

MODÈLE D'ACCORD DE PARTICIPATION

Entre les soussignés :

La société, ayant son siège social à
immatriculée sous le n°..... au RCS de.....,
représentée par.....en qualité.....
d'une part,
et

les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise représentées respectivement par leur(s)
délégué(s) syndical(aux),
d'autre part.

Article 1^{er} : Objet

Cet accord a pour but de mettre en place un système de participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

La participation étant liée aux résultats de l'entreprise, elle suppose la réalisation d'un bénéfice au cours de l'exercice.

Le présent accord a pour objet de définir :

- le mode de calcul et la répartition des droits entre les salariés ;
- les modalités de gestion des droits des salariés.

Article 2 : durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera pour la 1^{ère} fois à compter de l'exercice social ouvert le 1^{er} janvier 2014 et clos le 31 décembre 2014.

Article 3 : calcul de la Réserve Spéciale de Participation

Le montant de la RSP est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du Code du travail.

$$\frac{1}{2} \left[\frac{(B - 5 C)}{100} \times \frac{S}{VA} \right]$$

Formule dans laquelle :

B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et dans les DOM, tel qu'il est imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés et diminué de l'impôt correspondant.

C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt.

S représente les salaires passibles des cotisations de Sécurité sociale définies conformément à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

VA représente la valeur ajoutée représentée par la somme des postes suivants figurant au compte de résultat :

- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôt.

Article 4 : bénéficiaires

La participation est réservée aux salariés de l'entreprise à condition qu'ils justifient d'une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise.

La durée d'ancienneté inclut la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise sans que soient déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

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

Article 5 : répartition entre les bénéficiaires

La Réserve Spéciale de Participation est répartie conjointement entre 3 critères selon les modalités suivantes :

- pour 1/3, de façon uniforme ;
- pour 1/3, proportionnellement aux salaires ;
- pour 1/3, proportionnellement à la durée de présence du salarié au cours de l'exercice.

Le salaire à prendre en compte est défini par référence à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale :

- le salaire pris en compte ne peut, en aucun cas, dépasser 4 plafonds annuels de Sécurité sociale ;
- le salaire pris en considération est au minimum de € (salaire plancher).

La durée de présence inclut les périodes de travail effectif ainsi que les périodes assimilées légalement ou conventionnellement à du travail effectif. Le montant des droits attribués à un même salarié ne peut dépasser annuellement les 3/4 du plafond annuel de Sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence du salarié au cours de l'exercice. Les sommes non distribuées en raison de l'application du plafond de perception sont réparties entre les autres salariés n'atteignant pas ce même plafond.

Article 6 : versement immédiat

Le salarié peut opter pour un versement immédiat de ses droits à participation. La demande peut porter sur tout ou partie des sommes. Elle doit être réalisée dans les 15 jours suivant la date à laquelle le salarié a été informé du montant qui lui est attribué.

Article 7 : indisponibilité des droits

Les droits constitués au profit des salariés sont négociables ou exigibles à l'issue d'un délai de 5 ans à compter du 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Les droits peuvent être débloqués de façon anticipée en cas de :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS ;
- naissance ou arrivée en vue de son adoption d'un 3^e enfant puis de chaque enfant suivant ;
- divorce ou dissolution d'un PACS, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du salarié, de son conjoint, de ses enfants ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS (2^e - 3^e catégorie) ;
- décès du bénéficiaire, du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
- cessation du contrat de travail ;
- création ou reprise, par le bénéficiaire, son conjoint, ses enfants ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, nouvelle ou artisanale ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale (sous réserve de l'existence d'un permis de construire) ;
- situation de surendettement.

La survenance de l'un de ces événements n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits. Il appartient au salarié d'en faire la demande qui peut porter sur tout ou partie de ses droits.

Article 8 : modalités de gestion des droits attribués aux salariés

Pendant toute la durée de leur indisponibilité, les sommes correspondant aux droits individuels du salarié sont inscrites en compte courant bloqué portant intérêt au taux de 1,33 % le TMOP à partir du 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. L'entreprise emploiera ces fonds pour développer des investissements. Les salariés ont, sur l'entreprise, un droit de créance égal au montant des sommes versées au fonds. Les intérêts seront, au choix du salarié, capitalisés avec le principal et bloqués pendant une durée identique ou versés annuellement. Dans ce dernier cas, ils sont soumis à l'impôt sur le revenu.

Article 9 : placement dans un plan d'épargne

Conformément à l'article L. 443-1-1 du Code du travail, les salariés peuvent placer le montant de leur participation dans le plan d'épargne entreprise. Les salariés peuvent également placer leur participation dans le PERCO. Les sommes placées sont indisponibles jusqu'au départ en retraite du salarié (sauf cas prévus à l'article L. 443-1-2 I du Code du travail). Les sommes versées dans le PERCO font l'objet d'un versement complémentaire de l'entreprise dans les conditions suivantes :

- 20 % du montant de la participation placée au PERCO ;
- 1 500 € par an.

Article 10 : information des salariés

■ Information collective

Le personnel est informé de l'existence et du contenu du présent accord par voie d'affichage. Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, la direction présentera un rapport au comité d'entreprise comportant :

- les éléments servant au calcul de la Réserve Spéciale de Participation,
- des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la Réserve Spéciale de Participation.

■ Information individuelle

Chaque salarié bénéficiaire recevra, lors de la répartition des droits, une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé,
- le montant des droits bruts attribués à l'intéressé,
- le montant de la CSG et de la CRDS,
- le montant des droits nets,
- la date à partir de laquelle ces droits sont exigibles,
- les cas dans lesquelles ces droits peuvent être exceptionnellement débloqués avant l'expiration du délai de 5 ans.

Si le salarié souhaite un versement immédiat de la participation, il doit effectuer sa demande dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le salarié est informé de ses droits à participation au plus tard à la fin du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice.

Si le salarié ne demande pas le versement de ces sommes dans le délai de quinze jours mentionné ci-dessus, elles ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter du premier jour du cinquième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Article 11 : départ du salarié

Tout salarié d'une entreprise proposant un des mécanismes d'épargne salariale reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs existants.

En cas de départ du salarié, l'entreprise remet à ce dernier :

- un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre de la participation.

Cet état distingue :

- les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert,
- les actifs affectés au PERCO.

L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale.

Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale, figurent sur le relevé de compte individuel adressé annuellement et chaque état récapitulatif remis au salarié quittant l'entreprise.

L'entreprise demande au salarié d'indiquer l'adresse à laquelle devront lui être envoyées les sommes qui lui sont dues. Lorsque le salarié ne pourra être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes qui lui sont dues sont conservées pendant un an à l'issue de la période d'indisponibilité.

Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations.

Article 12 : litiges

Les montants du bénéfice net et des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts. Ces éléments ne peuvent être remis en cause.

Tout autre litige sera soumis au comité d'entreprise :

- le comité d'entreprise sera saisi pour une tentative de règlement amiable ;
- les parties seront alors convoquées lors d'une réunion de ce comité ;
- en cas de règlement amiable, un constat d'accord sera annexé au procès-verbal de la réunion ;
- en cas de désaccord, les différends seront portés devant les tribunaux compétents à savoir :
 - les tribunaux administratifs (contestations relatives aux salaires ou à la valeur ajoutée),
 - les tribunaux judiciaires pour tout autre litige.

Article 13 : régime social et fiscal

Les sommes ayant fait l'objet d'une demande de versement immédiat, sont exonérées de cotisations à l'exception de la CSG/CRDS et assujetties à l'impôt sur le revenu. Par contre, les sommes versées aux salariés à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans ou en cas de déblocage anticipé pour les cas prévus à l'article R. 3324-22 du Code du travail :

- sont exonérées d'impôt sur le revenu des personnes physiques ;
- sont exonérées de charges sociales ;
- sont soumises à la CSG et à la CRDS ;
- les intérêts des droits acquis sont exonérés d'impôt sur le revenu des personnes physiques s'ils sont capitalisés avec le principal.

Ces intérêts sont soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques lorsqu'ils sont versés annuellement. Ils sont assujettis à la CSG, à la CRDS qu'aux prélèvements sociaux en vigueur.

La CSG due sur le montant de la participation ainsi que sur ses intérêts, n'est pas déductible de l'IRPP lorsqu'elle est indisponible 5 ans.

Article 14 : dépôt à la DIRECCTE

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires auprès de la DIRECCTE

Fait à, le en exemplaires

Signatures