

A RETENIR

- ▶ Dispositif obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui réalisent un bénéfice
- ▶ En cas de mise en place facultative (effectifs de moins de 50 salariés), l'entreprise est exonérée du forfait social et peut recourir à une formule de calcul dérogatoire moins favorable que la formule légale.
- ▶ Accessible à tous les salariés.
- ▶ A défaut d'accord dans une entreprise assujettie à la participation, un régime d'autorité s'applique.

EN QUOI CONSISTE LA PARTICIPATION ?

La Participation est l'un des dispositifs de l'épargne salariale.

La Participation permet de distribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

- ▶ **Obligatoire** pour toutes les entreprises ou les unités économiques et sociales atteignant un effectif d'au moins 50 salariés au cours de 5 années civiles consécutives et dont le bénéfice imposable dépasse 5% des capitaux propres pour l'année précédant la mise en place de l'accord
- ▶ **Facultative** pour les entreprises ou les unités économiques et sociales dont l'effectif est inférieur à ce seuil de 50 salariés. En cas d'application facultative, ces entreprises peuvent recourir à une formule de calcul dérogatoire dont le résultat peut être inférieur à celui résultant de la formule légale. Dans tous les cas, les entreprises mettant en place un dispositif de participation volontaire bénéficient d'un forfait social à 0%

QUI EST CONCERNÉ ?

Tous les salariés de l'entreprise, sans exception, bénéficient de la participation.

L'ancienneté, maximale exigible par l'entreprise pour bénéficier du dispositif de la participation est de 3 mois. Toutefois, la condition d'ancienneté n'est pas obligatoire.

Les dirigeants d'entreprises, leur conjoint collaborateur ou associé (y compris lié par un PACS) peuvent bénéficier de la Participation si l'accord est mis en place de manière facultative.

Il est également possible, dans une entreprise comportant entre 1 et moins de 250 salariés ayant mis en place un accord dérogatoire, qu'ils bénéficient de la part de la réserve de participation excédant celle du droit commun.

COMMENT METTRE EN PLACE DE LA PARTICIPATION ?

- ▶ Soit par un accord conclu entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux ou le Comité Social et Economique,
- ▶ Soit par ratification à la majorité des 2/3 du personnel.
- ▶ Soit par décision unilatérale de l'employeur en cas d'échec des négociations sur une application facultative de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans ce cas, le CSE ou le Comité d'entreprise est consulté sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation, au moins 15 jours avant le dépôt de la décision et du procès-verbal du CSE auprès de la DREETS.

Important

Tous les accords de Participation doivent prévoir la possibilité de verser tout ou partie de la Participation sur un PEE/PEI.

COMMENT SE CALCULE LA PARTICIPATION ?

Il y a 2 modèles de calculs possibles :

1. Le mode de calcul légal défini par le Code du Travail dont la formule est la suivante :

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

B = bénéfice fiscal ; C = capitaux propres ; S = salaires ; VA = valeur ajoutée

2. Le mode de calcul dérogatoire qui permet d'aménager, selon le cas particulier de l'entreprise, la formule de calcul de la Participation. Sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés, la formule de calcul sélectionnée doit alors permettre l'octroi d'avantages au moins égaux à ceux qui résultent de l'application de la formule légale.

A RETENIR

VERSEMENT DE LA PARTICIPATION

La participation doit être versée, au plus tard, le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice. Il est possible de prévoir le versement d'avances sur les sommes dues au titre de l'exercice en cours.

L'employeur qui a déjà attribué de la participation à ses salariés peut décider de leur verser, en plus du montant de base, un supplément de participation.

COMMENT EST-ELLE REPARTIE ENTRE LES SALARIES ?

Les modalités de répartition de la Participation sont identiques à celles de l'Intéressement :

- ▶ proportionnelle au salaire,
- ▶ proportionnelle au temps de présence,
- ▶ uniforme (montant global divisé par le nombre de salariés),
- ▶ une combinaison de ces critères.

QUEL EST SON MONTANT MAXIMUM ?

La prime de Participation ne peut être supérieure aux 3/4 du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

COMMENT INFORMER LES SALARIES ?

Comment est versée la prime de Participation ?

- ▶ soit directement perçue par le salarié,
- ▶ soit investie, en tout ou partie, sur un plan d'épargne salariale.

→ A défaut de choix exprimé par le salarié dans les 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, les sommes lui revenant seront automatiquement affectées en totalité au PEE ou PEI.

Les sommes ainsi placées sont alors bloquées pendant au moins 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé) et entièrement exonérées d'impôt sur le revenu (hors CSG / CRDS).

→ En cas de PERECO mis en place dans l'entreprise et à défaut de choix exprimé par le salarié dans les 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué les sommes lui revenant seront automatiquement affectées pour une première moitié à la gestion pilotée du PERECO et pour l'autre moitié selon les modalités fixées par l'accord de participation.

Les droits affectés au PERECO sont bloqués jusqu'au départ à la retraite.

L'accord de participation peut également prévoir le versement d'une avance sur les sommes dues au titre de l'exercice en cours, sous réserve de l'accord du bénéficiaire. La périodicité de ces avances ne peut être inférieure au trimestre.

QUELS SONT LES AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX ?

Pour l'entreprise

- ▶ La Participation est exonérée de charges sociales patronales,
- ▶ Elle est déductible du bénéfice imposable et exonérée de la taxe d'apprentissage mais soumise au forfait social (0€ de forfait social dans les entreprises de moins de 50 salariés) et à la taxe sur les salaires.

Pour les salariés

- ▶ La Participation est exonérée de cotisations sociales salariales (hors CSG et CRDS),
- ▶ Elle est soumise à l'impôt sur le revenu sauf si elle est versée sur un plan d'épargne salariale (PEE/PEI/PERECO/PERECOI),
- ▶ Les plus-values générées par le placement sont exonérées d'impôts sur le revenu mais sont soumises à la CSG, la CRDS et à des prélèvements sociaux.

* PEE / PEI / PERECO / PERECOI