

Communication ASF

<https://extranet.asf-france.com>

Les demandes d'accès sont à adresser à : circulaire@asf-france.com

DATE : 14 octobre 2025		NUMÉRO : ASF 25.159	RÉDACTEUR : Caroline RICHTER
RUBRIQUE(S)* :		SOUS-RUBRIQUE(S) :	
- Social - -		- -	
AUTORITÉ(S)/ORGANISME(S) :	SECTEUR(S)* :	STATUT(S)* :	
Choisissez un élément. - -	- Tous - -	- Tous - -	
MOTS CLÉS : Accord de branche / Participation/ Entreprises de moins de 50 salariés			
OBJET : Accord paritaire de branche sur la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés			

Conformément à l'exigence légale de négociation sur l'épargne salariale au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux ont engagé des travaux paritaires relatifs à la participation.

Dans ce cadre, un accord paritaire de branche relatif à la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés a été signé, le 10 octobre 2025, entre l'Association et cinq organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, SNB-CFE-CGC).

La participation est un dispositif visant à garantir collectivement aux salariés le droit de bénéficier des résultats de l'entreprise. En tant qu'outil de partage de la valeur et d'épargne salariale, elle permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise.

Pour rappel, l'Accord National Interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise signé le 23 février 2023 a été transposé dans la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 qui introduit une expérimentation destinée aux entreprises de moins de 50 salariés, exemptées de l'obligation d'établir un accord de participation, afin de leur permettre de bénéficier d'un régime de participation.

Ce dispositif expérimental d'une durée de cinq ans autorise donc les entreprises de moins de 50 salariés à définir des modalités de participation.

L'objectif est de favoriser l'engagement des entreprises de moins de 50 salariés de la branche dans des dispositifs de participation tout en prenant en compte leurs spécificités.

Cet accord de branche propose ainsi en annexe un exemple d'accord que lesdites entreprises peuvent transposer selon les modalités prévues par les dispositions légales. Cet accord propose notamment à titre d'exemples des formules dérogatoires à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation.

Nous vous rappelons que la mise en œuvre de ce dispositif est facultative et que les entreprises de la branche conservent toute latitude pour négocier et conclure des accords ayant le même objet.

*
* *

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Accord du 10 octobre 2025

relatif à la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés

Entre les soussignés,

*L'Association Française des Sociétés Financières (ASF),
d'une part,*

*la Fédération CFDT des Banques et Assurances (CFDT),
la Fédération CFTC Banques (CFTC),
la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT),
la Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO),
le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC),
d'autre part,*

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Soucieux de faciliter l'accès des salariés de la branche à un dispositif d'épargne salariale et conformément à l'exigence légale de négociation sur ce thème au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux ont engagé des travaux paritaires relatifs à la participation.

La participation est un dispositif visant à garantir collectivement aux salariés le droit de bénéficier des résultats de l'entreprise. En tant qu'outil de partage de la valeur et d'épargne salariale, elle permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise.

L'Accord National Interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, signé le 23 février 2023, représente une avancée significative dans l'encadrement des modalités de participation au sein des entreprises.

La loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 qui transpose cet accord, introduit une expérimentation destinée aux entreprises de moins de 50 salariés, exemptées de l'obligation d'établir un accord de participation afin de leur permettre de bénéficier d'un régime de participation. Ce dispositif expérimental autorise les entreprises à définir des modalités de participation, y compris dans un sens moins favorable à la formule légale de participation.

La volonté commune des partenaires sociaux est de favoriser l'engagement des entreprises de moins de 50 salariés de la branche dans des dispositifs de participation tout en prenant en compte leurs spécificités.

Il est rappelé que la mise en œuvre de ce dispositif est facultative et que les entreprises de la branche conservent toute latitude pour négocier et conclure des accords ayant le même objet.

Article 1 : champ d'application

Le présent accord s'applique exclusivement aux entreprises de moins de 50 salariés qui relèvent du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des sociétés financières en application de son article 1^{er}.

Article 2 : exemple d'accord prévu en annexe de l'accord de branche au sein des entreprises

Les entreprises de la branche peuvent transposer l'accord prévu en annexe selon les modalités suivantes (article L.3322-6 du Code du travail) :

- soit par un accord collectif conclu avec les délégués syndicaux. Sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections. A défaut, un accord peut être conclu avec des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages s'il est validé par référendum (article L.2232-12 du Code du travail).
- soit en l'absence de délégué syndical, par accord collectif entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (article L.3322-6 du Code du travail). Ce type d'accord peut être signé par des salariés qui ne sont pas des délégués syndicaux mais qui détiennent le pouvoir de négocier en vertu d'un mandat spécifique délivré par les organisations syndicales représentatives. Le représentant mandaté pour négocier et conclure doit appartenir au personnel de l'entreprise.
- soit par accord collectif au sein du comité social et économique (CSE). L'accord est conclu entre l'employeur et la délégation du personnel (article L.3322-6 du Code du travail).
- soit par ratification par référendum à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur (article L.3322-6 du Code du travail). S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Article 3 : Evolution réglementaires / Clause de sauvegarde

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas d'évolution législative ou réglementaire, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans que les parties aient à le renégocier.

Article 4 : date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 3 novembre 2025. Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 29 novembre 2028.

Fait à Paris, le 10 octobre 2025

L'Association Française des Sociétés Financières (ASF)

La Fédération CFDT des Banques et Assurances (CFDT)

La Fédération CFTC Banques (CFTC)

La Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)

La Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO)

Le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC)

ANNEXE

Il est conclu le présent accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Article 1^{er} : Préambule

La société [...] a souhaité faire participer davantage son personnel à ses résultats conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail, bien qu'elle n'y soit pas assujettie dans la mesure où elle emploie moins de 50 salariés.

Cet accord permet d'utiliser une formule de calcul de la réserve spéciale de participation prenant en compte les spécificités économiques et réglementaires du secteur.

Au préalable, il importe de rappeler que les sommes éventuellement réparties entre les salariés, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité sociale et que les sommes versées aux salariés, dans le cadre du présent accord, ne constituent pas pour ces derniers un avantage acquis.

Conformément à l'article L. 3325-1 du code du travail, les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou supprimé dans un délai de moins de 12 mois.

Article 2 : Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer notamment :

- les bénéficiaires ;
- la formule servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation ;
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- la nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties.

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

Article 3 : Prise d'effet - Durée – Révision

3.1 - Prise d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée de [...] exercices et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le [...] et clos le [...]¹.

¹ L'accord de participation doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés en application de l'article L.3323-5 du Code du travail. Étant entendu que ce dispositif est à titre expérimental et prendra fin le 29 novembre 2028. Par exemple, pour une entreprise qui clôture son exercice le 31 décembre, son dernier exercice d'application de cette expérimentation sera celui ouvert du 1er janvier 2027 au 31 décembre 2027.

3.2 - Révision

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre (à chacune des autres) partie(s) signataire(s) et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- dans le délai maximal de ... mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ;
- la révision portant sur les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation ne pourra concerner l'exercice en cours que si l'avenant de révision est signé avant le premier jour du 6^e mois de l'exercice. A défaut, il prendra effet pour l'exercice suivant.

La révision d'un accord de participation ne peut être effectuée que par avenant conclu selon l'une des formes prévues pour la signature des accords.

L'avenant doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords ».

Article 4 : Détermination de la réserve spéciale de participation (RSP)

Conformément à l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, il s'exprime par la formule dérogatoire suivante :

OPTION 1 : Formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation².

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

Les paramètres de cette formule sont définis comme suit :

- *B : bénéfice net de l'entreprise*
- *C : capitaux propres de l'entreprise*
- *S : masse salariale de l'entreprise*
- *VA : valeur ajoutée de l'entreprise*

OPTION 2 : Formule dérogatoire n°1 à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation

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

Les paramètres de cette formule sont définis comme suit :

² Article L. 3324-1 du Code du travail.

- *B : bénéfice net de l'entreprise*
- *S : masse salariale de l'entreprise*
- *VA : valeur ajoutée de l'entreprise*

OPTION 3 : Formule dérogatoire n°2 à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation

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

Les paramètres de cette formule sont définis comme suit :

- *B : bénéfice net de l'entreprise*
- *C : capitaux propres de l'entreprise*
- *S : masse salariale de l'entreprise*
- *VA : valeur ajoutée de l'entreprise*

OPTION 4 : Formule dérogatoire n°3 à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation

$$\rightarrow RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C]$$

Les paramètres de cette formule sont définis comme suit :

- *B : bénéfice net de l'entreprise*
- *C : capitaux propres de l'entreprise*

OPTION 5 : Formule dérogatoire n°4 à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation

$$\rightarrow RSP = [(PNB \times Y\%) + (ROE \times Z\%)] / \text{Nombre de salariés éligibles}$$

Les paramètres de cette formule sont définis, en concertation avec les partenaires sociaux, comme suit :

- **PNB (Produit Net Bancaire)**³ : Revenu net de l'activité bancaire
- **Y%** : Pourcentage défini par l'entreprise
- **ROE**⁴ : Ratio de rentabilité des capitaux propres
- **Z%** : un pourcentage de pondération lié au ROE fixé par l'entreprise

³ Le PNB reflète les revenus directement générés par l'activité bancaire.

⁴ Prend en compte simultanément la performance opérationnelle et la rentabilité du capital investi.

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice.

Option :

Il sera fait application de la formule légale pour le calcul de la réserve spéciale de participation si la formule dérogatoire s'avère in fine moins avantageuse.

Conformément à l'article L. 3324-2 du Code du travail, l'accord n'ouvre droit au régime social et fiscal que si la réserve spéciale de participation n'excède pas la moitié du bénéfice net comptable, ou, au choix des parties, l'un des trois plafonds suivants :

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

À défaut de choix, c'est le plafond correspondant à la moitié du bénéfice net comptable qui s'applique.

Article 5 : Bénéficiaires

Peuvent seuls bénéficier des droits du présent accord les salariés de l'entreprise, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel, comptant une ancienneté dans l'entreprise de [...] ⁵ mois.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la fin de la période de calcul des droits.

Option :

Le chef d'entreprise, les dirigeants et les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé bénéficient également de la participation.

⁵ L'ancienneté ne peut excéder trois mois.

Article 6 : Répartition entre les bénéficiaires

La répartition de la réserve est effectuée de manière ...

OPTION 1 : Si la répartition est proportionnelle aux salaires

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus⁶. Par ailleurs, en application des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du Code du travail, les salaires sont pris en compte dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absences pour congé maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes d'absence pour congé de deuil, les périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée et les périodes de mise en quarantaine au sens du 3^o du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les bénéficiaires concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé

Si seul un plafond de salaire⁷ est prévu :

Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à [...] euros.

Si les partenaires sociaux souhaitent fixer un plafond et un plancher de salaire :

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, être inférieur à une somme égale à [...] euros ni excéder une somme égale à [...] euros⁸.

Dans une société, en cas de répartition proportionnelle aux salaires et si les mandataires sociaux bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour les mandataires sociaux de la société bénéficiaire de la participation, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

Dans une entreprise individuelle, en cas de répartition proportionnelle aux salaires et si le chef d'entreprise et son conjoint ou partenaire pacsé bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour le chef d'entreprise et son conjoint ou son partenaire pacsé, bénéficiaires de la participation, la répartition est calculée proportionnellement au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

⁶ Les salaires bruts perçus sont déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

⁷ Le plafond ne peut excéder un montant équivalant à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (article L. 3324-5 du Code du travail).

⁸ Ce plafond ne peut être qu'inférieur au plafond prévu ci-dessus.

OPTION 2 : Si la répartition est uniforme

La réserve spéciale de participation est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des salariés de l'entreprise, sans distinction de salaire, de qualification, d'ancienneté ou de temps de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-5 du Code du travail.

Chaque salarié bénéficiaire reçoit une part égale de la réserve, calculée en divisant le montant total de la réserve par le nombre de salariés éligibles au titre de l'exercice concerné.

Sont considérés comme bénéficiaires les salariés remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'article L. 3342-1 du Code du travail, à la date de clôture de l'exercice.

OPTION 3 : Si la répartition est proportionnelle à la durée de présence

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :
$$\text{Droit individuel} = \text{Réserve spéciale de participation} \times \frac{\text{total des heures de travail du salarié}}{\text{total des heures de travail de l'entreprise}}$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux congés de deuil ;
- aux périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

OPTION 4 : Si la formule est mixte, la répartition étant à la fois proportionnelle aux salaires et à la durée de présence

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée pour partie en fonction de la durée de présence effective et pour partie proportionnellement aux salaires bruts perçus.

Pourcentage réparti en fonction de la durée de présence effective : [...] % de la réserve sont répartis en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon la formule suivante :

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

Sont considérées comme heures assimilées au sens du présent article celles correspondant :

- *aux congés payés ;*
- *aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;*
- *aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ;*
- *aux congés légaux de maternité et d'adoption ;*
- *aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;*
- *aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;*
- *aux congés de deuil ;*
- *aux périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;*
- *aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3^o du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;*
- *aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.*

Pourcentage réparti proportionnellement aux salaires bruts : [...] % de la réserve sont répartis proportionnellement aux salaires bruts perçus⁹. Par ailleurs, en application des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du Code du travail, les salaires sont pris en compte dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes d'absences pour congé de deuil, les périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée et les périodes de mise en quarantaine au sens du 3^o du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Si seul un plafond de salaire¹⁰ est prévu :

Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à [...] euros.

Si les partenaires sociaux souhaitent fixer un plafond et un plancher de salaire :

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, être inférieur à une somme égale à [...] euros ni excéder une somme égale à [...] euros¹¹.

Dans une société, en cas de répartition pour partie proportionnelle aux salaires et si les mandataires sociaux bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour les mandataires sociaux de la société bénéficiaire de la participation, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre

⁹ Les salaires bruts perçus sont déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

¹⁰ Le plafond ne peut excéder un montant équivalent à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (article L. 3324-5 du Code du travail).

¹¹ Ce plafond ne peut être qu'inférieur au plafond prévu ci-dessus.

de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

Dans une entreprise individuelle, en cas de répartition proportionnelle aux salaires et si le chef d'entreprise et son conjoint ou partenaire pacsé bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour le chef d'entreprise et son conjoint ou son partenaire pacsé, bénéficiaires de la participation, la répartition est calculée proportionnellement au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

OPTION 5 : Si la formule est mixte, la répartition étant à la fois proportionnelle à la durée de présence et uniforme (égalitaire) :

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée pour partie en fonction de la durée de présence effective et pour partie de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

Pourcentage réparti en fonction de la durée de présence effective : [...] % de la réserve sont répartis en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$\text{Droit individuel} = \% \text{ RSP} \times \text{total des heures de travail du salarié} / \text{total des heures de travail de l'entreprise.}$

Sont considérées comme heures assimilées au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux congés de deuil ;
- aux périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Pourcentage réparti uniformément : [...] % de la réserve sont répartis de manière uniforme entre les bénéficiaires.

OPTION 6 : Si la formule est mixte, étant à la fois proportionnelle aux salaires et uniforme (égalitaire)

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée pour partie proportionnellement aux salaires bruts perçus et pour partie de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

Pourcentage réparti uniformément : [...] % de la réserve sont répartis de manière uniforme entre les bénéficiaires.

Pourcentage réparti proportionnellement aux salaires bruts : [...] % de la réserve sont répartis proportionnellement aux salaires bruts perçus¹². Par ailleurs, en application des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du Code du travail, les salaires sont pris en compte dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes d'absences pour congé de deuil, les périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée et les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Si seul un plafond de salaire¹³ est prévu :

Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à [...] euros.

Si les partenaires sociaux souhaitent fixer un plafond et un plancher de salaire :

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, être inférieur à une somme égale à [...] euros ni excéder une somme égale à [...] euros¹⁴.

Dans une société, en cas de répartition pour partie proportionnelle aux salaires et si les mandataires sociaux bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour les mandataires sociaux de la société bénéficiaire de la participation, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

Dans une entreprise individuelle, en cas de répartition proportionnelle aux salaires et si le chef d'entreprise et son conjoint ou partenaire pacsé bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

¹² Les salaires bruts perçus sont déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

¹³ Le plafond ne peut excéder un montant équivalent à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (article L. 3324-5 du Code du travail).

¹⁴ Ce plafond ne peut être qu'inférieur au plafond prévu ci-dessus.

Pour le chef d'entreprise et son conjoint ou son partenaire pacsé, bénéficiaires de la participation, la répartition est calculée proportionnellement au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

OPTION 7 : Si la formule est mixte, étant à la fois proportionnelle aux salaires, à la durée de présence et uniforme (égalitaire)

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée pour partie proportionnellement aux salaires bruts perçus, en fonction de la durée de présence et de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

Pourcentage réparti uniformément : [...] % de la réserve sont répartis de manière uniforme entre les bénéficiaires.

Pourcentage réparti en fonction de la durée de présence effective : [...] % de la réserve sont répartis en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon la formule suivante :

Droit individuel = % RSP × total des heures de travail du salarié / total des heures de travail de l'entreprise.

Sont considérées comme heures assimilées au sens du présent article celles correspondant :

- *aux congés payés ;*
- *aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;*
- *aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ;*
- *aux congés légaux de maternité et d'adoption ;*
- *aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;*
- *aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;*
- *aux congés de deuil ;*
- *aux périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;*
- *aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;*
- *aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.*

Pourcentage réparti proportionnellement aux salaires bruts : [...] % de la réserve sont répartis proportionnellement aux salaires bruts perçus¹⁵. Par ailleurs, en application des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du Code du travail, les salaires sont pris en compte dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes d'absences pour congé de deuil, les périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée et les périodes de mise en

¹⁵ Les salaires bruts perçus sont déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Si seul un plafond de salaire¹⁶ est prévu :

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à [...] euros.

Si les partenaires sociaux souhaitent fixer un plafond et un plancher de salaire :

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, être inférieur à une somme égale à [...] euros ni excéder une somme égale à [...] euros¹⁷.

Dans une société, en cas de répartition pour partie proportionnelle aux salaires et si les mandataires sociaux bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour les mandataires sociaux de la société bénéficiaire de la participation, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

Dans une entreprise individuelle, en cas de répartition proportionnelle aux salaires et si le chef d'entreprise et son conjoint ou partenaire pacsé bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour le chef d'entreprise et son conjoint ou son partenaire pacsé, bénéficiaires de la participation, la répartition est calculée proportionnellement au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

Conformément à l'article D. 3324-12 du Code du travail, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale, étant précisé que :

- le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré ;
- lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé étant compté pour un mois entier.

Conformément à l'article L. 3324-7 du Code du travail, les sommes non distribuées du fait de l'application de ce plafond sont réparties entre les bénéficiaires n'atteignant pas ce plafond, selon les mêmes modalités de répartition. Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires

¹⁶ Le plafond ne peut excéder un montant équivalent à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (article L. 3324-5 du Code du travail).

¹⁷ Ce plafond ne peut être qu'inférieur au plafond prévu ci-dessus.

ont atteint ce plafond, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 7 : Perception immédiate des sommes

Le bénéficiaire de la prime individuelle de participation pourra opter pour :

- un règlement partiel ou total de sa prime individuelle de participation,
- et/ou pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale et/ou le plan d'épargne pour la retraite collective s'il en existe dans l'entreprise à la date de versement.

L'option choisie doit être formulée par le bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué.

À ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5ème jour suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Si le bénéficiaire ne formule pas de choix dans le délai de 15 jours, les sommes lui revenant seront versées au plan d'épargne en vigueur dans l'entreprise.

Les sommes affectées au plan d'épargne sont bloquées selon les conditions légales et réglementaires.

Le versement de la prime individuelle sur le plan d'épargne entraîne adhésion au règlement du plan. Les sommes ainsi affectées au plan d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond légal en vigueur.

La perception immédiate de tout ou partie de la prime de participation entraîne son imposition sur le revenu du bénéficiaire.

Article 8 : Indisponibilité

8.1 - Durée d'indisponibilité

Les droits constitués au profit des bénéficiaires dont le versement n'a pas été demandé dans les conditions de l'article 7 ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de 5 ans dans le cadre du PEE (plan d'épargne d'entreprise) et qu'à la survenue du départ à la retraite dans le cadre du PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif)¹⁸. Dans les deux dispositifs, le point de départ du délai d'indisponibilité est le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces sommes peuvent, cependant, être négociables avant ce délai lors de la survenance de l'un des cas suivants.

¹⁸ Article L. 3334-14 du Code du travail.

Facultatif : 8.2 Cas de déblocage anticipé

A – Cas de déblocage anticipé pour les sommes affectées au PEE¹⁹

Les sommes affectées à un PEE peuvent être débloquentées avant ce délai 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 dans deux situations. La première étant 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. La deuxième, 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

¹⁹ Article R. 3324-22 du Code du travail.

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. La première, 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, utilisant l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie. La seconde, un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

Facultatif : B - Cas de déblocage anticipé pour les sommes affectées au PERCO²⁰

Les sommes affectées à un PERCO peuvent être débloquées avant ce délai lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées sous réserve que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire 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 ministériel ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la Commission d'examen des situations de

²⁰ Article R. 3334-4 du Code du travail.

surendettement ou par le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

- expiration des droits à l'assurance-chômage du bénéficiaire.

Facultatif : C - Cas de déblocage anticipé pour les sommes affectées à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO)/plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERO)/plan d'épargne retraite d'entreprise regroupé

Conformément à l'article L. 224-4, I du code monétaire et financier, les sommes affectées à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO)/plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERO)/plan d'épargne retraite d'entreprise regroupé peuvent être débloquées avant ce délai lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ;
- situation de surendettement du bénéficiaire au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- expiration des droits à l'assurance-chômage du bénéficiaire ;
- fait pour le bénéficiaire ayant exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou du conseil de surveillance de n'avoir pas liquidé sa pension dans le régime obligatoire d'assurance-vieillesse et de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis 2 ans au moins à compter de son non-renouvellement ou de sa révocation ;
- cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ;
- titulaire âgé de moins de 18 ans à la date de la demande de déblocage.

8.3 - Dispositions communes aux différents cas de déblocage anticipé

8.3.1 - Sommes exonérées

En outre, les sommes n'atteignant pas 80 euros pourront être payées directement (montant fixé par l'arrêté du 10 octobre 2001 applicable à la date de signature du présent accord).

8.3.2 - Délai de demande de déblocage

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

8.3.3 - Départ du salarié

Lorsqu'un salarié, titulaire d'une créance sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise soit en mesure de liquider à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, il lui est remis un état récapitulatif qui indique outre l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis, la date à laquelle seront répartis les droits éventuels au titre de l'exercice en cours.

Il lui est, en outre, demandé de préciser l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes, des échéances, des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles.

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

Conformément aux mentions figurant sur le livret d'épargne salariale, il est en effet rappelé que si le salarié ne peut être atteint, à la date d'exigibilité, à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité. Passé ce délai, les sommes seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L.312-20 du code monétaire et financier²¹.

Si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer, leur nouvelle affectation ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de compte.

Article 9 : Gestion des fonds

S'il existe un seul plan d'épargne

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation dont le versement n'a pas été demandé dans les conditions de l'article 8 sont utilisées comme indiqué ci-après.

Plan d'épargne :

Versement à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne mis en place au sein de l'entreprise.

²¹ Article D. 3324-37 du Code du travail.

Les sommes recueillies dans ce plan d'épargne sont affectées conformément à son règlement.

S'il existe plusieurs plans d'épargne (salariale et retraite) :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation dont le versement n'a pas été demandé dans les conditions de l'article 8 sont utilisées au choix des bénéficiaires comme indiqué ci-après.

Plans d'épargne :

Versement à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre des plans d'épargne mis en place au sein de l'entreprise : ...

Les sommes recueillies dans ces plans d'épargne sont affectées conformément à leurs règlements.

Les bénéficiaires exprimeront par la voie d'un questionnaire individuel, leur choix d'affectation des sommes qui leur sont dues. Pour ceux d'entre eux qui n'auraient pas fait part de leur désir d'affectation dans les délais impartis, la somme revenant au titre de la participation sera affectée :

S'il existe un PERCO dans l'entreprise :

- pour 50 %²² dans le(s) support(s) de placement prévu(s) par défaut dans le règlement du PERCO en vigueur dans l'entreprise, le solde étant affecté au (x) support(s) de placement prévu(s) par défaut dans le règlement du plan d'épargne entreprise en vigueur.

Les sommes affectées au PERCO seront indisponibles jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire, les sommes affectées au plan d'épargne entreprise seront indisponibles 5 ans à compter du premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

S'il existe un PERECO dans l'entreprise :

- pour 50 %²³ dans le support de placement prévu par défaut dans le règlement du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif en vigueur dans l'entreprise, le solde étant affecté au(x) support(s) de placement prévu(s) par défaut dans le règlement du plan d'épargne entreprise en vigueur (sachant que le bénéficiaire dispose d'un droit de rétractation à exercer dans le délai d'un mois à compter de la notification de cette affectation par défaut).

Les sommes affectées au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif seront indisponibles jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire, les sommes affectées au plan d'épargne entreprise seront indisponibles 5 ans à compter du premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

S'il n'existe ni PERCO, ni PERECO, ni PERO regroupé dans l'entreprise :

- dans le(s) support(s) de placement prévu(s) par défaut dans le règlement de plan d'épargne d'entreprise.

²² De la quote-part de la réserve spéciale, déterminée selon la formule légale de calcul (article L. 3324-12 du Code du travail).

²³ De la quote-part de la réserve spéciale, déterminée selon la formule légale de calcul (article L. 3324-12 du Code du travail).

Les sommes affectées au plan d'épargne entreprise seront indisponibles 5 ans à compter du premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Article 10 : Versement de la prime

Les versements correspondant aux sommes mises en distribution au titre de la réserve spéciale de participation sont effectués par l'entreprise avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice de calcul de la réserve.

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter les versements en principal d'un intérêt de retard²⁴.

Sauf opposition du bénéficiaire, la remise de cette fiche est faite par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 11 : Information collective

Le personnel est informé du présent accord par voie d'affichage.

Chaque année, la direction présente au comité social et économique/conseil... dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport comportant notamment :

- les éléments servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation ;
- les indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique/conseil... sera appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Article 12 : Information individuelle

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, la direction remet à chacun d'eux une fiche, distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant total des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion des droits (s'il y a lieu) ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité.

²⁴ Conformément à l'article D. 3324-25 du Code du travail, l'intérêt de retard est 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 ».

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

En cas de départ du salarié, la fiche et la note lui sont également adressées à la dernière adresse indiquée.

Dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Avec l'accord du bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Conformément à l'article D. 3323-15 du Code du travail, lorsqu'il n'existe pas de « comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est » adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 13 : Règlement des différends

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

Bénéfices nets et capitaux propres : ces montants font l'objet d'une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaissait qu'une erreur matérielle a été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nouvelle à l'inspecteur concerné ou au commissaire aux comptes.

Salaires et valeur ajoutée : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs, à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel.

A défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Conformément à l'article L. 3326-1 du Code du travail, tous les autres litiges relatifs à la participation sont de la compétence du juge judiciaire.

Article 14 : Publicité

Le présent accord (ainsi que les pièces accompagnant le dépôt) sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail dénommée « TéléAccords » accessible sur le site internet www.teleaccords.travail.emploi.gouv.fr et au conseil de prud'hommes de ...

L'accord s'applique à compter de sa date de prise d'effet, mais les exonérations sociales et fiscales liées à la participation ne peuvent produire leur effet en l'absence de dépôt.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

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

Article 15 : Clause de suivi de l'accord

Les parties conviennent de se réunir régulièrement pour faire le point sur l'application et l'évolution des dispositions du présent accord.

Ces réunions auront lieu au moins ... fois par ..., ou plus fréquemment si nécessaire, afin d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place et d'apporter d'éventuelles modifications.

Chaque partie devra communiquer à l'autre, au moins ... jours ouvrables avant chaque réunion, les points à l'ordre du jour qu'elle souhaite aborder.

Les résultats de ces réunions seront consignés dans un compte rendu, qui sera partagé avec l'ensemble des parties dans un délai de ... jours suivant la réunion.