

DISPOSITIF LÉGAL

AVANTAGES

Pour l'entreprise :

- Les provisions afférentes aux accords de participation des SAPO, des entreprises de moins de 50 salariés se soumettant volontairement à la participation et des entreprises appliquant une formule dérogatoire, provisions dites "Provisions Pour Investissement", cessent d'être admises en déduction des résultats imposables constatés au titre des exercices clos à compter de la date de publication de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finance rectificative pour 2012. Seules les SCOP peuvent désormais continuer à constituer et à déduire de leurs résultats imposables les provisions pour investissement.
- Motivation et fidélisation des salariés.

Pour les bénéficiaires / épargnants :

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

La Participation

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 et dégageant un bénéfice imposable, y compris dans le cas où le bénéfice est soumis à un taux réduit d'impôt.

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 RSP 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).

Les entreprises ayant un accord d'intéressement en vigueur au moment où leur effectif atteint 50 salariés, n'auront l'obligation de mettre en place la participation qu'à l'expiration de l'accord d'intéressement. L'accord de participation ainsi conclu peut être dérogatoire (les bases de calcul et de répartition pouvant être celles de l'accord d'intéressement).

À compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises dont la participation est gérée en compte courant bloqué ou dont l'accord de participation ne prévoit pas l'affectation à un plan d'épargne entreprise ne prévoit pas l'affectation à un plan d'épargne entreprise, doivent modifier leur accord afin que celui-ci permettent la gestion de la Réserve Spéciale de Participation au sein d'un PEE.

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

BÉNÉFICIAIRES-ÉPARGNANTS

- **Tous les salariés.** Une condition d'ancienneté de 3 mois maximum peut être requise.
- **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.

FORMULE DE CALCUL DU MINIMUM LÉGAL

$$RSP^{(2)} = 0,5 \frac{(\text{bénéfice net} - 5 \times \text{capitaux propres})}{100} \times \frac{\text{masse salariale}}{\text{valeur ajoutée}}$$

Des formules dérogatoires sont possibles.

DATE DE VERSEMENT

La participation doit être versée au plus tard le 1^{er} 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 déclenchera le calcul d'intérêts de retard.

MODE 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 aux trois-quarts 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 ou un PERCO peut être abondée par l'entreprise.

AFFECTATION DES CAPITAUX

Pour les accords conclus après la promulgation de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 :

- Placement dans un plan d'épargne PEE, PERCO).
- En compte courant bloqué, ce dernier ne peut pas constituer le mode de placement unique de la réserve spéciale de participation.

Lors de la répartition de la RSP, 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 ou PERCO).

Si un bénéficiaire ne demande pas la perception immédiate de sa prime ou son affectation dans un PEE, le flux sera automatiquement réparti :

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

Cette disposition ne s'applique qu'à la RSP 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.

INDISPONIBILITÉ DES AVOIRS

Les sommes seront alors indisponibles dans les conditions propres aux plans :

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

CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Des cas de déblocages anticipés sont prévus par la loi dans le cadre du PEE ou du PERCO.

DURÉE DE L'ACCORD

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

Accord de branche

La loi n°2006-1770 du 30 Décembre 2006 impose aux branches professionnelles l'obligation de négocier des accords de RSP au plus tard 3 ans après la publication de la loi. Les négociations étant suivies par le COPIESAS. Les entreprises restent libres d'adopter l'accord de branche (selon les modalités de conclusion propres aux accords de RSP).

1) Unité 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.

(2) RSP : Réserve Spéciale de Participation.