

PLAFONDS : RÉPARTITION - PERCEPTION

PLAFOND DE RÉPARTITION

Le salaire pris en compte pour la répartition de la réserve spéciale de participation ne peut dépasser 4 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit :

- pour 2013 : 148 128 € ;
- pour 2014 : 150 192 €.

Ce plafond est réduit au prorata du temps de présence lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise.

Le plafond applicable est celui correspondant à l'exercice au titre duquel est attribuée la réserve spéciale de participation (RSP).

Exemple

Si le salaire pris en compte est plafonné à 4 plafonds de Sécurité sociale, on tiendra compte, pour la RSP répartie au titre de l'exercice 201, des salaires dans la limite de 150 192 €.

L'accord peut prévoir un plafond inférieur.

CONDITIONS

Lorsque l'entreprise opte pour un plafond inférieur au plafond légal, ce plafond doit être précisé dans l'accord.

Article D. 3324-10 du Code du travail

Il doit être identique pour tous les salariés.

Exemple

3 plafonds annuels de Sécurité sociale : 112 644 € pour l'exercice 2014.

Salaire plancher

Il peut également être prévu un salaire plancher servant au calcul de la part individuelle du salarié (limiter l'effet de la hiérarchie des salaires).

Dans ce cas, les salaires inférieurs au plancher se voient accorder un montant de participation sur la base d'un salaire fictif minimum.

☞ *Il ne peut être prévu un salaire unique entraînant une répartition uniforme contraire aux règles de la participation.*

Exemple avec un salaire plancher

- *Entreprise* : 200 salariés ;
- *Participation* : 152 500 € ;
- *Répartition* : proportionnellement au salaire ;
- *Masse salariale réelle* : 3 600 000 € ;
- *Salaire plancher* : 20 000 € par an.

40 salariés se trouvent sous ce salaire plancher avec un salaire moyen de 18 000 € par an.

- *Masse salariale de répartition* :

$$3\,600\,000 - (18\,000 \times 40) + (20\,000 \times 40) = 3\,680\,000 \text{ €}$$

$$\frac{152\,500}{3\,680\,000} \text{ soit } 0,0414402 \text{ € de participation pour } 1 \text{ € de salaire}$$

- *Calcul de la participation (avec un salaire plancher)* :

$$20\,000 \times 0,0414402 = 828,80 \text{ €}$$

- *Calcul de la participation (à défaut de salaire plancher)* :

$$\frac{152\,500}{3\,600\,000} \text{ soit } 0,0423611 \text{ de participation pour } 1 \text{ € de salaire}$$

$$18\,000 \times 0,0423611 = 762,49 \text{ €}$$

Un salarié qui perçoit un salaire de 18 000 € par an, voit sa participation augmentée de :

$$828,80 - 762,49 = 66,31 \text{ € soit } 8,70\%.$$

L'instauration d'un salaire plancher permet d'atténuer les hiérarchies des salaires.

Dépassement du plafond

Les sommes qui n'ont pu être mis en distribution en raison des règles de répartition de la participation (plafond atteint), font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés auxquels ont été versés des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels.

Article L. 3324-5 du Code du travail

PLAFOND DE PERCEPTION

GÉNÉRALITÉS

Le montant maximum de droits à participation susceptible d'être versé à un même salarié au titre d'un exercice est égal aux 3/4 d'un plafond annuel de Sécurité sociale avant précompte de la CSG et de la CRDS, soit :

- pour 2013 : 27 774 € ;
- pour 2014 : 28 161 €.

☞ Le plafond s'établit aux 3/4 du montant du plafond annuel de Sécurité sociale (antérieurement, le plafond était égal à la moitié d'un plafond annuel de Sécurité sociale).

Circulaire interministérielle de 6 avril 2005

L'application du plafond est effectuée avant précompte de la CSG/CRDS : ainsi, un salarié dont les droits à participation s'élèvent à 30 000 € pour l'exercice **2014**, verra le montant de sa participation limité à : **28 161 €**. La CSG/CRDS seront prélevées sur cette somme.

Sort des sommes excédant le plafond de perception

Les sommes non distribuées en raison du plafonnement sont réparties immédiatement entre les salariés n'atteignant pas le plafond. En aucun cas, le plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond.

Lorsqu'un reliquat subsiste encore alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP des salariés et est reporté au cours des exercices ultérieurs.

Entrée sortie en cours d'année

Lorsque l'ancienneté du salarié n'est pas complète au cours de l'exercice, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Dans ce cas, le plafond de perception et le plafond de répartition sont tous les deux calculés au prorata du temps de présence du salarié au cours de l'exercice.

Le plafond de perception s'applique à l'ensemble des sommes réparties en vertu d'un accord de participation et non pas seulement à celles qui résultent d'une répartition proportionnelle aux salaires (dans l'hypothèse d'une répartition mixte).

ANNÉES INCOMPLÈTES

Les plafonds doivent être calculés au prorata dans les hypothèses suivantes :

- salariés travaillant à temps partiel - RSP répartie au titre de l'exercice 2013 :

Exemple

120 heures par mois

$$4 \times (37\,548 \times 120/151,67) = 118\,830,61 \text{ €}$$

$$3/4 (37\,548 \times 120/151,67) = 24\,428,62 \text{ €}$$

- salariés à employeurs multiples - RSP répartie au titre de l'exercice 2014 :

Salaire (employeur A) x Plafond

Salaire total

Exemple

Répartition chez A

$$\frac{90\,000 \times 150\,192}{150\,000} = 90\,115,20 \text{ €}$$

Perception chez A :

$$\frac{90\,000 \times 28\,161}{150\,000} = 16\,896,60 \text{ €}$$

- départ ou arrivée en cours d'année :

Dans ce cas, le plafond est constitué par l'addition des plafonds mensuels.

Exemple

Départ le 12 avril 2014

$$(3 \times 4 \times 3\,129) + \left(\frac{12}{30} \times 3\,129 \times 4\right) = 42\,554,40 \text{ €}$$

$$\frac{3}{4} \left[(3\,129 \times 3) + \left(3\,129 \times \frac{12}{30}\right) \right] = 7\,978,95 \text{ €}$$

Les sommes, attribuées à un salarié, qui excèdent les 3/4 du plafond annuel de Sécurité sociale (soit **28 161 €** pour **2014**), sont imposables dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année au cours de laquelle elles ont été attribuées.

CARACTÈRE IMPÉRATIF DU PLAFOND DE PERCEPTION

L'accord de participation ne peut fixer un plafond de perception différent de celui prévu à l'article D. 3324-12 du Code du travail.

TGI - 29 avril 2003 - 1^{ère} ch soc, Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT c/ Dassault Aviation

Exemple de répartition des droits individuels

(répartition proportionnelle aux salaires)

Montant de la RSP : 10 000 €

Salarié	Rémunération de l'exercice 2013	Durée de présence (mois)	Masse de répartition (2013)	Droits bruts 2014	CSG/CRDS	Droits nets
1	10 000	2		-	-	-
2	60 000	12	60 000	1 165,81	93,26	1 072,54
3	72 000	12	72 000	1 398,97	111,92	1 287,05
4	90 000	7	86 408	1 678,92	134,31	1 544,61
5	160 000	12	148 128	2 878,15	230,25	2 647,90
6	180 000	12	148 128	2 878,15	230,25	2 647,90
Total	572 000	-	514 664	10 000,00	800,00	9 200

