

# PARTICIPATION

## Dispositif de redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise aux salariés

### Objectif

**Octroyer aux salariés un complément de rémunération en redistribuant une partie du bénéfice réalisé**

Contrairement à l'intéressement, la participation n'est pas un outil de motivation des salariés, avec un objectif ciblé à atteindre.

### Parole d'entrepreneur

**Anne-Charlotte FREDENUCCI, Ametra** : « Nous avons mis en place la participation pour accompagner la mutation des salariés de la maison mère vers une nouvelle filiale, sans qu'ils perdent leurs avantages salariaux. En donnant les mêmes éléments de rémunération à l'ensemble de nos salariés (maison mère et filiale), nous avons favorisé un esprit de groupe. »

### Entreprise éligible

**Toute entreprise peut mettre en place la participation**, indépendamment de la nature de son activité et de sa forme juridique.

**Dans les entreprises de plus de 50 salariés**, la mise en place d'un accord de participation est obligatoire.

*Le projet de loi PACTE prévoit qu'en cas de franchissement des seuils d'effectifs, l'entreprise aura un délai de 5 ans avant de devoir respecter les nouvelles obligations.*

### Bénéficiaires

**L'accord de participation doit concerner tous les salariés**, quelle que soit la forme de leur contrat de travail (CDD/CDI), sans distinction de leur statut (cadre/non cadre) ou sans prise en compte des performances individuelles.

#### Focus Dirigeant :

En principe, les dirigeants de société peuvent bénéficier de la participation seulement s'ils cumulent un mandat social et un contrat de travail.

**Dans les entreprises de moins de 250 salariés**, par exception, un dirigeant peut bénéficier de la participation sans être titulaire d'un contrat de travail, à plusieurs conditions :

- la participation est mise en place par un accord dérogatoire qui permet de donner plus qu'en utilisant la formule légale
- cet accord dérogatoire prévoit que les dirigeants sont des bénéficiaires
- la prime versée au dirigeant porte sur la part de la réserve de participation supérieure au montant qui résulterait de la formule légale

## Parole d'entrepreneur

**Alexandre et Emmanuel DAHDI, StoneLeaf** : « Nous avons mis en place la participation dès la création de l'entreprise pour notre première salariée, puis l'avons étendue à l'ensemble de nos collaborateurs au fur et à mesure des recrutements. Même si nous n'avions aucune obligation légale, il nous semblait juste que les bénéfices soient redistribués aux salariés qui participent pleinement à notre succès. »

## ▼ Temporalité

Que la participation soit obligatoire ou non (+/- de 50 salariés), l'accord doit déterminer une durée d'application. Ce sont les parties signataires qui fixent cette durée : durée déterminée (1 an minimum) ou indéterminée.

La prime de participation est versée aux salariés chaque année, au plus tard dans les 5 mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

## ▼ Cet outil associe-t-il les salariés à la gouvernance ?

Non.

## ▼ Mise en place et application

### ► L'accord de participation

Un accord de participation entre l'entreprise et les salariés détermine notamment la durée, la date d'effet, les règles de calcul et d'affectation de la participation.

L'accord de participation peut reprendre un accord-type prévu par la branche professionnelle ou être construit « sur-mesure » pour les salariés. Dans les deux cas, l'accord doit être signé par l'entreprise et les salariés :

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'accord doit être conclu par les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le comité d'entreprise, la DUP (délégation unique du personnel) ou le CSE (comité social économique)
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés - qui n'ont pas de représentants du personnel - l'accord doit être ratifié par les salariés à la majorité des 2/3

Dans les entreprises de plus de 50 salariés pour lesquelles la participation est obligatoire, si aucun accord n'est conclu, un régime dit « d'autorité » est imposé à l'entreprise. Ce régime ne permet pas d'aménager les points habituellement négociables.

Un fois l'accord établi, il doit être transmis à la Direccte.

L'application de l'accord est suivie par les représentants du personnel ou une commission de suivi constituée à cet effet.

## Parole d'entrepreneur

**Anne-Charlotte FREDENUCCI, Ametra** : « Notre filiale de moins de 20 personnes n'ayant pas de représentants des salariés, nous avons organisé un référendum. Les salariés ont très largement validé l'accord de participation : c'est un des moments forts de la vie de l'entreprise. »

### ► La prime de participation

Le montant de la participation ne peut pas être déterminé a priori. Il résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise.

La formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP), c'est à dire la somme à distribuer aux salariés, est une **formule légale qui tient compte du bénéfice, des capitaux propres, des salaires et de la valeur ajoutée**. Il est toutefois possible de retenir une formule dérogatoire, différente de la formule légale, à condition qu'elle soit au moins aussi favorable pour les salariés.

Lorsqu'elle est distribuée, la participation doit être versée à tous les salariés.

Le montant global doit obligatoirement être réparti entre tous les bénéficiaires soit uniformément (c'est à dire à part égales), soit proportionnellement aux salaires ou au temps de présence au cours de l'exercice, soit selon une combinaison de ces différents critères.

Les sommes distribuées sont soumises à **deux plafonds légaux** :

- un plafond collectif
- un plafond individuel, par salarié (pour 2019, ce plafond est de 30 393 euros)

Dans la limite des plafonds légaux, l'entreprise peut décider unilatéralement, après la clôture de l'exercice, de verser un supplément de réserve de participation

**!** L'entreprise doit être dotée d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) afin d'y affecter tout ou partie de la participation distribuée. Elle doit donc négocier en parallèle la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise si elle n'en a pas encore.

## Parole d'entrepreneur

**Anne-Charlotte FREDENUCCI, Ametra** : « Nous venons de proposer une nouvelle formule de calcul afin de prévoir, dans un souci d'équité, la même assiette pour les salariés de la maison mère et pour ceux de la filiale. »

## ▼ Coût pour les salariés

▶ La prime de participation est soumise aux **prélèvements sociaux** à un taux de 9,7% (CSG à 9,2% et CRDS à 0,50%).

▶ Le salarié a le choix entre percevoir la prime de participation immédiatement ou l'affecter au PEE ou PEI (bloquée 5 ans) ou au PERCO (bloquée jusqu'à la retraite). Si le salarié ne se prononce pas, la prime est versée automatiquement sur le plan d'épargne salariale.

**Si la prime est versée immédiatement**, elle est soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

**Si la prime est versée sur un PEE, PEI ou PERCO** :

- exonération d'impôt sur le revenu
- au moment du déblocage, les seules plus-values réalisées sont soumises aux prélèvements sociaux à un taux de 17,2% (CSG, CRDS, cotisation additionnelle de solidarité autonomie, prélèvement de solidarité...)

## ▼ Coût pour l'entreprise

▶ Les sommes versées par l'employeur à la réserve spéciale de participation sont **déductibles du bénéfice imposable**. Elles ne sont pas soumises aux charges sociales (hors forfait social) ni à différentes taxes sur les salaires (taxe d'apprentissage, participation formation continue et construction).

▶ **Les entreprises de plus de 50 salariés** sont soumises à un **forfait social de 20%** sur les sommes distribuées.  
**Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait social a été supprimé** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

