

La participation



Obligatoire dans les entreprises employant plus de 50 salariés, **la participation** est un dispositif réservé aux salariés, et, sous certaines conditions, ouvert au chef d'entreprise, à son conjoint collaborateur ou associé, et pour les personnes morales : aux présidents, directeurs généraux, gérants, membres du directoire.

Ce dispositif consiste à leur distribuer chaque année une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise.

Le montant de la participation est subordonné aux résultats de l'entreprise ; les collaborateurs sont ainsi plus étroitement associés à son devenir économique.

Ainsi, plus qu'une obligation légale, la participation est un véritable levier de politique sociale pour l'entreprise permettant de motiver, fidéliser et accroître la responsabilité de son personnel.

Comment fonctionne la participation ?

MISE EN PLACE

• Mise en place :

- obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus,
- volontaire dans les entreprises de moins de 50 salariés.

• Franchissement du seuil de 50 salariés rendant obligatoire la signature d'un accord de participation :

- calcul du seuil de 50 salariés sur 12 mois consécutifs⁽¹⁾ au cours des 5 derniers exercices,
- si l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement, obligation de conclure l'accord de participation reportée au 8^e exercice clos, si l'accord d'intéressement est appliqué sans discontinuité sur cette période.

• Deux modes de mise en place :

- Selon le droit commun de la négociation collective, par convention ou accord collectif de travail
- Selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale :
 - Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
 - Par accord conclu au sein du comité d'entreprise / comité social et économique,
 - À la suite de la ratification à la majorité des 2/3 des salariés.

S'agissant d'une participation facultative, la mise en place unilatérale est possible en cas d'échec des négociations.

• L'accord de participation peut être conclu pour une durée déterminée (un an minimum) ou indéterminée, selon le choix des parties signataires et doit être :

- conclu avant l'expiration du délai d'un an après la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est due, lorsque l'accord prévoit la formule légale de calcul,
- déposé auprès de l'autorité administrative compétente (DREETS) pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales.

L'entreprise peut modifier la formule de calcul en cours de vie de l'accord de participation mis en place, pour une formule dérogatoire plus favorable aux salariés.

Pour cela, l'avenant doit être :

- conclu selon l'un des modes de mise en place prévus pour la signature des accords,
- signé avant la fin de la première moitié de l'exercice de calcul.

BÉNÉFICIAIRES

• Tous les salariés au sens du droit du travail. L'accord de participation peut prévoir une condition d'ancienneté d'une durée de 3 mois maximum pour en bénéficier.

• Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé, ainsi que certains mandataires sociaux⁽²⁾, sous réserve que leur entreprise puisse satisfaire l'une des hypothèses suivantes :

- l'entreprise a mis en place un accord de participation de manière facultative (car son effectif est inférieur à 50 salariés),

ou

- l'entreprise comprend au moins 1 et moins de 250 salariés et a conclu un accord de participation dérogatoire. Dans ce cas, le dirigeant ou son conjoint collaborateur ou associé ne peuvent bénéficier que des droits issus de part dérogatoire (la part dérogatoire correspond à la fraction qui excède le montant versé en application de la formule légale).

• Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier de l'accord de participation mis en place dans une entreprise adhérente au groupement d'employeurs, auprès de laquelle ce salarié est mis à disposition à condition que l'accord de participation le prévoit.

FORMULE DE CALCUL

• Il existe une formule légale de calcul, permettant de calculer la réserve spéciale de participation (RSP).

Cette formule s'exprime comme suit :

RSP = 1/2 (B-5 C/100) x (S/VA) dans laquelle :

- > B = bénéfice net de l'entreprise
- > C = capitaux propres de l'entreprise
- > S = masse des salaires
- > VA = valeur ajoutée

Des formules de calcul dérogatoires peuvent également être mises en place, dès lors qu'elles

(1) Le seuil est calculé selon les modalités prévues à l'article L 130-1 Code de la Sécurité sociale (effectif annuel correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours des 12 mois de l'année civile précédente). (2) Présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants.

sont plus favorables aux salariés, dans les limites prévues par la réglementation (article L.3324-2 du Code du travail). Dans ce cas, l'accord doit être conclu avant le 1^{er} jour de la deuxième période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

- **La participation présente deux caractéristiques principales :**
 - son montant est aléatoire : il ne peut être déterminé a priori et résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise pendant l'exercice considéré,
 - il s'agit d'un avantage collectif : tous les salariés ont droit à la participation, quelle que soit la forme de leur contrat de travail, sans distinction des catégories professionnelles ou sans prise en compte de performances individuelles.

MODE DE RÉPARTITION

- **L'entreprise a le choix entre une répartition :**
 - uniforme,
 - proportionnelle au salaire,
 - proportionnelle au temps de présence,
 - panachage possible entre les modes de répartition.

PLAFONDS ANNUELS

- **Le montant maximum versé par l'entreprise au titre de la participation ne doit pas excéder 3/4 du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par salarié (soit 30 852 € en 2021).**

MODALITÉS DE VERSEMENTS

• Délai de versement

La participation doit être versée au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Les intérêts de retard sont dus à compter de cette date et sont égaux à 1,33 x TMOP.

Le délai d'indisponibilité de cinq ans court à compter du 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice.

• Interrogation des salariés

La demande du salarié de percevoir sa participation doit être formulée dans un délai de quinze jours à

compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué.

DISPONIBILITÉ

- **Pour les droits issus de la participation**, les bénéficiaires peuvent en principe⁽³⁾ demander le versement immédiat de ces droits et/ou les affecter sur les supports d'un plan d'épargne salariale (PEE, PEG, PEI, PERCO, PERCO-I ou PER).
- **Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement immédiat des sommes** issues de la réserve spéciale de participation ou ne se prononce pas sur l'affectation de ses droits, la quote-part de participation lui revenant est affectée comme suit :
 - **dès lors que l'entreprise dispose d'un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) ou Plan d'Épargne Retraite (PER)**, la moitié (50 %) de la quote-part de participation lui revenant en application de la seule formule légale est investie dans le PERCO ou PER, selon les modalités fixées par son règlement. Le solde (50 % restant de la formule légale, et le cas échéant 100 % des sommes issues de la part dite dérogatoire) est investie selon les modalités prévues par l'accord de participation (PEE, PERCO, PER ou en compte courant bloqué⁽⁴⁾ : selon le choix de l'entreprise).
 - **à défaut de PERCO ou PER mis en place dans l'entreprise**, la totalité de la quote-part de participation est investie dans le FCPE prévu par le règlement du plan d'épargne d'entreprise ou, à défaut de précision, dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce même règlement ou en compte courant bloqué⁽⁴⁾, selon le choix de l'entreprise.
- Si la participation est affectée à un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE, PEG, PEI), elle est dans ce cas disponible après l'expiration d'un délai de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé. Elle peut bénéficier d'un abondement de l'entreprise (si le règlement du plan le prévoit).
- Si la participation est affectée à un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), ou Plan d'Épargne Retraite (PER) (sauf cas de déblocage anticipé). Pour le Plan d'Épargne Retraite (PER), elle est disponible à la date de départ à la retraite ou âge légal (sauf cas de déblocage anticipé). Elle peut bénéficier d'un abondement de l'entreprise (si le règlement du PERCO ou du PER le prévoit).

(3) Sous réserve que l'accord de participation le prévoit, il existe 2 cas où la participation peut demeurer indisponible :

> les accords de participation dérogatoires peuvent prévoir que le versement immédiat de la participation ne s'applique qu'aux sommes issues de l'application de la formule légale,
> les accords de participation conclus au sein d'une SCOP peuvent prévoir que tout ou partie de la réserve spéciale de participation sera obligatoirement bloquée pendant 5 ans.

(4) La Loi Pacte a supprimé le Compte Courant Bloqué (sauf pour les SCOP et sociétés en régime d'autorité).

RÉCUPÉRATION DE L'ÉPARGNE

- **Le bénéficiaire récupère son épargne sous forme de capital au terme de la période d'indisponibilité** (sauf cas de déblocage anticipé) ou éventuellement sous forme de rente si la participation est versée dans le PERCO ou le PER.
- **Il peut également conserver son épargne investie au-delà de la période d'indisponibilité** et demander le rachat de son épargne ultérieurement.

FISCALITÉ POUR L'ENTREPRISE

- **La participation versée par l'entreprise est :**
 - exonéré de charges patronales, hors forfait social de 20 %, abaissé à 16 % si le dispositif du PERCO ou du PER prévoit la gestion pilotée comme mode de gestion par défaut et comprend un FCPE détenant au moins 7 % de titres éligibles au PEA-PME⁽⁵⁾,
 - déductible du bénéfice imposable (sous conditions).
- Les sociétés coopératives ouvrières de production peuvent constituer une provision pour investissement en franchise d'impôt sur une partie de la participation et sous conditions⁽⁶⁾.

FISCALITÉ POUR LE BÉNÉFICIAIRE

- **Si la participation est versée immédiatement au bénéficiaire**, cette somme est :
 - exonérée de cotisations de Sécurité sociale (hors CSG-CRDS sur les revenus d'activité visés à l'article L136-2 du CSS),
 - imposable au titre de l'impôt sur le revenu du bénéficiaire.
- **Si la participation est affectée à un plan d'épargne salariale** (ou à un compte courant bloqué), cette somme est :
 - exonérée de cotisations de Sécurité sociale (hors CSG-CRDS sur les revenus d'activité visés à l'article L136-2 du CSS),
 - exonérée d'impôt sur le revenu,
 - exonérée d'impôt sur les plus-values (hors prélèvements sociaux sur les produits de placement (art.L 136-7 CSS) prélevés par le TCCP à la sortie du plan).

(5) Le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCO sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 7 % de titres éligibles au PEA-PME. Il ne s'applique pas sur la participation et l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés, ni sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. - (6) Pour les autres sociétés, la deuxième loi de finances rectificative pour 2012 (L-n°2012-953 du 16/08/2012) supprime la déduction fiscale liée à la provision pour investissement sur l'épargne salariale pour les exercices clos à compter de la publication de la loi au Journal Officiel.



30 avenue Pierre Mendès France
75013 Paris
Tél. : +33 1 58 32 30 00
www.interepargne.natixis.com