de changement du domicile du bénéficiaire, il appartient à ce dernier d'en aviser l'entreprise et l'organisme gestionnaire du plan d'épargne.

Article 8 | *Suivi de l'application du document*

Pour les entreprises de moins de 50 salariés disposant d'un CSE : Dans les 6 mois de la clôture de chaque exercice, le CSE se verra remettre par l'employeur un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul du montant de la RSP des exercices pour l'exercice écoulé et les indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas d'un CSE : le rapport relatif à l'accord de participation, ci-dessus défini, est alors adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 9 | *Différends*

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent document seront portés à la connaissance du CSE, qui proposera toute suggestion en vue de leur solution. À défaut de CSE, ou en accord avec lui, l'employeur peut saisir la CPPNI de la branche.

Pendant toute la durée du différend, l'application du document se poursuivra conformément aux règles énoncées.

À défaut d'accord, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

Article 10 | *Durée du document*

Le présent document est édicté pour une durée déterminée. Il sera ainsi applicable du …… et cessera de produire ses effets le …… (terme du dernier exercice d'application au 25 novembre 2028).

Article 11 | *Dépôt. Publicité*

Le présent document s'appuie sur un accord-type ou « accord clé en main » prévu par l'accord de branche en date du …… et agréé par arrêté en date du ……

Ce dispositif donne la possibilité d'y adhérer par adoption d'une décision unilatérale pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La décision unilatérale conclue afin d'appliquer un accord de branche agréé doit être déposée sur la plateforme « TéléAccords », ce qui garantit pour l'entreprise le bénéficie des exonérations sociales et fiscales pendant toute la durée du régime mis en place.

(S'il existe un CSE) : Le procès-verbal résultant de la consultation du CSE sur le présent document est également transmis à l'autorité administrative.

Date.

Signature du représentant légal de l'entreprise adhérente.