

## LE PRINCIPE DE FONCTIONNEMENT

L'entreprise distribue aux salariés une partie de ses bénéfices

La participation est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et présentant des résultats positifs.

Elle peut être mise en place d'une manière volontaire en deçà de cet effectif.

La participation, ou Réserve Spéciale de Participation (RSP), associe directement les salariés à l'activité de leur entreprise et leur fait bénéficier d'un complément de rémunération avantageux.

## LA MISE EN PLACE

La participation est concrétisée par la signature d'un accord qui peut être conclu :

- dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail,
- entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives,
- au sein du comité d'entreprise,
- par ratification d'un projet d'accord à la majorité des deux tiers du personnel.

L'accord précise les conditions d'informations des salariés sur l'application du régime de participation, la répartition de ces droits ainsi que la nature et le mode de gestion des droits résultant de la participation.

L'accord doit être déposé auprès de l'autorité administrative compétente (DIRECCTE) au plus tard 1 an à compter de la clôture du premier exercice auquel il s'applique.

A défaut d'accord, les fonds seront immobilisés pendant 8 ans et rémunérés par l'entreprise à un taux d'intérêt légal fixé

## LES BENEFICIAIRES

→ Tous les salariés de l'entreprise doivent bénéficier de la participation. L'employeur peut toutefois prévoir dans l'accord une ancienneté minimale qui ne peut excéder 3 mois.

→ Les dirigeants, conjoint collaborateur ou associé :

- Si l'entreprise < 50 salariés et bénéficie d'un accord volontaire
- Si l'entreprise < 250 salariés et bénéficie d'un accord dérogatoire.

## LES MODES DE RÉPARTITION

La répartition peut être :

- uniforme,
- en fonction du salaire, le salaire maximum pris en compte est égal à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale,
- en fonction de la durée de présence durant l'exercice considéré.

Ces critères peuvent enfin être combinés entre eux.

## LE MODE DE CALCUL

La participation est calculée par référence au bénéfice net à partir d'une formule dite de "droit commun" constituant un minimum légal :

$$RSP = \frac{1}{2} \frac{[(\text{Bénéfice net} - 5\% \text{ X capitaux propres}) \text{ X Salaires}]}{\text{Valeur ajoutée}}$$

D'autres formules dérogatoires propres à l'entreprise peuvent s'appliquer si elles offrent aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux que procure la formule du droit commun.

La réserve ainsi calculée ne doit pas dépasser l'un des plafonds suivants, précisé dans l'accord :

- la moitié du bénéfice net comptable
- le bénéfice net comptable moins 5 % des capitaux propres
- le bénéfice net fiscal moins 5 % des capitaux propres
- la moitié du bénéfice fiscal

## LE VERSEMENT DES SOMMES

Le versement doit intervenir avant le 1er jour du 5ème mois qui suit l'exercice social auquel il se reporte. A défaut, des intérêts de retard sont dus par l'entreprise.

Les droits à participation peuvent être :

- soit, perçues en tout ou partie directement, à la demande du bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant de ses droits. Le montant perçu sera alors imposable au titre de l'impôt sur le revenu,
- soit indisponibles pour une durée de 5 ans minimum selon le mode de gestion choisi et exonérées d'impôt en contrepartie.

## PLAFOND ANNUEL

Dans tous les cas, la somme attribuée à chaque bénéficiaire ne doit pas excéder 3/4 du plafond annuel de la Sécurité sociale.

## L'ABONDEMENT

La participation peut être complétée par un abondement de l'employeur si le Plan d'épargne entreprise ou le plan d'épargne retraite collectif en place, le prévoit et dans les limites légales.

## SUPPLEMENT DE PARTICIPATION

La loi du 30 décembre 2006 (n°2006-1770) permet au conseil d'administration ou au directoire d'une entreprise ou, à défaut, au chef d'entreprise de décider d'attribuer un **supplément de participation** collectif au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds légaux et selon les modalités de répartition prévues par l'accord d'intéressement ou, le cas échéant, par un accord spécifique si ces modalités sont différentes.

Ces sommes peuvent notamment être affectées à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Il existe 2 formes de placements qui doivent être prévues dans l'accord de participation, en offrant au bénéficiaire un choix individuel :

- Dans l'entreprise : affectation sur un compte courant bloqué (CCB) : le bénéficiaire devient titulaire d'un droit de créance, matérialisé par l'ouverture d'un CCB ouvert à son nom dans son entreprise. Son compte est rémunéré par l'entreprise, à un taux négocié avec les partenaires sociaux, avec un minimum fixé par décret. Cette formule de placement ne peut pas être la seule proposée.
- Hors de l'entreprise : gestion en Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) logés à l'intérieur des plans d'épargne ( PEE et PERCO ) : les sommes issues de la participation sont confiées à FONGEPAR qui en assure la gestion administrative et financière pour le compte de l'entreprise et de ses salariés.

A défaut de réponse par le bénéficiaire sur le choix d'utilisation de ses droits, sa quote-part de participation est rendue indisponible et versée :

Si l'entreprise dispose d'un Plan d'Epargne Retraite collectif (PERCO) :

- pour 50 % sur ce plan selon les modalités prévues par défaut dans l'accord du PERCO
- pour 50 % sur le Plan d'Epargne Entreprise (ou en Compte Courant Bloqué selon la décision de l'entreprise)

## LE TRAITEMENT FISCAL ET SOCIAL DES VERSEMENTS

### Pour l'entreprise

### Pour les bénéficiaires

Les sommes versées au titre de la participation sont :

- déductibles de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices ou du résultat imposable
- exonérées des charges patronales et de taxe sur les salaires,
- provisionnables pour investissement (à hauteur de 25%) pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ont mis en place un accord de participation à titre volontaire
- soumises au forfait social de 8 %.

Les sommes attribuées au titre de la participation sont :

- exonérées de cotisations sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS
- imposables sur le revenu si elles sont immédiatement perçues
- exonérées d'impôt sur le revenu, si elles sont placées
- les plus-values ou intérêts résultant des placements bénéficient d'une franchise fiscale totale. Elles sont toutefois soumises aux prélèvements sociaux en vigueur au moment du rachat au titre des placements financiers