Modèle d'accord de participation

Description

Toute entreprise de plus de 50 salariés est dans l'obligation de disposer d'un modèle d'[accord de participation](#). Ce dispositif d'épargne salariale permet d'associer les employés aux bénéfices et aux performances de la société. Les règles régissant la [participation](#) sont similaires à celles de [l'intéressement](#) :

- Une négociation entre le dirigeant et les salariés est obligatoire ;
- L'entreprise doit disposer d'un plan d'épargne salariale de type PEE, PEI ou PERCO pour affecter les primes ;
- L'accord de participation doit être notifié à la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu où il a été conclu.

Modèle gratuit d'accord de participation à télécharger

[Télécharger gratuitement notre modèle d'accord de participation](#)

Pour obtenir un modèle d'accord de participation, vous pouvez également vous rendre sur le site du **ministère du Travail** ou du **ministère de l'Économie et des Finances**. Il est possible d'y trouver plusieurs variantes comme :

- Un avenant à l'accord de participation ;
- Un accord de participation CSE ([Comité social et économique](#)) ;
- Un modèle de dénonciation de l'accord de participation ;
- Un modèle d'accord de participation 2017, 2018 ou 2019...

Les formalités à accomplir pour mettre en place un accord de participation

Son établissement doit se faire par **convention ou suite à un accord collectif** entre le chef d'entreprise et les employés ou leurs représentants :

- Les délégués syndicaux ;
- Le comité d'entreprise ;

- Les partenaires sociaux.

Il est également possible de conclure le contrat à l'issue d'un référendum à la majorité des deux tiers des employés. Mais pour valider le projet, un accord de la part des délégués syndicaux est obligatoire.

Pour les groupes, l'accord doit être défini au sein de chaque société fille ou au niveau même du groupe. Quant aux petites entreprises, elles peuvent recourir aux accords de branche.

Une fois les négociations effectuées, il est impératif de transmettre le contrat à la DIRECCTE du lieu de conclusion.

Sans cela, les sommes versées seront assujetties aux cotisations sociales et à différentes impositions. Les clauses établies dans l'accord peuvent tout de même être appliquées.

Un accord de participation conclu et déposé dans les règles bénéficie d'une exonération des cotisations sociales et fiscales. Celles-ci prennent effet au moment de la mise en application du projet. Les exonérations ne concernent pas les versements effectués avant la notification de l'accord de participation à la DIRECCTE. De même, les renouvellements, acomptes et avenants intervenant avant le dépôt ne bénéficient d'aucune exonération ou réduction d'impôts.

Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place ce dispositif d'épargne salariale. Pour cela, le dirigeant a la possibilité de prendre une décision unilatérale après échec des négociations.

Toutefois, il est dans l'obligation de faire part de son projet au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel. Cette consultation doit avoir lieu **au moins 15 jours avant le dépôt** du modèle auprès de la DIRECCTE.

À savoir : le salarié a le droit de placer ses primes sur un Plan d'épargne d'entreprise (PEE), un Plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un Plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Le bénéficiaire peut aussi les verser sur un compte courant bloqué pendant une période déterminée, sous certaines conditions. Dans ces cas, les sommes au titre de la participation ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu. Néanmoins, il faut effectuer le placement dans les 15 jours suivant leur perception.

Le collaborateur peut également opter pour le versement de sa prime sur son compte bancaire. Celle-ci fera alors l'objet d'une imposition au même titre que le salaire.

La transmission de l'accord à la DIRECCTE permet également à l'entreprise de bénéficier de plusieurs avantages. Il s'agit notamment de la réduction du forfait social à verser à l'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales). Le montant à payer est calculé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Le contenu de l'accord

Pour être certain d'avoir inclus toutes les clauses obligatoires, il est préférable de télécharger directement un exemple. Le document doit contenir certaines mentions, notamment :

- Les droits des salariés ;
- La date de conclusion et la durée de validité du contrat ;
- Les modalités de calcul et les plafonds ;
- La gestion des droits ;
- Le mode de répartition ;
- La durée d'indisponibilité des fonds.

Les dispositions générales

Une convention entre l'employeur et les salariés est obligatoire lors de la mise en place de l'accord de participation. Sans cela, un régime d'autorité sera appliqué par défaut. De même, **une entreprise de plus de 50 salariés** qui n'applique pas la participation en son sein peut être sanctionnée par la mise en place de ce régime. L'instauration de celui-ci est décidée par l'inspection du travail.

La société doit aussi disposer d'un plan d'épargne salariale pour y verser les sommes au titre de la participation.

Le contrat peut être établi pour au moins 12 mois ou pour une période indéterminée. Dans tous les cas, sa révision doit avoir lieu avant l'expiration du délai initialement fixé.

A noter : l'accord de participation peut être suspendu si le nombre de salariés descend en dessous de 50, toujours selon les conditions fixées par le Droit de la Sécurité sociale. Une dénonciation de l'accord de participation peut aussi avoir lieu.

Les salariés concernés

La participation s'applique en général à tous les salariés disposant d'un contrat de travail. Toutefois, une ancienneté est parfois requise. Cette exigence est alors définie dans l'accord.

Sous certaines conditions, le chef d'entreprise y a aussi droit, ainsi que son conjoint et ses collaborateurs associés.

Le calcul de la participation

Le [calcul de la participation](#) dépend des bénéfices réalisés sur l'exercice pris en compte. Néanmoins, ce montant doit être inférieur aux **75 % du Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS)** pour chaque salarié, soit 30 852 en 2020.

Le Code du travail a établi une formule de calcul pour déterminer la Réserve spéciale de participation (RSP) à répartir entre les salariés : $RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C] \times [S/VA]$.

- B : bénéfice net de l'entreprise ;
- C : capitaux propres de la société. Les 5 % représentent le taux annuel, mais il dépend de la durée de l'exercice comptable ;
- S : salaires ;
- VA : valeur ajoutée de l'entreprise. Pour la calculer, il faut prendre en compte :
 - Les charges du personnel ;
 - Les impôts, taxes et versements assimilés ;
 - Les charges financières ;
 - Les dotations aux amortissements ;
 - Les dotations de l'exercice aux provisions ;
 - Les résultats courants avant impôts.

La répartition entre les salariés

Tous les bénéficiaires doivent être informés de la modalité de répartition des primes. Celle-ci peut se faire de manière uniforme entre les employés ou en fonction de leur salaire. Le dirigeant peut aussi se baser sur le temps de travail effectif de chaque

collaborateur.

Voir aussi : [La fiscalité de la participation](#)