

LA PARTICIPATION

Obligatoire dans les entreprises employant plus de 50 salariés, la participation est un dispositif réservé aux salariés, consistant à leur distribuer chaque année une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise.

Le montant de la participation est subordonné aux résultats de l'entreprise ; les collaborateurs sont ainsi plus étroitement associés à son devenir économique.

Ainsi, plus qu'une obligation légale, la participation est un véritable levier de politique sociale pour l'entreprise permettant de motiver, fidéliser et accroître la responsabilité de son personnel.

COMMENT FONCTIONNE LA PARTICIPATION ?

MISE EN PLACE

- Mise en place :
 - obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus,
 - facultative dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- Deux modes de mise en place :
- selon le droit commun de la négociation collective :
 - soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif conclu au niveau professionnel ou au niveau de la branche,
 - soit dans le cadre d'un accord d'entreprise conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives.
- selon des modalités spécifiques :
 - soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives,
 - soit au sein du comité d'entreprise,
 - soit à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 des salariés.

- L'accord de participation peut être :
 - conclu pour une durée déterminée (un an minimum) ou indéterminée, selon le choix des parties signataires ;
- et doit être :
 - conclu avant l'expiration du délai d'un an après la clôture de l'exercice concerné,
 - déposé auprès de la DDTEFP pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales.

BÉNÉFICIAIRES

- Tous les salariés au sens du droit du travail.
- L'accord de participation peut prévoir une condition d'ancienneté de 3 mois maximum pour en bénéficier.

FORMULE DE CALCUL

- Il existe une formule légale de calcul, permettant de calculer la réserve spéciale de participation (RSP).
Cette formule s'exprime comme suit :
 - $RSP = 1/2 (B-5 C/100) \times (S/VA)$
 - dans laquelle :
 - B = bénéfice net de l'entreprise
 - C = capitaux propres de l'entreprise
 - S = masse des salaires
 - VA = valeur ajoutée

- Des formules de calcul dérogatoires peuvent également être mises en place, dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés, dans les limites prévues par la réglementation (article L. 442-6 du code du travail).
- La participation présente deux caractéristiques principales :
 - son montant est aléatoire : il ne peut être déterminé a priori et résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise pendant l'exercice considéré,
 - il s'agit d'un avantage collectif : tous les salariés ont droit à la participation, quelle que soit la forme de leur contrat de travail, sans distinction des catégories professionnelles ou sans prise en compte de performances individuelles.

MODE DE RÉPARTITION

- L'entreprise a le choix entre une répartition :
 - uniforme,
 - proportionnelle au salaire,
 - proportionnelle au temps de présence,
 - combinant plusieurs de ces critères.

PLAFONDS ANNUELS

- Le montant maximum versé par l'entreprise au titre de la participation ne doit pas excéder 3/4 du plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par salarié (soit 24 138 € en 2007).

DISPONIBILITÉ

- La participation est disponible après l'expiration du délai de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé.
- La réglementation a prévu 9 cas de déblocage anticipé permettant de disposer de son épargne avant la fin du délai de 5 ans, tout en conservant le bénéfice de l'ensemble des exonérations fiscales :
 - Mariage ou Pacte Civil de Solidarité (PACS) de l'épargnant ;
 - Arrivée au foyer (naissance ou adoption) du 3^{ème} enfant et suivants ;
 - Divorce, séparation ou dissolution du PACS avec résidence habituelle de l'enfant mineur au domicile de l'épargnant ;
 - Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire dans le cadre d'un PACS ;
 - Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire dans le cadre d'un PACS ;
 - Cessation du contrat de travail ;
 - Création ou reprise d'une entreprise par l'épargnant, ses enfants ou son conjoint ;
 - Acquisition, construction ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état de celle-ci suite à une catastrophe naturelle ;
 - Surendettement de l'épargnant.
- La participation peut également être affectée à un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) en bénéficiant d'un abondement de l'entreprise (si le PERCO le prévoit), elle est dans ce cas disponible à la date de départ en retraite et bénéficie des cas de déblocage anticipé applicable au PERCO.

RÉCUPÉRATION DE L'ÉPARGNE

- Le bénéficiaire récupère son épargne sous forme de capital au terme de la période d'indisponibilité (5 ans minimum sauf cas de déblocage anticipé) ou éventuellement sous forme de rente si la participation est versée au PERCO.
- Il peut également conserver son épargne au-delà de la période d'indisponibilité et demander le déblocage de son épargne ultérieurement.

FISCALITÉ POUR L'ENTREPRISE

- La participation versée par l'entreprise est :
 - exonérée de charges patronales et de taxe sur les salaires,
 - déductible du bénéfice imposable.
- Les entreprises de moins de 50 salariés qui établissent volontairement un accord de participation peuvent constituer une provision pour investissement :
 - en franchise d'impôt,
 - à hauteur de 25 % du montant de la RSP (résultant de la formule de calcul légale). Ce taux est porté à 50 %, pour les accords conclus dans les trois ans de la publication de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social.
- Les entreprises qui calculent leur RSP selon une formule dérogatoire peuvent constituer une provision pour investissement :
 - en franchise d'impôt,
 - à hauteur de 50 % du montant de la partie de la RSP supérieure au minimum résultant de la formule de calcul légale.

FISCALITÉ POUR LE BÉNÉFICIAIRE

- La participation perçue par le bénéficiaire est :
 - exonérée de cotisations sociales (hors CSG-CRDS),
 - exonérée d'impôt sur le revenu,
 - exonérée d'impôt sur les plus-values (hors prélèvements sociaux).