

PARTICIPATION

AVANTAGES

Pour l'entreprise :

- Motivation et fidélisation des salariés
- Exonération des charges sociales patronales hors forfait social.
- Déductibilité du bénéfice imposable.
- Forfait social réduit (8%) pour les entreprises (de moins de 50 salariés) qui mettent en place pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement, et qui n'ont pas conclu d'accord d'intéressement ou de participation depuis 5 ans.

Pour les bénéficiaires :

- Non soumis à l'impôt sur le revenu si affectation de la participation dans un plan d'épargne.
- Exonération de cotisations sociales hors CSG et CRDS.
- Exonération d'impôt sur les plus values et les revenus hors CSG, CRDS, prélèvements sociaux et contribution additionnelle.
- Prise en charge de certains frais de tenue de comptes par l'entreprise.

¹Unité Économique et Sociale : nom donné à plusieurs sociétés juridiquement distinctes, mais présentant des liens étroits (activités semblables et complémentaires) et considérées comme une seule entreprise pour l'application du droit du travail, plus particulièrement en matière de représentation du personnel.

La participation consiste à attribuer aux salariés une part des bénéfices annuels de l'entreprise.

Champ d'application

Obligatoire pour toute entreprise ou Unité Économique et Sociale (UES)¹ employant habituellement au moins 50 salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices, et dégageant un bénéfice imposable, y compris dans le cas où le bénéfice est soumis à un taux réduit d'impôt.

L'accord doit indiquer notamment les règles de calcul, d'affectation et les modalités de gestion de la participation. Il précise aussi sa durée.

Mise en place

- Par accord collectif.
- Par accord entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales.
- Par accord au sein du Comité d'Entreprise.
- Par ratification à la majorité des 2/3 du personnel sur demande conjointe du chef d'entreprise et de la représentation syndicale ou du Comité d'Entreprise lorsqu'une, au moins, de ces instances représentatives existe.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en cas d'échec des négociations, l'employeur peut mettre en place la participation unilatéralement, sous réserve des modalités de consultation prévues par la loi.

L'accord doit être conclu un an maximum après la clôture de l'exercice concerné. Il doit être déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

L'accord de participation devra prévoir obligatoirement l'affectation des sommes à un PEE ou PEI et, facultativement, à un PERCO ou PERCOI.

Rappel : depuis le 1^{er} janvier 2013, tous les accords de participation doivent être obligatoirement rattachés à un PEE ou PEI.

Si l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement :

Les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement et qui franchissent le seuil de 50 salariés, n'ont l'obligation de mettre en place un régime de participation qu'à compter du troisième exercice clos après le franchissement du seuil, sous réserve que l'accord d'intéressement soit appliqué sans discontinuité pendant cette période.

Bénéficiaires

- **Tous les salariés.** Une condition d'ancienneté de 3 mois maximum peut être exigée.
- **Les chefs d'entreprises,** ou en cas de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint collaborateur ou associé pourront bénéficier du régime de la participation dans les conditions suivantes :
 - dans les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place à titre volontaire un accord de participation.
 - dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés en cas de formule dérogatoire et pour la part de RSP excédant la formule légale.

Pour ces bénéficiaires, la répartition de la participation est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé dans l'entreprise et dans la limite du plafond de répartition individuel.

Lorsque le versement de la participation au titre de la dernière période d'activité intervient après le départ du salarié, il peut affecter cette participation dans le plan d'épargne de l'entreprise qu'il vient de quitter. Le règlement du plan d'épargne peut prévoir que la réserve spéciale de participation du salarié parti fait l'objet d'un abondement.

PARTICIPATION

INFORMATION DU
BENEFICIAIRE

Information individuelle

- Depuis le 8 août 2015, le bénéficiaire doit recevoir un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.
- Lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Ce document précise si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.

Information collective

- L'accord de participation est affiché sauf si un autre moyen d'information est prévu (par exemple, remise du texte de l'accord à chaque salarié).
- Chaque année, dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, un rapport relatif à l'accord de participation est établi. Il est soumis au comité d'entreprise s'il en existe un. Sinon, il est présenté aux Délégués du Personnel et adressé directement à chaque salarié

¹RSP : Réserve Spéciale de Participation.

Ce document est rédigé par Amundi Asset Management, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036. Société Anonyme au capital de 596 262 615 euros. Siège social : 90 boulevard Pasteur 75015 Paris – 437 574 452 RCS Paris.

Les informations contenues dans ce document sont le reflet de l'opinion de la société de gestion et sont fondées, à la date d'édition du document, sur des sources réputées fiables. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont inévitablement partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir une valeur contractuelle.

Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, sans notre autorisation. Amundi Asset Management décline toute responsabilité en cas de pertes directes ou indirectes causées par l'utilisation des informations fournies dans ce document.

Formule de calcul du minimum légal

$$RSP^1 = \frac{0,5 \text{ (bénéfice net - 5 x capitaux propres)}}{100} \times \frac{\text{masse salariale}}{\text{valeur ajoutée}}$$

Date de versement

La participation doit être versée au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés. L'absence de versement à cette date déclenche le calcul d'intérêts de retard. Le taux de l'intérêt de retard est égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (art. D3324-25 du Code du Travail).

Modes de répartition

L'entreprise a le choix entre les formules suivantes :

- Répartition uniforme.
- Répartition proportionnelle au salaire.
- Répartition proportionnelle au temps de présence.
- Répartition en fonction d'une combinaison de ces trois critères.

Plafonds de versement

Le montant maximum de la prime de participation par salarié et par an ne peut être supérieur à 75% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS). Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement à la hausse ou à la baisse.

Abondement

La participation, dès lors qu'elle est affectée par le salarié dans un PEE/PEI ou un PERCO/PERCOI, peut être abondée par l'entreprise.

Affectation des capitaux

L'accord de participation peut prévoir les placements suivants :

- dans un plan d'épargne (PEE/PEI et/ou PERCO/PERCOI),
- et/ou sur un compte courant bloqué, ce dernier ne pouvant pas constituer le mode de placement unique de la réserve spéciale de participation.

Lors de la répartition de la participation, les salariés sont interrogés sur leur choix d'affectation de leur prime. Le salarié a le choix entre le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou leur affectation en tout ou partie dans un plan d'épargne salariale (PEE/PEI et/ou PERCO/PERCOI).

A défaut de choix du bénéficiaire, la participation sera automatiquement affectée à hauteur de :

- 50 % dans le PEE/PEI prévu par l'accord de participation,
- 50 % dans le PERCO/PERCOI, si l'entreprise a mis en place ce dispositif.

Cette disposition ne s'applique qu'à la participation calculée selon la formule de droit commun dite « formule légale ». Pour la formule dérogatoire, l'accord de participation doit avoir prévu l'affectation par défaut dans le PERCO/PERCOI de la part dérogatoire.

Depuis la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, les sommes affectées par défaut au PERCO/PERCOI le sont selon un mode de gestion pilotée prévu dans le plan.

Indisponibilité des avoirs

L'indisponibilité des sommes dépend des plans dans lesquels elles sont investies:

- PEE / PEI : blocage pendant 5 ans, sauf cas légaux de déblocages anticipés.
- PERCO / PERCOI : blocage jusqu'à la retraite, sauf cas légaux de déblocages anticipés.

Durée de l'accord

L'accord de participation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.