



Accord du 15 novembre 2024 sur la mise en place d'un régime de participation au sein de la branche des Télécommunications

Note Technique

La Fédération professionnelle HumApp Télécoms et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont signé le 15 novembre 2024 un accord sur la mise en place d'un régime de participation au sein de la branche des Télécommunications.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 4 de la Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'Accord National Interprofessionnelle (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur, qui introduit la possibilité, pour les entreprises de moins de 50 salariés, non assujetties à cette obligation, de mettre en place un régime de participation issu d'un accord de branche. Il vient par ailleurs enrichir les dispositifs existants au sein de la branche des Télécommunications en matière d'épargne salariale et, notamment, l'accord du 24 juin 2022 (tel que modifié par son avenant en date du 31 mars 2023) mettant en place un dispositif d'intéressement de branche.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche des Télécommunications ont souhaité offrir aux entreprises qui le souhaitent la possibilité de mettre en place de manière simplifiée et sécurisée un dispositif de partage des bénéfices avec l'ensemble des salariés de l'entreprise. Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Télécommunications – et plus particulièrement celles comptant moins de 50 salariés – pourront ainsi de manière volontaire, afin d'associer les salariés à la performance de l'entreprise, opter pour la mise en place du dispositif de participation de branche.

Afin de promouvoir la mise en œuvre de ce dispositif, l'HumApp Télécoms met à disposition la présente note technique d'information. Conçue sous forme d'infographies claires et accessibles, cette ressource vise à simplifier la compréhension des dispositions de l'accord afin de fournir aux entreprises du secteur une vue d'ensemble des conditions et des démarches nécessaires à la mise en place du dispositif de participation de branche.

Accord de participation de la branche des Télécommunications

1

Télécoms
HumApp

Mise en place dans l'entreprise

Articles 4 à 6 de l'accord

Infographie réalisée par
Barthélémy Avocats©

Comment appliquer l'accord de branche ?

Entreprises de moins de 50 salariés



**Document
unilatéral d'adhésion**
établi par l'employeur
(modèle annexé à l'accord)



**Information
préalable du CSE, s'il existe, sur :**

- les choix possibles parmi les **options proposées uniquement** dans le modèle ;
- La **durée d'application** du dispositif (**au choix, de 1 à 5 exercices ou indéterminée**) ;
- La condition d'**ancienneté (3 mois)**.



**Dépôt sur la plateforme
téléprocédure**

Fin du dispositif : S'il est à durée déterminée, il doit se poursuivre jusqu'à son terme sans dénonciation possible. En revanche, s'il est à durée indéterminée, il peut être dénoncé à tout moment. Si la dénonciation intervient dans les 6 premiers mois de l'exercice, elle prendra effet pour cet exercice. Au-delà de cette période, elle ne prendra effet que pour l'exercice suivant.

Entreprises de 50 salariés et plus



Accord collectif
(Accord d'entreprise...)

OU



**Accord
avec le CSE**

Rappel : La participation est obligatoire dans les entreprises qui ont employé, sans interruption, 50 salariés en moyenne chaque mois au cours des 5 dernières années.

Dans ce cas, la participation est mise en place au cours du premier exercice comptable ouvert après cette période.

Conditions préalables à respecter



**Respect du principe
de non-substitution**
(La participation ne peut pas
se substituer à un élément
de rémunération obligatoire)

**Mise en place
d'un dispositif
d'épargne additionnel**
(PEE, PERCO...)

Bénéficiaires



**3 mois
d'ancienneté**

(Prise en compte de tous les contrats sur
l'exercice de calcul et les 12 mois précédents)

Dans les entreprises de **- 50 salariés**, peuvent
aussi bénéficier de la participation :
Le chef d'entreprise, les présidents, directeurs
généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit
de personnes morales, le conjoint ou le partenaire lié
par un PACS du chef d'entreprise s'il a le statut de
conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Accord de participation de la branche des Télécommunications

2

Télécoms
HumApp

La réserve spéciale de participation (RSP)

Article 7 de l'accord

Infographie réalisée par
Barthélémy Avocats©

Comment calculer le montant global de la participation ?

Formule légale



$$\text{Montant} = \frac{1}{2} (B - 5\% C) \times \frac{S}{VA}$$

Il faut prendre la moitié du bénéfice net de l'entreprise, après avoir déduit 5 % des capitaux propres, puis multiplier ce résultat par le ratio des salaires par rapport à la valeur ajoutée

Définition des critères

- **B = Bénéfice net**

Il s'agit du bénéfice net fiscal attesté par l'inspecteur des finances publics ou par le commissaire aux comptes.

- **C = Capitaux propres**

Ils représentent les fonds propres de l'entreprise.

- **S = Salaires**

Ce sont les rémunérations versées, qu'elles soient ou non assujetties à cotisation sociale.

- **VA = Valeur ajoutée**

Elle s'obtient en additionnant plusieurs postes du compte de résultat, notamment les charges de personnel, les impôts et taxes, les charges financières, les dotations aux amortissements et aux provisions, et le résultat courant avant impôt.



Possibilité de retenir une autre formule

(en concluant un accord spécifique)

Sans pouvoir être inférieure
à la formule légale



Le calcul est effectué après la clôture des comptes

Au plus tard, 1 mois après
la réception de l'attestation
fixant le montant des **B** ou **C**

Accord de participation de la branche des Télécommunications

3

Télécoms
HumApp

Répartition de la RSP

Article 8.1 de l'accord

Infographie réalisée par
Barthélémy Avocats©

Quelles sont les 5 formules de répartition possibles ?

1 Uniforme



Répartition identique de la participation entre tous les bénéficiaires

2 En fonction de la durée de présence



Montant individuel =

$(\text{Prime globale} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}^{(1)})$

$\frac{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}^{(1)}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}^{(1)}}$

(1) Périodes assimilées à du temps de travail effectif

- Les congés payés ;
- Les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- Les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- Les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- Les périodes d'exercice des fonctions de conseiller prud'hommes ;
- Les périodes d'activité partielle ;
- Les congés légaux de maternité et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Les congés de deuils ;
- Les périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes de mise en quarantaine.

3 Proportionnelle à la durée de présence et au salaire



50 % attribués en application de l'option ②



50 % attribués proportionnellement aux salaires bruts perçus, par chaque bénéficiaire, au cours de la période de calcul.

Note : Le salaire est reconstitué en cas d'absence résultant des 5 derniers cas (1)

Pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par PACS du chef d'entreprise, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, il est pris en compte sa rémunération annuelle ou son revenu professionnel de l'année précédente dans la limite d'un certain plafond.

4 Uniforme et proportionnelle au salaire



50 % attribués selon l'option ①



50 % attribués selon le critère « salaire » de l'option ③

5 Uniforme et proportionnelle à la durée de présence et au salaire



1/3 attribué selon l'option ①



1/3 attribué selon l'option ②



1/3 attribué selon le critère « salaire » de l'option ③

Accord de participation de la branche des Télécommunications

4



Répartition de la RSP : Exemples chiffrés

Article 8.1 de l'accord

Infographie réalisée par
Barthélémy Avocats©

Quelles sont les 5 formules de répartition possibles ?

Hypothèse: Dans une entreprise, le montant global de la participation est de 22.500 € et il y a 30 bénéficiaires.

1 Uniforme

Chaque bénéficiaire percevra **750 €**

$(22500 \text{ €} / 30)$

2 En fonction de la durée de présence

Au cours de l'exercice, le nombre total des heures réalisées par l'ensemble des bénéficiaires, est de 54.000 heures.

Le nombre d'heures de travail effectif ou assimilé d'un salarié à temps plein est de 1820 heures.

Ce salarié percevra

-----> **758,33 €**

$((22500 \times 1820) / 54000)$

3 Proportionnelle à la durée de présence et au salaire

50 % attribués en application de l'option 2 -----> **soit, 379,17 €**

$(758,33 \times 50 \%)$

50 % attribués proportionnellement aux salaires

La rémunération annuelle d'un salarié est de 36.000 euros bruts et celle de l'ensemble des bénéficiaires est de 720.000 euros.

-----> **soit, 562,50 €**

$(((22500 \times 36000) / 720000)) \times 50 \%$

Ce salarié percevra une somme totale de **941,67 €**

Plafond de rémunération : Le salaire à prendre en considération ne peut pas excéder, pour un même exercice, une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale.

4 Uniforme et proportionnelle au salaire

50 % attribué selon l'option 1 -----> **soit, 375 €** $(750 \times 50\%)$

50 % attribué selon le critère « salaire » 3 ----> **soit, 281,25 €** $(562,50 \times 50\%)$

Ce salarié percevra une somme totale de **656,25 €**

5 Uniforme et proportionnelle à la durée de présence et au salaire

1/3 attribué selon l'option 1

Soit, **250 €**

$(750 / 3)$

1/3 attribué selon l'option 2

Soit, **252,78 €**

$(758,33 / 3)$

1/3 attribué selon le critère « salaire » 3

Soit, **375 €**

$(((22500 \times 36000) / 720000)) / 3$

Ce salarié percevra une somme totale de **877,78 €**

Dans tous les cas, le montant individuel de la participation ne peut pas dépasser 3 / 4 du plafond annuel de sécurité sociale

Accord de participation de la branche des Télécommunications

5

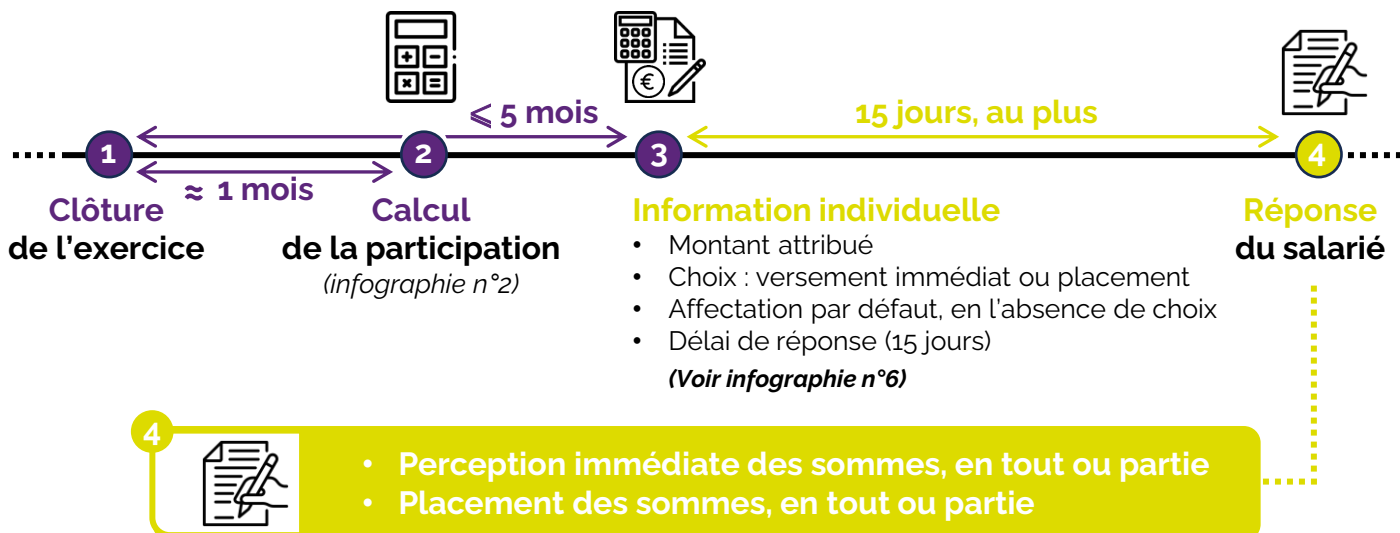
Télécoms
Humapp

Versement de la participation

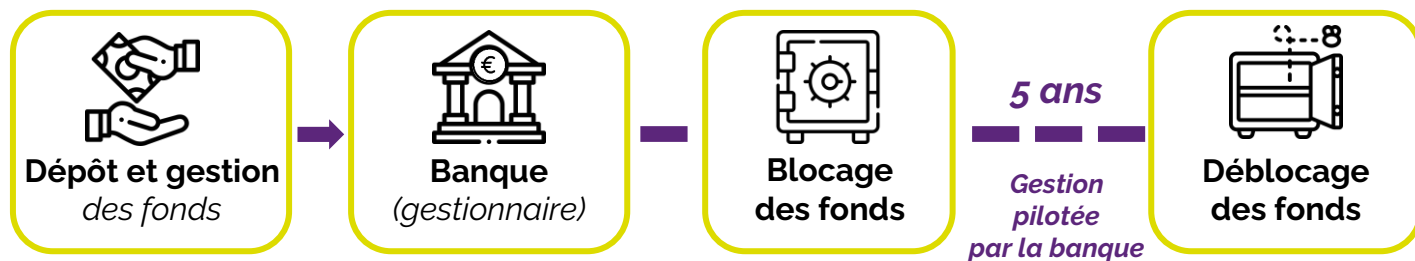
Article 9 de l'accord

Infographie réalisée par
Barthélémy Avocats©

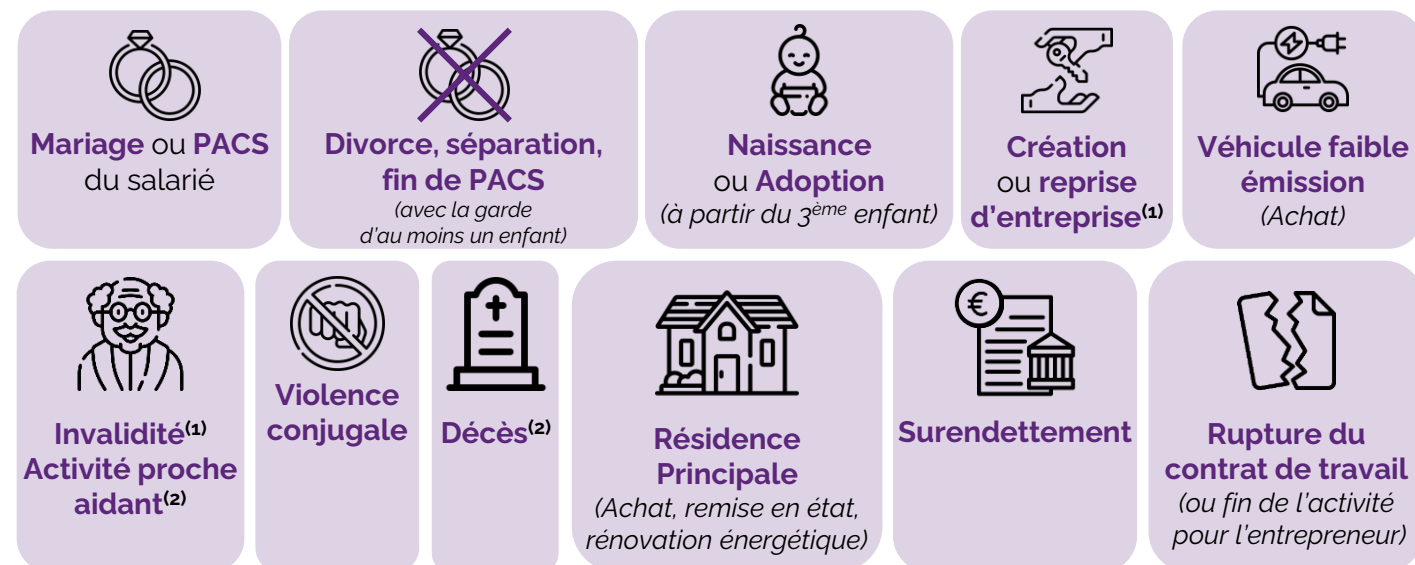
Comment s'effectue le versement de la participation ?



Placement : Blocage des fonds



Cas de déblocage avant 5 ans



(1) Du salarié, de ses enfants, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS

(2) Du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS

Accord de participation de la branche des Télécommunications

Information collective et individuelle

Article 10 de l'accord

6

Télécoms
HumApp

Infographie réalisée par
Barthélémy Avocats©

Comment sont informés les représentants du personnel ?



**Suivi annuel du dispositif
avec le CSE ⁽¹⁾**

(ou une commission spécifique du CSE)



**Etablissement d'un rapport annuel
examiné par le CSE ⁽²⁾**

(Dans les 6 mois de la clôture
de chaque exercice)

(1) En l'absence de CSE, une commission composée de 2 salariés doit être élue par l'ensemble des salariés

(2) Ce rapport fait l'objet d'un point spécial à l'ordre du jour. Le CSE peut être assisté par un expert-comptable.

Comment sont informés les salariés ?



**Remise
d'un livret d'épargne
dès l'embauche**



**Consultation possible
de l'accord de participation
par l'ensemble des salariés**



**L'information individuelle
transmises dans les 6 mois
de la clôture d'un exercice** comporte :

- Le montant total de la participation
- Le montant individuel
- La date de disponibilité de la participation
- Les cas de déblocage
- Les modalités d'affectation de la participation
- Le délai de 15 jours pour répondre
- Le montant du précompte de la CSG et CRDS
- L'organisme gestionnaire

Quels sont les droits des salariés quittant l'entreprise ?



**Etat récapitulatif
des droits à participation**
(montant, date de disponibilité)



**Si le salarié n'est pas joignable
à la dernière adresse connue,
l'employeur conserve ses sommes un an ⁽¹⁾**



**Transfert de sommes
auprès du nouvel
employeur**
(S'il existe un plan d'épargne
chez ce dernier)

(1) Au-delà, elles sont transférées à la Caisse des dépôts et consignations.