

# La participation

## Sommaire

### 1. L'essentiel

La participation est un dispositif obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus (facultatif pour les autres). Il prévoit la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices de l'entreprise appelée réserve spéciale de participation (RSP).

### 2. Qui peut en bénéficier

Tous les salariés de l'entreprise, sans exception, bénéficient de la participation. La condition d'ancienneté exigible (mais non obligatoire) par l'accord pour bénéficier de ce dispositif est d'un maximum de 3 mois. Les dirigeants d'entreprises, leurs conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de la participation sous certaines conditions.

### 3. Comment mettre en place ce dispositif

Selon les modalités suivantes :

- Accord conclu au niveau d'une branche professionnelle ;
- Accord avec les organisations syndicales représentatives (délégués syndicaux)
- Accord avec des représentants d'organisations syndicales représentatives mandatés à défaut de délégués syndicaux dans l'entreprise ;



## Sommaire

- Accord avec le comité d'entreprise ;
- Accord par ratification du personnel à la majorité des  $\frac{2}{3}$  d'un projet soumis par l'employeur (et conjointement par une organisation syndicale ou le comité d'entreprise s'ils existent au sein de l'entreprise) ;
- Décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés et en cas d'échec des négociations.

L'accord de participation doit faire l'objet d'un dépôt (papier et numérique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales.

L'accord de participation doit être mis en place, au plus tard, un an après la clôture de l'exercice au titre duquel les droits à participation sont nés. A défaut, un « régime d'autorité » doit être mis en place prévoyant notamment une affectation des sommes en comptes courants bloqués pendant 8 ans.



### Cas particuliers :

- Les entreprises disposant d'un accord d'intéressement au moment où leur effectif atteint les 50 salariés peuvent reporter la mise en place de leur accord de participation sous certaines conditions décrites ci-après. Dans ce cas, les règles de calcul et de répartition de l'accord de participation peuvent reprendre celles en vigueur dans le cadre de l'accord d'intéressement ;
- Lorsque l'accord de participation prévoit une formule de calcul différente de la formule légale (accord dérogatoire), le respect du caractère aléatoire impose que ce mode de calcul s'applique à au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles au moment de la signature de l'accord.

## 4. Comment calculer la participation ?

Soit selon la formule légale suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} \times [B - (5\% \times C)] \times (S / VA)$$

B : Bénéfice net - C : Capitaux Propres -  
S : Salaires - VA : Valeur Ajoutée

Soit selon une formule dérogatoire spécifique à l'entreprise, à condition que celle-ci soit au moins aussi avantageuse pour le bénéficiaire que la formule légale tout en respectant un plafond défini dans l'accord.

## 5. Quels sont les critères de répartition possibles entre les salariés ?

- Uniforme ;
- Proportionnelle au salaire ;
- Proportionnelle à la durée de présence ;
- Multi-critères.

## 6. Comment est gérée la participation ?

Les droits à participation peuvent être versés dans un PEE et/ou un PERCO et éventuellement également dans un compte courant bloqué.

Si le bénéficiaire ne s'exprime pas, sa participation est versée pour moitié sur le PEE et pour l'autre moitié sur le PERCO (si mis en place dans l'entreprise).

Le plafond de participation par an et par bénéficiaire est de 75% du PASS.

## Sommaire

### Les cas permettant de percevoir sa participation de manière anticipée sont les suivants :

1. Aquisition ou agrandissement d'une résidence principale ou remise ne état suite à une catastrophe naturelle ;
2. Invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire pacsé ;
3. Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire pacsé ;
4. Surendettement du bénéficiaire ;
5. Rupture du contrat de travail ; fin du mandat social ; cessation de l'activité de l'entrepreneur individuel ; perte du statut de conjoint collaborateur ou associé ;
6. Naissance du 3<sup>e</sup> enfant et des suivants ;
7. Création ou reprise d'entreprise ;
8. Mariage/pacs ;
9. Divorce ou séparation avec enfant à charge.

## 7. Quand les salariés peuvent-ils percevoir leurs droits à participation ?

La participation doit être versée avant le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice soit le 1<sup>er</sup> juin pour un exercice correspondant à l'année civile.

En cas de versement tardif, l'entreprise doit compléter son versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le TMOP (taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées).

Le bénéficiaire a le choix entre un paiement immédiat de sa quote-part de participation ou son placement sur un PEE (disponible après 5 ans sauf 9 cas prévus par la loi) ou un PERCO (disponible au départ en retraite sauf dans les 5 cas prévus par loi).

La demande de rachat anticipé doit être effectuée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La demande de déblocage anticipé fera l'objet d'un versement unique qui portera, au choix du salarié, sur tout ou partie des sommes susceptibles d'être débloquées.

## Le régime fiscal et social de la participation

Pour l'entreprise	Pour le salarié
<ul style="list-style-type: none"><li>- La participation est exonérée de charges sociales patronales (hors taxe sur les salaires pour les entreprises assujetties à cette taxe) et n'est pas soumise au forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés.</li><li>- Elle est déductible du bénéfice imposable (sous conditions)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Exonération d'impôt (uniquement si la quote-part est placée)</li><li>- Exonération des cotisations sociales au moment du versement hors CSG CRDS</li><li>- Lors de la récupération des sommes les plus-values sont exonérées d'impôt sur le revenu mais soumises aux prélèvements sociaux</li></ul>

## Les avantages pour l'entreprise de moins de 50 salariès

	Avantages	Conditions
<b>Fiscalité</b>	Si mise en place d'un premier accord de participation (ou si le précédent accord remonte à plus de 5 ans), le forfait social est de 0%.	Ce taux est applicable pour tous les versements effectués à compter du 01/01/2019 quelle que soit la date de signature des accords.
<b>Mise en place simplifiée d'un accord de participation de branche</b>	Les entreprises de moins de 50 salariés pourront appliquer l'accord de la branche par décision unilatérale de l'employeur.	Un accord de participation doit avoir été mis en place au niveau de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise. Toutes les branches ont l'obligation de négocier un accord de participation d'ici fin 2017.
<b>Articulation accord d'intéressement et de participation</b>	Si l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés alors qu'elle dispose d'un accord d'intéressement ; elle pourra repousser la mise en place d'un accord de Participation au 3 <sup>e</sup> exercice clos après le franchissement du seuil.	<ul style="list-style-type: none"><li>- L'obligation commence dès que l'effectif a atteint 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices</li><li>- L'accord d'intéressement doit avoir été appliqué sans discontinuité pendant la période postérieure au franchissement du seuil.</li></ul>