

Un outil de motivation privilégié

POINTS CLES

- ▶ Dispositif obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés
- ▶ Accessible à tous les salariés
- ▶ A défaut d'accord dans une entreprise assujettie à la participation, un régime d'autorité est mis en place

⦿ 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.

- ▶ Obligatoire pour toutes les entreprises justifiant habituellement d'un effectif d'au moins 50 salariés et de la réalisation d'un bénéfice net supérieur à 5% des capitaux propres pour l'année précédant la mise en place de l'accord
- ▶ Facultative pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à ce seuil de 50 salariés. En cas d'application facultative, ces entreprises bénéficient d'avantages fiscaux supplémentaires.

⦿ 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, leurs conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de la Participation si l'accord est mis en place de manière facultative.

⦿ 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

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 modes de calcul possibles :

1. **Le mode de calcul 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. 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 SAVOIR

Versement de la participation

La participation doit être versée, au plus tard, le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice.

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.

Ⓞ Comment est-elle répartie entre les salariés ?

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

- ▶ proportionnelle au salaire
- ▶ uniforme (montant global divisé par le nombre de salariés)
- ▶ proportionnelle au temps de présence
- ▶ 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 est versée la Participation ?

La Participation est versée :

- ▶ soit directement au salarié
- ▶ soit 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 PERCO 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 PERCO et pour l'autre moitié selon les modalités fixées par l'accord de participation.

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



I 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 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/PERCO/PERCOI),
- ▶ 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 / PERCO / PERCOI