

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail.

Ce mois-ci, nous nous intéressons aux négociations sur la **participation**.

En vous souhaitant une bonne lecture.

Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et [abonnez-vous](#) pour recevoir chaque mois la newsletter.

PRÉSENTATION



La participation est l'un des thèmes de négociation obligatoire en entreprise relatif au partage de la valeur ajoutée ([article L.2242-1 du Code du travail](#)). Elle ne doit pas être confondue avec l'intéressement. L'actualité en lien avec ces deux thèmes avait été abordée dans la [Newsletter n°9](#).

La participation désigne le mécanisme de redistribution aux salariés d'une partie des bénéfices réalisés par leur entreprise. Négocier en entreprise sur la participation permet notamment d'en définir les modalités de calcul ainsi que les critères de répartition selon les salariés.

Dès lors que l'entreprise (ou l'unité économique et sociale) a employé au moins 50 salariés pendant 5 années civiles, et ce sans interruption, négocier sur la participation devient alors obligatoire. Par dérogation, il est possible de passer par un accord de groupe pour remplir cette obligation ([articles L.3322-1, L.3322-2 et L.3322-7 du Code du travail](#)).

Une entreprise peut également préférer appliquer un accord de participation conclu au niveau de la branche, ce qui lui permet également de se conformer à son obligation de négocier sur ce thème. Deux conditions sont alors requises :

- La première est que l'accord de branche ait été agréé.
- La seconde est que l'application de l'accord dans l'entreprise soit prévue selon l'une des modalités suivantes :
 - Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
 - Par accord conclu au sein du CSE ;
 - Par ratification d'un accord proposé par l'employeur, à la majorité des 2/3 du personnel.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés et si l'accord de branche le prévoit, l'employeur peut décider d'appliquer l'accord de branche au moyen d'un document unilatéral d'adhésion.

([Articles L.3322-6 et L.3322-9 du Code du travail](#))

Même si une entreprise n'est pas assujettie à l'obligation de négocier sur la participation, elle peut tout à fait se saisir de cette question ([article L.3323-6 du Code du travail](#)).

Pour aller plus loin sur la participation :



Pour aller plus loin sur l'épargne salariale :



Pour aller plus loin sur la négociation obligatoire en entreprise : voir la [Newsletter n°16](#)

FOCUS SUR DES ACCORDS CONCLUS DANS LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE



Le Code du travail impose un certain nombre de mentions obligatoires dans les accords de participation. Ainsi, beaucoup d'accords comportent des dispositions similaires. Pour autant, certaines entreprises de la région ont su adapter des règles à leurs pratiques.

Alors que la grande majorité des accords calcule le montant de la participation au regard de la formule prévue à l'[article L.3324-1 du Code du travail](#) ; d'autres en revanche s'emparent de la possibilité offerte par l'[article L.3324-2 du Code du travail](#), à savoir calculer différemment le montant de la participation, sous réserve de garantir des avantages au moins équivalents, voire supérieurs.

C'est le cas d'un [avenant](#) conclu en mars 2020 avec le CSE central dans une entreprise de 768 salariés, spécialisée dans le commerce de gros. Cet avenant commence par rappeler que l'accord de participation qu'il vient modifier prévoit d'appliquer la formule de l'article L.3324-1. Ensuite, il ajoute que « pour l'exercice 2020 (période du 1er octobre 2019 au 30 septembre 2020), il est convenu d'une formule dérogatoire. Le montant de la réserve spéciale de participation sera déterminé, conformément aux dispositions de l'article L.3324-2 du Code du travail, de la façon suivante : 8% du résultat d'exploitation de l'exercice 2020 atteint sur la période du 1er octobre 2019 au 30 septembre 2020 ».

Sur les critères de répartition de la participation, on relève des pratiques assez différentes selon les entreprises :

- [Accord](#) conclu en novembre 2021 avec le CSE ;
 - Entreprise de 304 salariés spécialisée dans le secteur de la sécurité privée ;
 - Prévoit que la répartition entre les salariés bénéficiaires se fait de façon « 100% uniforme ».
- [Accord](#) conclu en mars 2010 avec l'ancien CE ;
 - Entreprise de 260 salariés spécialisée dans la fabrication d'instruments scientifiques et techniques
 - Prévoit que « la répartition entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire brut perçu par chaque salarié au cours de l'exercice considéré », le tout en précisant ce qui est ici entendu par salaire perçu. L'accord ajoute que « afin de favoriser les revenus les plus faibles, les corrections suivantes seront appliquées aux salaires pour le calcul de la répartition de la participation :
 - Pour tous les salaires annuels perçus inférieurs à 20 124 € pour un équivalent temps plein, le calcul sera effectué en utilisant ce plancher (exclusion des alternants de ce dispositifs néanmoins) ;
 - La part des salaires annuels perçus supérieure à 45 732 € pour un équivalent temps plein ne sera prise en compte qu'à hauteur de 80% pour le calcul ».
- [Accord](#) conclu en août 2020 avec des délégués syndicaux UNSA-AA, FGA-CFDT et S.D.A.COOP.A-SOLIDAIRES ;
 - Unité économique et sociale spécialisée dans le commerce de gros.
 - Prévoit une variation des critères de répartition selon le montant des bénéfices réalisés lors de l'exercice, et ce de la façon suivante :
 - « Lorsque le montant global de la réserve spéciale de participation dégagé au terme de l'exercice de référence sera inférieur à 600 000 €, la répartition sera intégralement solidaire, c'est-à-dire proportionnelle à la présence du bénéficiaire sur l'exercice ».
 - « Lorsque le montant de la réserve spéciale de participation sera supérieur à 600 000 €, ce dernier sera distribué en deux parts, une part solidaire, c'est-à-dire proportionnelle à la présence du bénéficiaire, et une part individuelle calculée proportionnellement au salaire perçu ».
- [Accord](#) conclu en novembre 2021 avec des délégués syndicaux CFDT, CFE-CGC et CGT ;
 - Entreprise de 571 salariés, spécialisée dans la fabrication de préparations pharmaceutiques ;
 - Prévoit que la « participation est répartie entre les salariés bénéficiaires pour 50% proportionnellement aux salaires perçus par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence et pour 50% en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de cet exercice », le tout en précisant les périodes assimilées à des périodes de présence et celles qui ne le sont pas.

QUESTIONS RH



Que se passe-t-il si l'entreprise n'a pas conclu d'accord de participation alors qu'elle y était obligée ?

Une entreprise n'ayant pas conclu d'accord de participation alors qu'elle en avait l'obligation se verra appliquer un régime d'autorité, c'est-à-dire un régime moins favorable pour l'employeur et les salariés, qui se substitue d'autorité à l'accord qui aurait dû être conclu. Ce régime d'autorité est mis en œuvre à l'initiative de l'Inspection du travail, lorsque toutes ces conditions sont réunies :

- L'entreprise remplit les conditions d'effectif (cf **Présentation**) ;
- Aucun accord n'a été conclu dans le délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés ([article L.3323-5 du Code du travail](#)) ;
- L'entreprise a réalisé un bénéfice au cours de cet exercice ([Cass, Soc, 20/12/2006, 04-16.661](#)).

En l'absence de constat de l'inspecteur du travail, les salariés peuvent demander au juge de mettre en œuvre le régime d'autorité ([Cass, Soc, 13/09/2005, 03-10.502](#)).

Qu'est-ce qu'implique le dépôt d'un accord de participation ?

Rappelons que le dépôt d'un accord sur la plateforme [Téléaccords](#) est une obligation légale. Toutefois, les accords de participation n'ont pas à être déposés au greffe du Conseil de prud'hommes.

Le dépôt sur [Téléaccords](#) permet que soit effectué un contrôle du texte par l'Administration et conditionne le bénéfice de certaines exonérations pour l'entreprise.

A noter : par exception, ce type d'accord ne fait pas l'objet d'une publication sur [Légifrance](#).

([Articles L.3323-4 et L.2231-5-1 du Code du travail](#)).

Comment un salarié obtient-il sa prime de participation ?

Le salarié peut demander à percevoir sa prime de participation immédiatement, dans les 15 jours suivants la date à laquelle il a été informé de son montant. En l'absence d'une telle demande, la prime de participation devient indisponible :

- Pour moitié pendant une durée de 5 ans minimum, ou 8 ans en cas de régime d'autorité instauré en l'absence d'accord dans l'entreprise.
- Pour moitié jusqu'à la retraite.

([Articles R.3324-21-1 et suivants du Code du travail](#))

Néanmoins, un salarié peut demander le déblocage anticipé de sa prime de participation dans certains cas listés dans le Code du travail.

A noter : l'hypothèse d'un salarié victime de violences conjugales a récemment été ajoutée à cette liste ([article R.3324-22 du Code du travail](#)).

Quel contrôle est opéré sur les accords de participation ?

Les accords de participation déposés après le 1er septembre 2021 sont soumis à une nouvelle procédure de contrôle. Désormais, ce contrôle s'opère en deux temps : Un premier contrôle est effectué par l'Administration du travail dans un délai d'un mois suivant le dépôt de l'accord. Ce contrôle atteste du dépôt du texte et valide les modalités de sa conclusion.

Un second contrôle est opéré par les organismes de recouvrement des cotisations sociales (URSSAF, MSA, ...), dès lors que l'Administration du travail a transmis dans le délai précité son récépissé de dépôt ; ou, à défaut, dès lors que le délai d'un mois est écoulé et que l'Administration du travail n'a pas demandé de pièces complémentaires ou d'observations. L'organisme concerné dispose alors d'un délai de 3 mois pour demander le retrait ou la modification des clauses illicites, à l'exception des règles relatives aux modalités de dénonciation et de révision des accords.

En l'absence d'observation passé ce délai, les avantages fiscaux et sociaux liés à l'accord de participation sont réputés acquis pour l'exercice en cours.

([Décret n°2021-1122 du 27 août 2021](#))

LE POINT DE VUE DE ...



Un directeur général (ayant souhaité garder l'anonymat) d'une société de la région, employant un peu moins de 100 salariés et spécialisée dans le mobilier de magasin, nous a donné son point de vue sur la participation :

Pouvez-vous nous présenter le contexte de conclusion de l'accord ?

Pendant la crise sanitaire, la société s'est retrouvée placée en liquidation. Elle a réussi à finalement trouver un repreneur. La société possédait déjà un accord sur la participation mais au vu des récents changements, il devenait nécessaire de l'adapter.

Les salariés souhaitaient avant tout renouveler et reconduire l'accord précédent. De notre côté, en plus de remplir notre obligation légale, cela nous permet de montrer notre volonté d'agir sur la motivation et la performance de nos collaborateurs.

L'accord de participation a-t-il été repris à l'identique ?

Non, pas exactement, certaines clauses ont évolué. D'autres toutefois sont restées inchangées. Je pense notamment à celle sur le calcul du montant de la participation. Nous avons repris la formule posée dans le Code du travail, formule assez compliquée soit dit en passant.

Pour autant, comme je vous le soulignais, d'autres points ont changé. C'est notamment le cas des critères de répartition de la participation. Désormais, la répartition se fait de la façon suivante :

- A 30% de façon proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
- A 70% de façon proportionnelle au salaire annuel brut perçu par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice de référence.

Comptez-vous mettre en place un accord sur l'intéressement ?

L'intéressement se pense et se construit au niveau du groupe, alors que pour la participation, nous réfléchissons au niveau de la société. En effet, notre société est la seule du groupe qui emploie plus de 50 salariés et qui est donc assujettie à l'obligation de négocier sur ce sujet. De ce fait, les enjeux et les impacts économiques doivent être étudiés plus en profondeur pour l'intéressement que pour la participation chez nous, le nombre de salariés concernés pour chacun des dispositifs n'étant pas le même.

L'engagement des négociations sur l'intéressement est une demande des salariés. Ils souhaiteraient pouvoir bénéficier d'un accord sur ce sujet, la direction du groupe le sait. Cependant, ce n'est pas envisageable pour l'heure, au regard du contexte économique de l'entreprise. Les collaborateurs le comprennent parfaitement.

QUELQUES CHIFFRES SUR DES ACCORDS SIGNÉS EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

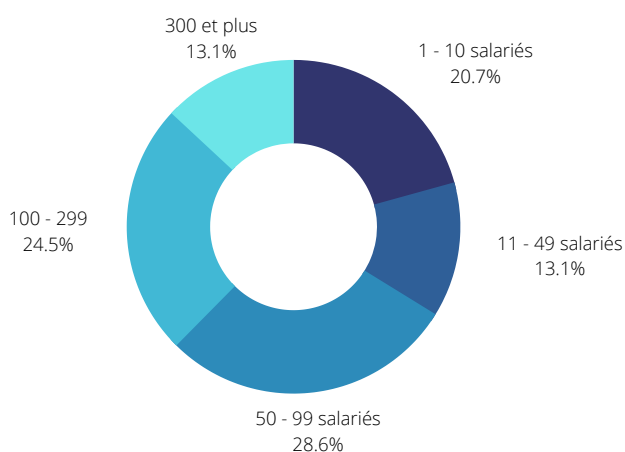


Certaines entreprises de la région sont couvertes par un accord négocié dans le groupe, la branche ou par le siège situé hors de la région (donc non comptabilisées dans les chiffres ci-dessous). Précisons également que ces statistiques se basent sur les accords déposés, et non nécessairement ceux conclus.

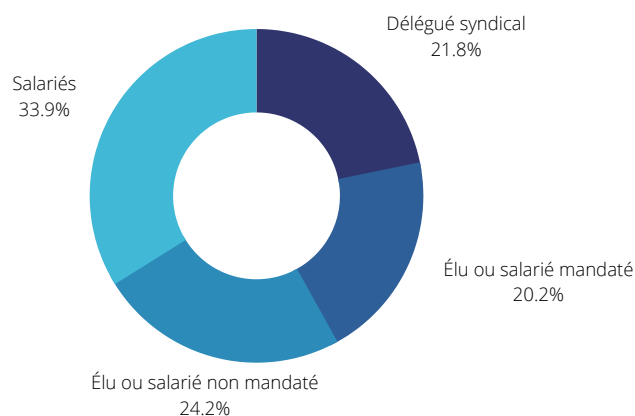
Entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2021, l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale représente 41% des accords déposés pour la région, ce qui en fait le thème de négociation le plus important. L'on comptabilise 372 accords sur la participation et 2926 sur l'intéressement, ce qui correspond respectivement à 9% et 73% des accords portant sur l'épargne salariale.

La participation représente à l'échelle de la région environ 4% des accords déposés sur cette période. Au niveau national, la participation représente là aussi 4% du total des accords (source : *D@ccord / Téléaccords*).

Tailles des entreprises :



Signataires des 372 accords :



Évolution du nombre d'accords sur la participation par département, sur la période sur 01/01/2018 au 01/01/2022 :

