

PARTICIPATION

La participation aux résultats de l'entreprise est réglementée par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 et le décret n° 87-544 du 17 juillet 1987.

Ces textes ont été complétés et modifiés par les lois n° 94-640 du 25 juillet 1994 et n° 2001-152 du 19 février 2001.

CHAMP D'APPLICATION

ENTREPRISES ASSUJETTIES

La participation est obligatoire dans toute entreprise employant au moins **50** salariés et dégageant, par ailleurs, des bénéfices supérieurs à **5 %** des capitaux propres.

L'effectif à partir duquel la participation est obligatoire s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Cass. soc 24 janvier 2006 - Sté GAN Assurances c/ Duventru

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 a étendu l'obligation de participation aux unités économiques et sociales de **50** salariés et plus.

Par ailleurs, la liste des entreprises publiques et sociétés nationales soumises à cette obligation est donnée à l'article 4 du décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 modifié par le décret n° 96-255 du 26 mars 1996.

Sont également assujetties les entreprises publiques et les sociétés nationales dont le capital est détenu à plus de **50 %** par une entreprise publique ou une société nationale figurant sur cette liste.

☞ *Une entreprise qui a conclu un accord d'intéressement et qui franchit le seuil de 50 salariés, n'est soumise au régime de participation qu'à l'expiration de l'accord d'intéressement.*

SALARIES BENEFICIAIRES

Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la RSP.

Sont admis au bénéfice de la participation :

- les salariés à temps partiel ;
- les salariés en contrat à durée déterminée s'ils justifient d'une ancienneté suffisante ;
- les apprentis.

Par contre, les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail n'ont pas vocation à bénéficier de la participation.

L'entreprise peut exiger pour le bénéfice de la participation une condition d'ancienneté. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder **3** mois.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des **12** mois qui la précèdent.

Par ancienneté, il faut entendre, l'appartenance juridique à l'entreprise.

Le fait d'être salarié de l'entreprise ou de remplir la condition d'ancienneté, éventuellement exigée par l'accord, suffit pour ouvrir droit à la participation. L'accord ne peut exiger d'autres conditions telles que la présence du salarié à une date donnée ou l'absence de licenciement pour faute lourde.

Cass. soc. 12 octobre 1995 - URSSAF de La Creuse c/ Société Creuse Express

Dirigeants et conjoints collaborateurs

Les dirigeants d'entreprise et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de la participation dans les entreprises appliquant volontairement la participation et dans celles ayant mis en place un accord dérogatoire.

Sont concernés :

- les chefs d'entreprise ;
- les DG et PDG ;
- les gérants ou membres du directoire ;
- ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

CONCLUSION ET DEPOT DES ACCORDS

MODES DE CONCLUSION DES ACCORDS

Les accords de participation sont passés soit :

- dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail ; c'est-à-dire un accord passé entre l'employeur et un ou plusieurs syndicats représentatifs ;
- entre le chef d'entreprise et des représentants d'organisations syndicales représentatives, mandatés pour conclure un tel accord ;
- au sein du comité d'entreprise ; Il faut l'acceptation de l'accord par la moitié des membres salariés présents lors de la réunion du comité d'entreprise ;
- à la suite de la ratification à la majorité des **2/3** du personnel d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise.

Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de **50** salariés peuvent, pour conclure un accord, avoir recourt aux modalités prévues à l'article L. 3322-6 du Code du travail, à savoir :

- conclure un accord collectif de travail ;
- conclure un accord au sein du comité d'entreprise ;
- conclure un accord avec des représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- faire ratifier le projet d'accord par la majorité des **2/3** du personnel.

Toutefois, lorsqu'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) applicable à l'entreprise, prévoit de recueillir les sommes issues de la participation, l'accord instituant le PEI peut dispenser l'entreprise désirant appliquer volontairement la participation de conclure un accord.

Dans cette hypothèse, le règlement du PEI doit inclure les clauses que doit comporter obligatoirement un accord de participation en application du Code du travail.

DEPOT DE L'ACCORD

Pour ouvrir droit aux exonérations, les accords de participation doivent avoir été déposés à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu où ils ont été conclus.

RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION (RSP)

CARACTERE ALEATOIRE

Les versements effectués au titre de la participation sont requalifiés en salaire dès lors que l'accord ne présente pas un caractère aléatoire.

CALCUL DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION

Accord de droit commun

$$RSP = \frac{1}{2} \left[\left[B - \frac{5C}{100} \right] \times \frac{S}{VA} \right]$$

- RSP : Réserve Spéciale de Participation ;
- B : Bénéfice Net (réalisé en France métropolitaine et dans les DOM) ;
- C : Capitaux propres de l'entreprise ;
- S : Masse Salariale ;
- VA : Valeur Ajoutée.

La formule de droit commun constitue un minimum légal.

Accords dérogatoires

Les parties à l'accord peuvent s'entendre sur une autre formule de calcul à condition :

- que cette formule soit au moins aussi avantageuse que la formule légale pour l'ensemble des salariés ;
- que le calcul de la RSP soit lié aux résultats de l'entreprise ;
- que la RSP ne dépasse pas :
 - la moitié du bénéfice net comptable,
 ou
 - au choix des parties, l'un des 3 plafonds suivants :
 - le bénéfice net comptable moins 5 % des capitaux propres,
 - le bénéfice net fiscal moins 5 % des capitaux propres,
 - la moitié du bénéfice net fiscal.

Article L. 3324-2 du Code du travail

CRITERES DE REPARTITION

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la RSP ; celle-ci peut être répartie de la façon suivante :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

PLAFONDS

Plafond de répartition

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

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

Les parties peuvent retenir un plafond inférieur dès lors que ce dernier est précisément défini par l'accord et identique pour tous les salariés.

L'accord peut également fixer un plancher au salaire servant de base au calcul de la part individuelle du salarié. La clause retenue ne doit pas cependant conduire à une répartition égalitaire de la participation entre les salariés.

Plafond de perception

Le salarié ne pourra percevoir une somme excédent **3/4** d'un plafond annuel de Sécurité sociale :

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

Les sommes non distribuées, en application du plafonnement individuel, demeurent, en principe, dans la RSP pour être réparties au cours de l'exercice ou des exercices ultérieurs. Il est possible de prévoir dans l'accord une répartition immédiate des sommes entre tous les salariés bénéficiaires n'atteignant pas le deuxième plafond.

Le plafond des droits individuels ne peut en tout état de cause être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Le plafond est réduit prorata temporis lorsque le salarié n'est pas lié à l'entreprise durant tout l'exercice.

Exemples

Contrat à durée déterminée, départ, arrivée en cours d'année.

Abondement de l'entreprise

Lorsque le salarié choisit d'affecter à un plan d'épargne, ce versement peut ouvrir droit à un abondement de l'employeur.

INDISPONIBILITE DES FONDS

Depuis la loi sur les revenus du travail (loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008), le salarié peut bénéficier du versement immédiat du montant de sa participation.

La demande de versement immédiat peut ne porter que sur une partie des droits.

Le salarié dispose chaque de l'option suivante :

- demander le versement immédiat de ses droits ;
- procéder un blocage des sommes pour une durée minimale de 5 ans.

En cas de versement immédiat, la participation est assujettie à l'Impôt sur le Revenu.

Durée de blocage

La durée de blocage est prévue par l'accord :

- le délai d'indisponibilité est, en principe, de 5 années ;
- lorsque l'accord de participation n'a pas été conclu dans les délais requis, la durée de blocage est fixée à 8 ans.

Article 17, alinéa 2 de l'ordonnance 86

- le point de départ du délai d'indisponibilité est le premier jour du 4^e mois qui suit la clôture de l'exercice au titre duquel la participation a été attribuée.

CAS DE DEBLOCAGE ANTICIPE

Ce sont les cas dans lesquels le salarié pourra retirer les sommes par anticipation tout en conservant le bénéfice des exonérations fiscales. Ces cas sont les suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un PACS ;
- naissance ou l'arrivée au foyer en vue de son adoption d'un 3^e enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce si l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- dissolution du PACS si l'intéressé bénéficie d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'un enfant à son domicile ;
- invalidité du bénéficiaire, de son conjoint ou d'un enfant (2^e - 3^e catégorie) ;
- invalidité de la personne liée par un PACS (2^e - 3^e catégorie) ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- cessation du contrat de travail ;
- acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, de la résidence principale ;
- création ou reprise d'une entreprise individuelle, commerciale, artisanale ou agricole, par le bénéficiaire, son conjoint, ses enfants ou par la personne liée par un PACS ;

Le déblocage est également possible en cas d'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non-salariée.

- situation de surendettement du salarié : il s'agit du débiteur de bonne foi (salarié) qui est dans l'impossibilité manifeste de faire face à l'ensemble de ses dettes non professionnelles exigibles et à échoir.

La demande est adressée par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur.

Décret n° 95-377 du 11 avril 1995

La survenance de l'un des événements n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits. Le déblocage demeure facultatif pour le salarié concerné. Il appartient au salarié d'en faire la demande qui peut porter sur tout ou partie de ses droits.

☞ *La demande du salarié doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint (ou de la personne liée par un PACS), invalidité ou surendettement.*

REGIMES FISCAL ET SOCIAL

Régime fiscal pour l'entreprise

Les sommes distribuées aux salariés, au titre de la participation, constituent des charges déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés. La déduction doit être opérée au titre de l'exercice au cours duquel les sommes sont réparties entre les salariés.

Les entreprises sont autorisées à constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement.

Régime fiscal pour le salarié

Lorsque le salarié demande le versement immédiat des droits à participation, ceux-ci sont imposables dans la catégorie des traitements et salaires, l'année de leur versement.

À l'inverse, lorsque le salarié demande le blocage de la participation, celle-ci est, selon la durée de blocage, totalement ou partiellement exonérée de l'impôt sur le revenu.

L'exonération est totale lorsque l'accord prévoit un blocage de **5 ans**. Elle est de moitié lorsque la durée d'indisponibilité a été fixée à **3 ans** (accord antérieur au 20 février 2001).

Toutefois, dans ce dernier cas, les salariés peuvent demander d'affecter leurs droits à participation dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise (pour au moins **2 années**). Dans cette hypothèse, les salariés bénéficient d'une exonération totale au titre de l'IR (Impôt sur le Revenu).

L'indisponibilité porte uniquement sur le montant de la participation.

Les revenus de ces sommes peuvent être distribués chaque année. Ces revenus seront alors soumis à l'impôt sur le revenu selon les modalités applicables au type de placement.

À l'opposé, en cas de blocage des revenus, ceux-ci bénéficieront d'une exonération fiscale au même titre que les sommes versées au personnel au titre de la participation.

EXPIRATION DE LA PERIODE D'INDISPONIBILITE

À l'expiration de la période d'indisponibilité, l'exonération est maintenue pour les revenus utilisés pour l'acquisition d'actions de l'entreprise ou versés à des organismes de placement extérieurs à l'entreprise.

Régime social

Les sommes versées au titre de la participation ne sont pas considérées comme des rémunérations et sont, de ce fait, exonérées des cotisations URSSAF, assurance chômage et de retraite complémentaire.

Elles sont, par contre, depuis le 1^{er} janvier 2013 soumises à la taxe sur les salaires.

Forfait social

Le forfait social est une taxe patronale concernant les gains et rémunérations assujettis à la CSG, mais exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Est notamment visée par ce forfait, la participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Son taux est fixé à **20 %** à compter du 1^{er} août 2012. Le taux était auparavant fixé à **8 %**.

Le taux reste cependant fixé à **8 %** lorsqu'il porte sur les contributions patronales de mutuelle et de prévoyance complémentaire.

CSG

La CSG est due lorsque les salariés demandent la délivrance de leurs droits.

Les sommes versées au titre de la participation sont soumises à CSG sur **100 %** de leur montant (depuis le 1^{er} janvier 2012).

Le versement de la CSG se fait au moment de la répartition individuelle des droits entre les salariés sans attendre l'expiration du délai d'indisponibilité.

☞ Pour les sommes réparties à partir du 1^{er} janvier 1998, le taux s'élève à 7,50 % (contre 3,40 % précédemment).

CSG sur les revenus de participation

La CSG est recouvrée directement par les services fiscaux auprès des bénéficiaires ou, en cas de prélèvements libératoires, versée par l'entreprise ou l'organisme gestionnaire auprès des services fiscaux.

Le revenu assujetti à CSG est constitué par la différence entre le montant des droits acquis et le montant des sommes résultant de la répartition de la réserve spéciale de participation.

Les revenus de la participation sont, pour ceux acquis à compter du 1^{er} janvier 2005, passibles de la CSG au taux de **8,20 %**.

L'assiette de la CSG sur les revenus de la participation est déterminée sans abattement de **3 %** au titre des frais professionnels.

Déductibilité de la CSG

La CSG due sur la participation ainsi que sur ses revenus n'est pas déductible de l'IRPP (Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques). Le salarié ne peut, par conséquent, déduire du reste de ses revenus la part déductible de la CSG (**5,10 %**).

Instruction fiscale du 18 mai 1998 - BOI 5B-11-98

CRDS

Les sommes allouées au titre de la participation sont assujetties à la CRDS dans les mêmes conditions qu'à la CSG.

Lettre-circulaire n° 96-18 du 14 février 1996

Le précompte est opéré au moment de la répartition individuelle des droits sans attendre l'expiration du délai d'indisponibilité.

Lorsque la CRDS porte sur les revenus de la participation, elle est due sur des produits de placement et se trouve, à ce titre, recouvrée par l'administration fiscale, soit directement auprès des bénéficiaires, soit par l'entreprise ou l'organisme gestionnaire (en cas de prélèvements libératoires).

Taux : **0,50 %** sur **100 %** des revenus.

PRELEVEMENT SOCIAL

La part des revenus de participation acquise, à compter du 1^{er} janvier 1998, est soumise à un prélèvement social de **3,40 %**. Une contribution additionnelle de **0,30 %** est prélevée pour la fraction acquise ou constatée à compter du **1^{er} janvier 2005**. Une contribution additionnelle au prélèvement social est instituée pour les revenus acquis à compter du **1^{er} janvier 2009**. Son taux est de **1,10 %**.

Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008

REVENUS DE LA PARTICIPATION - TABLEAU RECAPITULATIF

	Revenus acquis à compter du 1 ^{er} janvier 1998	Revenus acquis à compter du 1 ^{er} janvier 2005	Revenus acquis à compter du 1 ^{er} janvier 2009	Revenus acquis à compter du 1 ^{er} octobre 2011	1 ^{er} juillet 2012
CSG	7,50 %	8,20 %	8,20 %	8,20 %	10,20 %
CRDS	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %
Prélèvement social de 2 % (+ contribution de solidarité de 0,30 %)	2,00 %	2,30 %	2,30 %	3,70 %	0,50 %
Contribution additionnelle au prélèvement social	-	-	1,10 %	1,10 %	0,50 %
Total	10,00 %	11,00 %	12,10 %	13,50 %	15,50 %