

LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 7 FICHES

Fiche 1 : Généralités

Fiche 2 : Domaines de la négociation

Fiche 3 : Entreprise avec délégué syndical

Fiche 4 : Entreprise jusqu'à 10 salariés

Fiche 5 : Entreprise de 11 à 20 salariés sans CSE

Fiche 6 : Entreprise de 11 à 49 salariés

Fiche 7 : Entreprise de plus de 50 salariés



Qu'est-ce qu'un accord d'entreprise ?

L'accord d'entreprise est un acte juridique (*un contrat entre l'entreprise et les salariés*), qui permet de **créer une règle de droit propre à l'entreprise**. Dès lors que l'accord d'entreprise est régulièrement conclu, il crée des obligations réciproques entre l'entreprise et les salariés.

Pourquoi négocier un accord d'entreprise ?

Négocier un accord au niveau de l'entreprise (*plutôt que de se rapporter au code du travail ou à l'accord de branche*) permet d'**adapter les règles au plus près de la réalité économique et sociale de l'entreprise**. Il peut donner de la souplesse à l'entreprise, améliorer **son attractivité**, améliorer le dialogue social et l'adhésion des salariés au projet de l'entreprise, améliorer la protection des salariés, améliorer les conditions de travail, de rémunération ... Il peut également permettre d'adapter les règles applicables dans l'entreprise pour passer un cap difficile. A travers la négociation d'un accord et sa conclusion, employeur, représentants du personnel et salariés peuvent se fédérer dans un intérêt partagé. Comme pour toutes les formes de contrat, il faut que les deux parties y trouvent leurs comptes.

Pour quelles entreprises ?

Il est désormais **possible de négocier des accords dans toutes les entreprises**, quelles que soient leurs tailles. L'accord peut être négocié avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent ou avec le Comité Social et Economique (CSE) de l'entreprise lorsqu'il existe. A défaut de délégué syndical ou de Comité Social et Economique, il est possible de consulter les salariés par référendum.

Est-ce compliqué ?

Non. Des fiches spécifiques vous expliquent comment faire.

La plupart des domaines du droit du travail peuvent faire l'objet de la négociation d'un accord au sein de l'entreprise. Néanmoins, certains sujets relèvent exclusivement de la convention collective de branche où sont spécifiquement réservés à ce niveau.

Les domaines exclus de la négociation d'entreprise

Quelques domaines relèvent exclusivement de la convention collective de branche. Il s'agit **principalement** des sujets suivants :

- ✘ les salaires **minima** hiérarchiques (*il est toujours possible de négocier une grille salariale plus favorable aux salariés que ce qui est prévu par la convention collective*) ;
- ✘ les classifications ;
- ✘ les garanties collectives complémentaires ;
- ✘ quelques règles relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- ✘ certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ;
- ✘ les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier ;
- ✘ l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ✘ les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai.



Sur ces domaines, il n'est pas possible de modifier les règles applicables par accord d'entreprise.

Les domaines pour lesquels il faut vérifier la convention collective

Les partenaires sociaux ont pu se réserver le droit de négocier certains sujets au niveau de la branche et seulement de la branche. Néanmoins, l'accord d'entreprise peut contenir des garanties au moins équivalentes à ce qui est prévu dans la convention collective.

Les domaines pour lesquels il faut vérifier la convention collective sont les suivants :

- ⚠ la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- ⚠ l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ⚠ l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- ⚠ les primes pour travaux dangereux ou insalubres.



Pour tous les autres domaines, c'est l'accord d'entreprise qui prime.

FICHE 3 : ENTREPRISE AVEC DELEGUE SYNDICAL

Si l'entreprise compte un ou des délégués syndicaux, la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut avoir lieu qu'avec ce ou ces délégués.

S'il existe un délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, celui-ci dispose du monopole de la négociation d'un accord avec l'employeur.

En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut proposer un accord aux salariés de l'entreprise **par référendum**.

Quelle procédure ?

Quinze jours au moins avant le référendum, l'employeur communique aux salariés le projet d'accord et les modalités d'organisation définies en application de l'article R. 2232-11¹.

L'employeur organise le référendum. Il ne participe pas à cette consultation.

Le résultat du référendum lui est communiqué. En présence d'un vote favorable aux 2/3, l'accord entre en vigueur après son **dépot à la DIRECCTE**.

Un procès-verbal de la consultation est établi comportant l'objet de la consultation, le nombre de votants et le résultat du vote. La publicité du procès-verbal est assurée dans l'entreprise par tout moyen.

L'accord, accompagné du procès-verbal, est déposé auprès de la DIRECCTE (en deux exemplaires) et du Conseil des Prud'hommes.

Quelles modalités de consultation du personnel ?

La consultation a lieu par tout moyen pendant le temps de travail. Son organisation incombe à l'employeur (lieu, date, heure, déroulement)

Le caractère personnel et secret de la consultation est garanti.

Le résultat est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui se déroule en son absence.

¹ L'employeur définit les modalités d'organisation de la consultation, qui incluent :

1° Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;

2° Le lieu, la date et l'heure de la consultation ;

3° L'organisation et le déroulement de la consultation ;

4° Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

Conditions cumulatives

- + absence de délégué syndical ;
- + effectif de l'entreprise compris entre 11 et 20 salariés ;
- + absence de Comité Social et Economique.

Dans ces conditions, **l'employeur peut proposer un accord aux salariés** de l'entreprise de 11 à 20 salariés par référendum.

Quelle procédure ?

Quinze jours au moins avant le référendum, l'employeur communique aux salariés le projet d'accord et les modalités d'organisation.

L'employeur organise le référendum. Il ne participe pas à cette consultation.

Le résultat du référendum lui est communiqué. En présence d'un vote favorable aux 2/3, l'accord entre en vigueur après son dépôt à la **DIRECCTE**.

Un procès-verbal de la consultation est établi comportant l'objet de la consultation, le nombre de votants et le résultat du vote. La publicité du procès-verbal est assurée dans l'entreprise par tout moyen.

L'accord, accompagné du procès-verbal, est déposé auprès de la DIRECCTE (en deux exemplaires) et du Conseil des Prud'hommes.

Quelles modalités de consultation du personnel ?

La consultation a lieu par tout moyen pendant le temps de travail. Son organisation incombe à l'employeur (lieu, date, heure, déroulement)

Le caractère personnel et secret de la consultation est garanti.

Le résultat est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui se déroule en son absence.

Conditions

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, deux solutions sont possibles.

Négocier avec un salarié mandaté par une organisation syndicale

Une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut mandater un salarié de l'entreprise pour négocier un accord.

Le salarié mandaté par une organisation syndicale peut ne pas être membre du CSE.

Néanmoins, dans ce dernier cas, la validité des accords est subordonnée à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

La consultation est organisée dans un délai de deux mois à compter de la conclusion de l'accord. L'employeur consulte au préalable le ou les salarié(s) mandaté(s) sur ses modalités. Il en informe les salariés par tout moyen au plus tard quinze jours avant la consultation.

Négocier avec un ou des membres titulaires du CSE

Sont pris en compte pour la validité, les suffrages exprimés en faveur des membres du Comité Social et Economique lors des dernières élections.

Conditions

- Obligation**
 - En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, l'employeur doit d'abord négocier avec des représentants du personnel **mandatés**.
- A défaut**
 - S'il n'y a pas de représentant du personnel mandaté par une organisation syndicale, l'employeur peut négocier avec un représentant du personnel non mandaté.
- A défaut**
 - Enfin, s'il n'y a ni représentant du personnel mandaté, ni représentant non mandaté, alors l'employeur peut négocier un accord avec un salarié mandaté.

Négocier avec un (ou plusieurs) représentant(s) du personnel mandaté(s) titulaire(s)

L'employeur fait part de son intention aux élus du personnel de négocier un accord. Ceux-ci disposent d'un délai d'un mois pour faire savoir s'ils souhaitent négocier et s'ils sont mandatés ou non.

Les représentants du personnel et l'employeur négocient l'accord. Pour être valables, les accords conclus avec des salariés mandatés doivent avoir été approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

La consultation des salariés doit être organisée dans un délai de 2 mois à compter de la conclusion de l'accord. Elle a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique.

Les modalités d'organisation de la consultation relèvent de la seule compétence de l'employeur (son organisation matérielle lui incombant) ; le ou les salarié(s) mandaté(s) doivent néanmoins être consultés.

15 jours au moins avant la consultation, les salariés doivent être informés des modalités de la consultation (date et heure du vote, contenu de l'accord et texte de la question soumise au vote (exemple : « approuvez-vous le projet d'accord relatif à ... »).

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal.

Négocier avec un représentant du personnel (titulaire) non mandaté



Seuls certains accords peuvent être conclus par cette procédure. Il s'agit des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à l'existence d'un accord collectif (exemple : durée du travail).

Les accords relatifs aux PSE ne peuvent pas être conclus par cette voie.

Pour être valable, l'accord doit être signé par des représentants du personnel titulaires représentant la moitié des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Négocier avec un salarié mandaté

Le recours à la négociation avec un salarié (qui n'est donc pas représentant du personnel) est possible dans les situations suivantes :

- ✔ dans les entreprises dépourvues de délégué syndical mais dotées de représentants élus au Comité Social et Economique lorsqu'aucun d'entre eux n'a manifesté son souhait de négocier ;
- ✔ dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel.

Le mandatement doit provenir d'une organisation syndicale représentative dans la branche (ou, à défaut, au national interprofessionnel).

Tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise peuvent faire l'objet d'une négociation avec un salarié mandaté.

L'accord doit être approuvé par la majorité des salariés [cf. ci-dessus « Négocier avec un ou plusieurs représentant(s) du personnel mandaté(s) titulaire(s) »]

Annexe 1 : Les nouvelles modalités de dépôt et de publicité des accords collectifs

Annexe 2 : Imprimé-type de procès-verbal des résultats du référendum

Annexe 3 : Imprimé-type d'accord d'intéressement

Annexe 4 : Imprimé-type d'accord de participation

ANNEXE 1 :

LES NOUVELLES MODALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE DES ACCORDS COLLECTIFS

Les nouvelles modalités de dépôt des accords collectifs en vue de la publicité

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit que tous les accords collectifs signés à partir du 1^{er} septembre 2017 sont librement consultables en ligne.



Qui peut déposer un accord ?



Le représentant légal de l'entreprise est la personne habilitée à déposer un accord sur la plateforme de téléprocédure.

Quels sont les accords concernés par la publicité ?

Tous les accords, avenants et accords-cadres conclus à partir du 1^{er} septembre 2017 sont concernés par la publicité.

En revanche, les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise, les plans d'épargne interentreprises, les plans d'épargne pour la mise à la retraite collectifs ainsi que les accords relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi (mentionnés à l'article L. 1233-24-1 du code du travail) et les accords de performance collective (mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail) ne sont pas concernés par la publicité mais doivent être déposés selon la procédure dématérialisée.



Attention, tous les accords, quel que soit leur type ou qu'ils soient concernés ou non par la publicité doivent être déposés en ligne sur www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

Quelles est la différence entre anonymisation et occultation ?

L'**anonymisation** consiste en une suppression, sur la version de l'accord en .docx qui sera rendue publique (consultable par tous en ligne), de toute mention de noms et prénoms de personnes physiques (notamment des signataires et négociateurs de l'accord). Les noms de l'entreprise et des organisations syndicales signataires doivent rester visibles.



L'action d'anonymisation est obligatoire et doit être réalisée par le déposant.

L'**occultation** est l'action que les parties à un accord peuvent décider d'entreprendre afin de demander la suppression de certaines dispositions de l'accord jugées sensibles pour que ces dernières n'apparaissent pas au sein de la version en .docx qui sera rendue publique.

Comment se fait le dépôt dématérialisé ?

Le dépôt des accords se fait dorénavant en ligne sur www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Pour réaliser les formalités de dépôt, il faut renseigner les informations relatives à l'entreprise, à l'accord et joindre les fichiers numériques de l'accord.

Les conditions de dépôt en ligne des accords

Pour réaliser le dépôt d'un accord, vous devez télécharger les pièces constitutives de votre dépôt, c'est à dire :

- la version intégrale du texte (version signée des parties) ;
- l'ensemble des autres pièces constitutives du dossier de dépôt ;
- pour les textes soumis à la publicité, la version publiable du texte (dite anonymisée), obligatoirement sous format .docx, dans laquelle est supprimée toute mention de noms, de prénoms, paragraphes ou signatures de personnes physiques et, le cas échéant, sans mention de données occultées, le nom de l'entreprise ne doit pas être supprimée ;
- l'acte signé motivant l'occultation de certaines données.



Le dépôt réalisé, l'administration délivre au déposant un récépissé de dépôt après instruction. Pour les textes soumis à l'obligation de publicité, l'accord est transmis automatiquement à la Direction de l'information légale et administrative pour publication sur le site www.legifrance.gouv.fr. Dès lors, l'accord est consultable en ligne par tous d'un simple clic.



Attention, le dépôt des accords est une obligation légale. Et il ne peut se faire qu'après avoir respecté le délai d'opposition de 8 jours suite à la signature de l'accord.

La procédure vers le site de Légifrance pour les textes soumis à la publicité



Pourquoi une plateforme dédiée au dépôt ?



À l'ère du tout numérique et afin de faciliter les démarches des usagers et de l'administration, une plateforme dédiée est mise en place pour un dépôt dématérialisé des accords. Le dépôt est ainsi plus rapide et plus simple en vue de la publicité des accords.

Pourquoi publier les accords en ligne ?

La publication des accords en ligne vise à fournir à l'ensemble des citoyens un meilleur accès au droit et permet un partage des bonnes pratiques. Chaque citoyen, salarié ou entrepreneur, pourra d'un simple clic consulter en ligne les accords collectifs conclus à partir du 1^{er} septembre 2017 et pourra, s'il le souhaite, prendre connaissance des accords en place au sein d'une autre entreprise que la sienne dans les limites fixées par la loi. Ce nouveau dispositif s'inscrit en cohérence avec les évolutions législatives qui confèrent une place croissante à la négociation collective qui a vocation à devenir la règle au niveau de l'entreprise.



ANNEXE 2 :

AIDE A LA NEGOCIATION

D'UN ACCORD D'ENTREPRISE PAR VOIE DE REFERENDUM

Imprimé-type : le procès-verbal des résultats du référendum

<Raison sociale>

<Adresse de l'entreprise>

<Date>,

<Lieu>

Objet : Résultat du référendum organisé le <date> en vue de l'approbation de l'accord du <date> relatif à <thème>

Les électeurs étaient invités à répondre par « Oui » ou par « Non » à la question suivante :

<Exemple : Approuvez-vous l'accord relatif à [thème] signé le [date] ?>.

Le scrutin a été ouvert de <heure de début> à <heure de fin>.

Le dépouillement du scrutin a donné les résultats suivants :

- Nombre d'électeurs inscrits : <>
- Nombre de votants : <>
- Nombre d'enveloppes ou de bulletins sans enveloppes trouvés dans l'urne : <>
- Bulletins blancs ou enveloppes vides : <>
- Bulletins considérés comme nuls : <>
- Suffrages valablement exprimés : <>
- OUI : <>
- NON : <>

L'accord **est** / **n'est pas** approuvé.

ANNEXE 3 :

AIDE À 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^{er} 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 social, 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.

Panachage : répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères

Dates de versement

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié interviendra au plus tard le dernier jour du 5^{ième} mois suivant la clôture de l'exercice, c'est-à-dire avant le 1^{er} 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.

À 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

FICHE À DESTINATION DES TPE/PME SUR LES FORMULES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

En application de l'article L. 3314-2 CT, l'accord d'intéressement doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul qui doit être mentionnée dans l'accord. La formule de calcul est basée sur les résultats et/ou les performances de l'entreprise.

Le résultat correspond à la somme qu'une entreprise a réellement gagné. Il est la différence entre les produits et les charges d'une entreprise et se compose des résultats d'exploitation, financiers et exceptionnels.

La performance de l'entreprise exprime le degré d'accomplissement des objectifs poursuivis comme, par exemple, l'amélioration du taux de fidélité ou la croissance des ventes. Elle se mesure avec des critères (ou indicateurs) qualitatifs ou quantitatifs. La formule de calcul doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios...) dont la définition figurera nécessairement dans l'accord. Les éléments pris en compte dans la formule doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement : ni le versement des primes d'intéressement ni leur montant ne peut être garanti. Ainsi la prime d'intéressement peut être nulle si l'entreprise ne dégage pas de bénéfice ou si elle n'atteint pas les objectifs de performance qu'elle s'est fixée. Une formule de calcul fondée sur un pourcentage du chiffre d'affaires ne saurait être admise car garantissant de fait un versement de primes d'intéressement. Par contre, il a toujours été admis que la formule de calcul puisse reposer, par exemple, sur une augmentation du chiffre d'affaires (voir ci-dessous). Par ailleurs, le seuil de déclenchement de l'intéressement ne doit pas être laissé à la discrétion de l'employeur, l'intéressement, tant dans son principe que dans son montant, devant se référer à des critères objectifs, collectifs et indépendants de la seule volonté de l'employeur. Compte tenu de ces principes, il est possible de présenter des formules de calcul de l'intéressement valides, et des formules prohibées, eu égard aux textes régissant ce dispositif.

Exemples de formules de calcul autorisées :

Les formules sur le résultat :

- Un pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI)¹
- L'attribution d'un pourcentage du RCAI en fonction de la tranche de résultats atteinte (ex : 0% sur la tranche du RCAI comprise entre 1€ et 50.000€ ; 10% de la tranche du RCAI compris entre 50.001€ et 150.000€, etc.)
- Un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE).

Il est possible d'inclure un plafond. Par exemple : Il ne saurait excéder X€, ou X% des salaires bruts.

Le pourcentage du RCAI qui sera attribué peut varier lui-même en fonction d'un autre ratio par exemple la « valeur ajoutée/effectif ».

Les formules sur la performance :

L'intéressement peut être défini en fonction du degré de réalisation d'objectifs qualitatifs comme, par exemple :

- la diminution du nombre de pièces défectueuses ou réexpédiées,
- la baisse des déchets produits,
- l'amélioration des délais de livraison ou de la satisfaction client
- l'augmentation du niveau global des ventes
- la croissance de la part de marché.

L'intéressement peut aussi être fonction du niveau de dépassement d'un objectif particulier comme la marge brute ou le dépassement d'un certain niveau de chiffre d'affaires.

Exemples de formules de calcul interdites :

- Un pourcentage du salaire ne pourra pas être admis car le versement de l'intéressement au salarié serait assuré (absence de caractère aléatoire). De plus, cette formule de calcul induirait une confusion entre intéressement et salaire.

Par contre une formule qui dirait que l'intéressement est égal à 3% du salaire si le RCAI est supérieur à 5% du chiffre d'affaires serait acceptée.

¹ tel que défini à la ligne GW liasse fiscale 2052N

- Un pourcentage du chiffre d'affaires est considéré comme non aléatoire car même si le chiffre d'affaires peut varier, et sauf à supposer la disparition de l'entreprise, il y aura toujours un chiffre d'affaires. Le chiffre d'affaires témoigne de l'existence d'une activité mais pas nécessairement de la performance de cette activité. Le versement d'un intéressement serait donc assuré et l'aléa nul.

Par contre un versement fondé sur le dépassement d'un certain niveau de chiffre d'affaires ou l'utilisation du chiffre d'affaires dans un ratio se déclenchant au-delà d'un certain niveau est acceptable.

- Le versement d'un montant en euros par nombre de pièces non défectueuses. Il est attendu que le salarié effectue correctement son travail. L'intéressement serait donc considéré comme un accessoire de salaire.

En revanche, une formule qui déclencherait l'intéressement s'il y a diminution du nombre de pièces défectueuses par rapport à la situation antérieure, peut être acceptable s'il traduit une attention particulière du personnel à mode de production identique.

- Un pourcentage sur la vente de chaque salarié ne saurait également être admis car cela consisterait en une individualisation du calcul de l'intéressement et contreviendrait à son caractère collectif.

Mais, une formule prenant en compte un niveau d'augmentation globale des ventes peut être considérée comme pertinente.

ANNEXE 4 :

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^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice, c'est-à-dire avant le 1^{er} 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 doivent être déposés sur la [plateforme de téléprocédure](#) du ministère du travail.

Date et Signatures