



# TPE/PME : nouvelles mesures pour favoriser l'épargne salariale

Février 2019

# TPE/PME : de nouvelles mesures pour favoriser l'épargne salariale

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, la suppression du forfait social permet aux chefs d'entreprises de moins de 250 salariés de ne payer aucune charge lors de la mise en œuvre d'accords d'intéressement. En outre, des accords « clés en mains » disponibles en ligne sur [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr) facilitent le développement de l'épargne salariale dans les PME.

## DES CONSTATS

### Une minorité de salariés bénéficie de l'épargne salariale

- 1,3 million d'entreprises de moins de 250 salariés.
- 9,6 millions de salariés dans ces entreprises.
- Mais seulement 1,4 million de salariés bénéficient de l'épargne salariale (15 %).

### Des freins à la diffusion de l'épargne salariale

- Le forfait social est la contribution patronale due sur les sommes versées aux salariés au titre de l'épargne salariale. Le taux annuel sur les sommes versées s'élevait à 20 % avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, soit **une charge importante pour les entreprises.**
- Les accords d'intéressement et de participation étaient perçus comme compliqués à mettre en place.

## DES SOLUTIONS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

### Le forfait social est supprimé :

#### Pour les entreprises de moins de 250 salariés :

sur les sommes versées au titre de l'intéressement

#### Pour les entreprises de moins de 50 salariés :

sur l'ensemble des sommes versées (au titre de la participation et de l'abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale)

	Intéressement	Participation	Abondement (PEE/PERCO)
Entreprises de moins de 50 salariés	✓	✓	✓
Entreprises de moins de 250 salariés	✓	✗	✗

✓ suppression du forfait social

✗ maintien du forfait social

## Des accords d'intéressement et de participation « clé en mains »

Pour aider les PME à négocier et mettre en place des accords d'épargne salariale, deux modèles simplifiés d'accords sont à leur disposition sur le site du ministère du Travail. Ils reprennent point par point les clauses obligatoires devant figurer dans un accord de participation et d'intéressement. Pour les consulter  
→ [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)

À noter : Dans certaines branches, les PME pourront également opter pour l'application directe de l'accord-type négocié au niveau de la branche et adapté à leur secteur d'activité

### Dans les faits

Leila dirige une entreprise employant 60 personnes. Elle réfléchit à mettre en place un accord d'intéressement qui conduirait à distribuer 24 000 euros à ses salariés (400 euros chacun).

#### Avant le 1<sup>er</sup> janvier

Elle devait contribuer à hauteur de 4 800 euros au titre du forfait social, soit un coût total de 28 800 euros. Ce montant ne l'incite pas à mettre en place un accord d'intéressement dans son entreprise, d'autant qu'elle percevait ce dispositif comme très complexe.

#### Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

Leila ne paiera plus aucune charge sociale sur l'intéressement : l'accord d'intéressement ne lui coûtera plus que 24 000 euros. Leila pourra ainsi verser 80 euros de plus à chacun de ses salariés si elle le souhaite, sans accroître l'effort financier de l'entreprise.

Le ministère du Travail a mis en ligne un modèle d'accord pour aider Leila à mieux comprendre le dispositif et à l'expliquer à ses collaborateurs qui pourront débattre ensemble du contenu de l'accord. Ils pourront fixer conjointement des objectifs de performance tels que des engagements en termes de sécurité au travail, la tenue des délais pour la réalisation des projets en cours ou encore la réduction de l'impact environnemental de l'entreprise.

*L'ensemble de ces mesures étaient inscrites dans le projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises (PACTE). Pour accélérer le mouvement de soutien à l'épargne salariale, ces dispositions ont été intégrées dans le PLFSS 2019 afin de permettre une entrée en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.*

# Les objectifs du gouvernement



Par le biais de la suppression du forfait social, le gouvernement entend donner une impulsion forte à **la mise en place ou au renforcement d'un dispositif de partage de la valeur** au sein des TPE/PME.

Notre objectif : **en 2020, qu'au moins 3 millions de salariés** dans les entreprises de moins de 250 personnes bénéficient d'un dispositif de partage de la valeur contre 1,4 million aujourd'hui.

## Mieux comprendre la participation et l'intéressement

### L'intéressement et la participation sont des dispositifs d'épargne salariale.

Outil de management, **l'intéressement** vise à associer les salariés d'une entreprise à sa réussite. Sa mise en place est facultative. En pratique, il se traduit par le versement de primes aux salariés en fonction de l'atteinte d'objectifs ou de niveaux de performance, définis à partir de critères précis. Les sommes attribuées peuvent être perçues immédiatement ou investies dans un plan d'épargne salariale.

La **participation** permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par leur entreprise. Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, elle est facultative pour les autres.

Pour l'intéressement comme pour la participation, les salariés peuvent demander

le versement immédiat de la prime (en tout ou partie).

À défaut, la somme est bloquée pendant 5 ans au minimum (8 ans en l'absence d'accord de participation). L'accord de participation en vigueur dans l'entreprise peut notamment prévoir une affectation des sommes sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou PERCO).

Qu'il s'agisse de l'intéressement ou de la participation, pour les salariés, les sommes reçues au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations salariales, à l'exception de la CSG et CRDS. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu si elles sont perçues immédiatement. Si elles sont investies dans un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou PERCO), elles sont exonérées d'impôt dans la limite de la moitié du plafond de la sécurité sociale soit 20 262 euros en 2019. Ce plafond sera porté au trois quarts du plafond de la sécurité sociale grâce à la loi PACTE.

Pour en savoir plus :

<https://epargnesalariale-france.fr>

# La suppression du forfait social en 10 questions

## 1 - Quels sont les entreprises et les dispositifs concernés par les exonérations ?

Toute entreprise employant moins de 50 salariés ayant mis en place un dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale bénéficie de la suppression du forfait social. En bénéficient également celles employant de 50 à moins de 250 salariés, mais uniquement pour l'intéressement.

## 2 - Quelles sont les sommes exonérées ?

Toutes les sommes versées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, c'est-à-dire :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés, les sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement et d'un accord de participation, ainsi que les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement et investies sur un plan d'épargne salariale : plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou de groupe (PEG), plan d'épargne interentreprises (PEI), plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ;
- pour les entreprises employant de 50 à 249 salariés, les sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement. Par contre, pour ces entreprises, le taux normal de forfait social continue à s'appliquer sur les sommes réparties au titre de la participation ou versées au titre de l'abondement (même pour l'investissement de l'intéressement dans un plan d'épargne salariale).

## 3 - Quels sont les accords concernés ?

Tous les accords relevant des dispositifs précités (et, le cas échéant, les décisions unilatérales pour les plans d'épargne salariale) et mis en place dans les entreprises respectant les conditions d'effectifs sont concernés, qu'ils aient été conclus avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## 4 - À quel niveau s'apprécient les conditions d'effectif ?

Exclusivement au niveau de l'entreprise.

## 5 - L'exonération s'applique-t-elle aux entreprises parties prenantes d'un accord de groupe ?

Oui. Ainsi, des entreprises de moins de 50 salariés (et également celles de moins de 250 salariés s'agissant de l'intéressement), parties prenantes d'un accord de groupe alors que les effectifs cumulés au niveau du groupe atteignent les 50 salariés (ou les 250 salariés s'agissant de l'intéressement), bénéficient bien de la suppression du forfait social.

## 6 - Y a-t-il un plafond d'exonération ?

Non. Les plafonds sont ceux en vigueur en matière de versement de l'intéressement, de la participation et de l'abondement.

## 7 - Des démarches sont-elles nécessaires pour bénéficier des exonérations ?

Non, elles sont de droit dès lors que les entreprises remplissent les conditions.

## 8 - Comment s'apprécie le franchissement des seuils de 50 et 250 salariés ?

Concernant les seuils de 50 et 250 salariés, les nouvelles dispositions du code du travail issues du projet de loi PACTE permettront de prendre en compte l'effectif moyen annuel applicable en matière de sécurité sociale. En outre, le franchissement des seuils ne produira ses effets qu'au bout de cinq années civiles successives. Ainsi, le forfait social ne sera dû qu'à compter de la 6<sup>e</sup> année après le franchissement de seuil. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi PACTE, la condition d'effectif s'apprécie sur 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices, en application de l'article L.3322-2 du code du travail.

**9 - Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération appliquée à l'abondement est-elle réservée à l'abondement versé au salarié au titre de l'intéressement et de la participation ?**

Non. Quelle que soit la nature des sommes abondées (intéressement, participation, versements libres, transferts), les sommes versées par l'entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés bénéficient de la suppression du forfait social.

**10 - Le taux de 10 % du forfait social s'appliquant à l'actionnariat salarié concerne-t-il tout type d'abondement ?**

Oui. Ce taux s'applique, dans les entreprises employant au moins 50 salariés (les entreprises de moins de 50 salariés étant exonérées du forfait social), à l'abondement versé conformément aux dispositions de l'article L.3332-11 du code du travail (non compris l'abondement unilatéral prévu au 3<sup>e</sup> alinéa de cet article), pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise, ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes.

Source : Ministère du Travail

# Taux de forfait social selon le dispositif

Dispositif	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2019
<b>Intéressement :</b> - dans les entreprises de moins de <b>250</b> salariés	<b>0 %</b>	20 %
- dans les entreprises de plus de <b>250</b> salariés	<b>20 %</b>	20 %*
<b>Participation :</b> - dans les entreprises de moins de <b>50</b> salariés	<b>0 %</b>	20 %
- dans les entreprises de plus de <b>50</b> salariés	<b>20 %</b>	20 %*
<b>Abondement de l'employeur :</b> - dans les entreprises de moins de <b>50</b> salariés	<b>0 %</b>	20 %
- dans les entreprises de plus de <b>50</b> salariés	<b>20 %</b>	20 %
Investissement de la participation, de l'intéressement et abondement sur le <b>PERCO+</b> dans les entreprises d'au moins 50 salariés	<b>16 % si gestion pilotée et investissement minimum de 10 % en titres destinés à financer les PME/ETI</b>	16 % si gestion pilotée et investissement minimum de 7 % en titres destinés à financer les PME/ETI
Abondement de l'employeur sur un fond d'actionnariat salarié	<b>10 %</b>	20 %

\* 8 % si conclusion d'un accord de participation volontaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

Source : Ministère du Travail

## Comment conclure un accord d'intéressement ou de participation ?

Un accord peut être conclu via :

- un accord collectif conclu avec les délégués syndicaux;
- un accord conclu entre l'employeur et les salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives (mandatement);

- un accord conclu au sein du comité social et économique;
- une ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Un accord d'intéressement ou de participation peut également être négocié au niveau de la branche.

# Modèles d'accords Intéressement / Participation

Aide à la négociation  
d'un accord d'intéressement 10

Aide à la négociation  
d'un accord de participation 17



# AIDE A LA NEGOCIATION D'UN ACCORD D'INTERESSEMENT

Imprimé-type : les clauses impératives d'un accord d'intéressement

**Mentions grisées** : à compléter par l'entreprise

**Mentions en italique** : éléments pédagogiques

1. *Proposition d'accord « type » d'intéressement pouvant être retranscrit dans l'imprimé-type*  
*DOCUMENT TELECHARGEABLE*

Accord d'intéressement Nom de l'entreprise ou de l'établissement Exercices retenus (exemple : 2017 -2019)
---

Entre les soussignés :

Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement

N° SIRET – Raison sociale - Effectifs

Adresse – Téléphone

Libellé de la convention collective de branche – IDDC

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société xxx

- Nom de l'OS représentée par Madame/Monsieur xxx, délégué syndical

- ...

Ou :

- Le Comité social et économique

- L'ensemble des membres du personnel de l'entreprise statuant à la majorité des deux tiers

## Préambule

*Le préambule doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix de modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.*

*Ce préambule doit permettre une plus grande transparence des conditions de conclusion des accords et être un moyen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du respect des intentions initiales des parties.*

*Si les signataires de l'accord le souhaitent, ce préambule peut se décliner au fur et à mesure de l'exposition de l'accord : un préambule général présente les motifs de l'accord (besoins, intentions...), les raisons du choix des modalités de calcul et des critères de répartition étant exposées en tête des paragraphes traitant des modalités de calcul et de répartition.*

## Article 1 : Période d'application

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, correspondant à trois exercices comptables de la société xxx, par exemple : du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019.

*Indiquer si l'accord sera éventuellement renégocié pour une nouvelle période par accord entre les parties, à l'issue de sa période de validité.*

*Indiquer si l'accord fera l'objet d'une tacite reconduction.*

## Article 2 : Salariés bénéficiaires

Tous les collaborateurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de l'intéressement. Toutefois, une condition d'ancienneté peut être requise.

*Indiquer si une condition d'ancienneté est requise (elle ne peut excéder trois mois).*

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 de contrat en cours d'exercice.

### Article 3 : Caractéristiques de l'intéressement

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord :

- N'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération,
- N'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement 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).

**Depuis l'adoption du projet de loi de financement de la Sécurité sociale, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 250 salariés.**

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR) sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne (s'il existe).

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

### Article 4 : Modalités de calcul

*La finalité d'un accord d'intéressement étant d'intéresser les salariés à leur travail, on veillera à choisir des critères facilement compréhensibles et mesurables, proches de l'activité des salariés et répondant à la stratégie de l'entreprise.*

#### Plafonds

Le plafond global de l'enveloppe d'intéressement ne peut, au titre d'un même exercice, excéder la somme de .....€ par le nombre de salariés bénéficiaires.

Dans tous les cas, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés bénéficiaires au titre d'un exercice ne pourra dépasser 20% du total des salaires bruts versées aux personnes concernées (indiquer ce montant par l'expert-comptable).

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié ne peut au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (indiquer le montant de l'année N par l'expert-comptable).

#### Définition des objectifs et du seuil de déclenchement (à discuter au sein de l'entreprise)

*Le détail de chaque critère de la formule de calcul doit permettre aux salariés et au chef d'entreprise d'apprécier, chaque année d'application de l'accord, le suivi et le calcul de chaque critère par année civile.*

*Le seuil de déclenchement permet d'atteindre un objectif donné par un critère. S'il n'est pas atteint le versement de l'intéressement sera nul.*

*La part d'intéressement peut aussi croître à mesure que l'atteinte de l'objectif est satisfaisante.*

*La formule de calcul de l'intéressement peut se baser sur les résultats (indicateurs financiers ou comptables) tels que bénéfice fiscal ou bénéfice d'exploitation, et/ou les performances (atteintes d'objectifs qualitatifs ou amélioration de la productivité) de l'entreprise.*

### **Exemple d'intéressement à la performance - A titre purement illustratif**

***Ne pas dupliquer dans l'imprimé-type ou alors sous couvert d'une notice explicative car il appartient au chef d'entreprise de définir lui-même les critères de performance de l'accord.***

Amélioration de la sécurité : taux de fréquence des accidents du travail

Objectif : diminuer le taux déterminé en amont par le chef d'entreprise.

Si le taux constaté est inférieur au taux référent fixé dans l'accord, alors il n'y aura pas d'intéressement.

Attente des consommateurs : taux de satisfaction client

Impacts environnementaux : consommation d'eau du site, consommation et recyclage du papier

### **Périodes de calcul**

*La période de calcul retenue par l'accord d'intéressement peut être une année, et correspondre par exemple à l'exercice comptable de l'entreprise, ou être d'une durée inférieure, à condition que cette période ne soit pas inférieure au trimestre.*

*La période de calcul de l'intéressement peut donc être égale à une année ou à trois, quatre, ou encore six mois.*

## **Article 5 : Versement de la prime**

### **Répartition de la prime (à discuter au sein l'entreprise)**

**Proportionnelle à la durée de présence :** *il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) comprenant les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif rémunérées comme telles (congrés payés, congé maternité, accident du travail etc.).*

**Proportionnelle au salaire :** *c'est à l'accord de définir la notion de salaire retenue : soit du salaire effectivement versé, soit du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. La définition du salaire peut également intégrer un plancher et/ou un plafond.*

**Attention :** *si le chef d'entreprise bénéficie de l'accord d'intéressement, le revenu professionnel perçu par ce dernier est intégré dans la répartition proportionnelle aux salaires. Le revenu du dirigeant est plafonné à la hauteur du salaire le plus élevé dans l'entreprise.*

**Uniforme :** *l'enveloppe est divisée entre tous les salariés à part égale.*

## Dates de versement

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié interviendra au plus tard le dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice, c'est-à-dire avant le 1<sup>er</sup> juin pour un exercice conforme à l'année civile.

Cette date constitue le point de départ de l'indisponibilité de l'intéressement. Il en va de même pour les intérêts de retard 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.

## Affectation au PEE (optionnel)

Tout ou partie de la prime d'intéressement peut, à la demande des salariés, être affectée au plan d'épargne entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprise (PEI) ou au Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), s'il a été mis en place dans l'entreprise, dans les conditions fixées par l'accord portant création d'un PEE signé le xxx. Dans ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de la moitié du plafond annuel de sécurité sociale.

Si le salarié souhaite percevoir l'intéressement, il devra expressément demander son versement.

A défaut, si le salarié n'a pas fait connaître son arbitrage entre perception immédiate des primes versées au titre de l'intéressement et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours, les sommes feront l'objet d'un fléchage par défaut uniquement dirigé vers le PEE (ou vers le PEI), s'il a été mis en place dans l'entreprise.

## Article 6 : Information des salariés

Notice d'information : à chaque versement lié à l'intéressement, le salarié recevra une fiche distincte du bulletin de paie qui précise le montant des droits attribués, ainsi que les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Affichage : tous les salariés de l'entreprise xx 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**.

Livret d'épargne salariale : l'entreprise qui propose un dispositif d'épargne salariale doit remettre au 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.

État récapitulatif aux salariés quittant l'entreprise : Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le salarié sur le fait

que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

## Article 7 : Suivi de l'application de l'accord

*Si l'entreprise est pourvue d'IRP :*

Le Comité social et économique (ou autre IRP ou une « commission intéressement » créée à cet effet) sera informé chaque (déterminer la fréquence) des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

## Article 8 : Différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants seront portés à la connaissance de (choisir : « commission intéressement » ou IRP en présence dans l'entreprise) qui proposera toute suggestion en vue de leur solution.

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

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

## Article 9 : Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé par avenant dans la même forme que sa conclusion. Pour être applicable à l'exercice en cours, l'avenant devra avoir été signé au cours des 6 premiers mois de l'exercice en cours, exception faite des avenants dits de conformité émanant de la DIRECCTE.

Le présent accord ne peut être dénoncé que dans la même forme que sa conclusion. La dénonciation devra être notifiée à la DIRECCTE et intervenir au cours des 6 premiers mois de l'exercice en cours.

## Article 10 : Reconduction de l'accord

### 2 hypothèses :

- Cet accord est renouvelable par tacite reconduction pour trois ans ;
- A l'issue de la période d'application de l'accord – soit par exemple le 31 décembre 2019 – les parties se réuniront afin de juger de l'opportunité de son renouvellement.

## Article 10 : Dépôt

*Dans tous les cas de figure, les accords doivent être déposés, par voie dématérialisée, au plus tard dans les quinze jours suivant la date limite autorisée pour leur conclusion (cf. articles L. 3314-4 et D. 3313-1 CT). Ce dépôt doit être effectué sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).*

*Le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce qu'un quelconque versement puisse intervenir avant que le dépôt ait été effectué.*

*Le contrôle de légalité des accords d'intéressement est assuré par les services de la Direccte.*

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

**Date et Signatures**

# AIDE A LA NEGOCIATION D'UN ACCORD DE PARTICIPATION

Imprimé-type : les clauses impératives d'un accord de participation

---

**Mentions grisées** : à compléter par l'entreprise

**Mentions en italique** : éléments pédagogiques

1. *Proposition d'accord « type » de participation pouvant être retranscrit dans l'imprimé-type*  
*DOCUMENT TELECHARGEABLE*

Accord de participation
Nom de l'entreprise ou de l'établissement
Durée de l'accord

Entre les soussignés :

Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement

N° SIRET – Raison sociale - Effectifs

Adresse – Téléphone

Libellé de la convention collective de branche – IDDC

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société xxx

- Nom de l'OS représentée par Madame/Monsieur xxx, délégué syndical

- ...

Ou :

- Le Comité social et économique

- L'ensemble des membres du personnel de l'entreprise statuant à la majorité des deux tiers



## Préambule

*Le préambule résume les objectifs et affirme la volonté des négociateurs de mettre en place un accord de participation.*

*Conformément aux dispositions de l'article L.3322-2 du code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.*

*Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant en application de l'article L.3323-6 du code du travail, elles peuvent décider de mettre en place volontairement un accord de participation.*

*Ainsi en application de l'article L.3333-2 du code du travail, le présent accord peut notamment faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à un régime obligatoire de participation. Elles pourront facultativement décider de retenir les modalités ci-dessous définies, ou décider d'un dispositif de participation dérogatoire.*

## Article 1 : Période d'application (à compléter par l'entreprise)

Le présent accord est conclu à durée déterminée ou indéterminée.

En cas d'accord à durée déterminée :

- Indiquer la durée d'application de l'accord
- Indiquer si l'accord sera éventuellement renégocié pour une nouvelle période par accord entre les parties, à l'issue de sa période de validité.

Indiquer si l'accord fera l'objet d'une tacite reconduction.

## Article 2 : Salariés bénéficiaires

Tous les collaborateurs 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. Toutefois, une condition d'ancienneté peut être requise.

*Indiquer si une condition d'ancienneté est requise (elle ne peut excéder trois mois).*

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 de contrat en cours d'exercice.

### 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.

Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, facultative pour les autres, la participation est mise en place par un accord qui précise les modalités de son application. En l'absence d'accord, un régime dit « d'autorité » est imposé à l'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).

**Depuis l'adoption du projet de loi de financement de la Sécurité sociale, 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 ou à un compte courant bloqué.

### Article 4 : Modalités de calcul

#### Plafonds

Le montant des droits à participation distribués à un même salarié ne peut au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (indiquer le montant de l'année N par l'expert-comptable).

Les sommes qui n'auraient pu être attribués 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. S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond des droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

#### **La formule de calcul (à discuter au sein de l'entreprise)**

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice de 12 mois est appelée « Réserve Spéciale de Participation » (RSP).

*Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'article L. 3324-1 du code du travail, soit :*

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5\% C] \times [S/VA],$$

*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.*

Ou :

Les accords peuvent prévoir un mode de calcul différent de la formule légale (art. L.3324-2 du code du travail), à condition :

- 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 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 :
  - la moitié du bénéfice net comptable (plafond applicable de plein droit à défaut d'un autre choix exprimé par les parties dans l'accord) ;
  - 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 net fiscal.

## Article 5 : Versement de la prime

### Répartition de la prime (à discuter au sein de l'entreprise)

**Proportionnelle à la durée de présence :** il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) comprenant les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif rémunérées comme telles (congés payés, congé maternité, accident du travail etc.).

**Proportionnelle au salaire :** L'article D.3324-10 CT définit les salaires à prendre en compte : il s'agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

**Attention :** si le chef d'entreprise bénéficie de l'accord de participation, le revenu professionnel perçu par ce dernier est intégré dans la répartition proportionnelle aux salaires. Le revenu du dirigeant est plafonné à la hauteur du salaire le plus élevé dans l'entreprise

L'article D.3324-10 CT, précise le plafond maximal (plafond de répartition) dans la limite duquel est pris en compte le total des salaires perçus par chaque bénéficiaire et servant de base à la répartition proportionnelle aux salaires. Ce plafond de répartition est au plus égal à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

**Uniforme :** l'enveloppe est divisée entre tous les salariés à part égale sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

**Panachage :** répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères

## Dates de versement

Le versement des sommes issues de la participation à chaque salarié interviendra au plus tard le dernier jour du 5<sup>ième</sup> mois suivant la clôture de l'exercice, c'est-à-dire avant le 1<sup>er</sup> juin pour un exercice conforme à l'année civile.

Cette date constitue le point de départ de l'indisponibilité de la participation. Il en va de même pour les intérêts de retard 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.

### **Affectation au PEE ou au PERCO (si ce dernier a été mis en place dans l'entreprise)**

Le bénéficiaire peut décider de l'affectation de tout ou partie de ses droits (qui sont alors indisponibles pendant 5 ans, ou jusqu'à la retraite s'il les place dans un PERCO) entre les possibilités de placement suivantes définies par l'accord xxx :

- à des comptes ouverts au nom des bénéficiaires en application d'un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I...);
- ou, le cas échéant, à un compte courant bloqué (CCB) consacré au financement d'investissements productifs proposé conjointement avec le plan d'épargne salariale précité.

*Remarque : à l'exception des SCOP, le couplage de l'accord de participation avec un PEE ou un PEI est, désormais obligatoire.*

Dans ce cas, les primes de participation sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de la moitié du plafond annuel de sécurité sociale.

Si le salarié souhaite percevoir la participation, il devra expressément demander son versement.

A défaut, si le salarié n'a pas fait connaître son arbitrage entre perception immédiate de sa quote-part de participation et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours, les sommes seront affectées pour moitié dans un PERCO s'il a été mis en place dans l'entreprise et pour moitié dans les conditions prévues par l'accord xxx.

## Article 6 : Information des salariés

Notice d'information : à chaque versement lié à la participation, le salarié recevra une fiche distincte du bulletin de paie qui précise le montant globale de la participation, la part revenant au bénéficiaire, la retenue opérée au titre de la CSG/CRDS, s'il a lieu, l'organisme auquel est confié la gestion des droits, la date de disponibilité des droits, les cas de déblocage anticipé et les modalités d'affectation par défaut au PERCO des sommes issues de la participation.

Affichage : tous les salariés de l'entreprise xx 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 plan d'épargne d'entreprise et le règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise doivent également être affichés avec l'accord de participation ou mis à disposition par tout moyen y compris électronique.

Livret d'épargne salariale : l'entreprise qui propose un dispositif d'épargne salariale doit remettre au 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.

État récapitulatif aux salariés quittant l'entreprise : Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le salarié sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

## **Article 7 : Suivi de l'application de l'accord**

*Si l'entreprise est pourvue d'IRP :*

Dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice, le Comité social et économique (ou autre IRP ou une « commission participation » créée à cet effet) se verra remettre par l'employeur un rapport comportant 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.

## **Article 8 : Différends**

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants seront portés à la connaissance de (choisir : « commission participation » ou IRP en présence dans l'entreprise) qui proposera toute suggestion en vue de leur solution.

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

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

## **Article 9 : Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant conclu selon l'une des formes prévues pour la signature des accords. Cet avenant doit être déposé auprès de la DIRECCTE.

L'accord, s'il est conclu à durée indéterminée, pourra être dénoncé unilatéralement (art. D.3323-8 du code du travail). Lorsque l'accord a été passé au sein du comité d'entreprise, la dénonciation est constatée par le procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette dénonciation a eu lieu.

La dénonciation doit, dans les meilleurs délais, faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et être notifiée à l'autre partie.

Pour respecter le caractère aléatoire des accords de participation, ceux-ci ne peuvent être modifiés ou dénoncés avant la clôture d'au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles à la date de leur conclusion.

## **Article 10 : Dépôt**

*Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales, l'accord de participation doit avoir été signé et déposé (cf. articles L. 3323-4 et D. 3323-1 CT) par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).*

*En l'absence de dépôt, les exonérations sociales attachées aux droits à participation versés antérieurement au dépôt sont remises en cause.*

*Le contrôle de légalité des accords de participation est assuré par les services de la Direccte.*

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail

**Date et Signatures**

#PACTE sur les réseaux sociaux :

 @economie\_gouv

 @economie.gouv

[www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte](http://www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte)

