



LA PARTICIPATION

La participation est une mesure qui vise à faire profiter les salariés des bons résultats d'une entreprise. Ce procédé est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés quels que soient leur secteur d'activité et leur effectif.

I. QUI EST CONCERNE PAR LA PARTICIPATION ?

- Toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent mettre en place un accord sur la participation, quels que soient la taille et le statut juridique de l'entreprise.
- La participation concerne tous les salariés, quel que soit leur contrat. Néanmoins, l'accord peut exiger une ancienneté minimale. Celle-ci ne peut cependant excéder 3 mois.
- Même un salarié licencié doit obtenir ses droits pour les exercices auxquels il a participé.

II. COMMENT EST CALCULE LA PARTICIPATION ?

- Le calcul de la participation se fait selon une formule bien définie : $\frac{1}{2} (B-5C/100) \times (S/VA)$
- Sachant que :
 - ✓ B correspond au bénéfice net en France. Le chiffre retenu est le même que pour le calcul de l'impôt sur les sociétés ou parfois l'impôt sur le revenu ;
 - ✓ C correspond aux 5% des capitaux propres ;
 - ✓ S correspond aux salaires bruts, y compris les avantages en nature ;
 - ✓ VA correspond à la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme :
 - des charges de personnel ;
 - du résultat courant avant impôt ;
 - des impôts et taxes ;
 - des charges financières ;
 - des dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - des dotations de l'exercice aux provisions.
- L'accord sur la participation peut prévoir une autre formule. Néanmoins, elle ne doit pas engendrer un gain inférieur pour le salarié.

- **Selon les accords :**
 - ✓ tous les salariés perçoivent la même somme ;
 - ✓ ou, la somme versée dépend du salaire brut du salarié et de la durée de sa présence au cours de l'exercice pris en compte.

III. LE PLACEMENT DES SOMMES DE LA PARTICIPATION

- La participation peut :
 - ✓ être affectée à un fond spécialement créé pour la participation, par l'entreprise ;
 - ✓ servir à l'achat de Sicav ;
 - ✓ être placée sur un Plan épargne entreprise (PEE) ou un Plan épargne interentreprises (PEI) au nom des salariés ;
 - ✓ servir à l'achat de parts dans des fonds communs de placement d'entreprise ;
 - ✓ servir à l'achat d'actions émises par une société créée par des salariés afin de racheter leur entreprise ;
 - ✓ servir à l'attribution aux salariés d'actions de l'entreprise ;
 - ✓ servir à l'attribution aux salariés de droits de créance sur l'entreprise.

IV. LE BLOCAGE ET DEBLOCAGE DE LA PARTICIPATION

- **Ces sommes sont bloquées pendant 5 ans. S'il n'existe pas d'accord dans l'entreprise, elles sont même bloquées pendant 8 ans.**
- **Cependant, il existe des cas où le salarié peut demander le déblocage anticipé de la participation :**
 - ✓ si le salarié se marie ou signe un Pacs ;
 - ✓ en cas de naissance ou d'adoption, s'il s'agit d'un troisième enfant ;
 - ✓ en cas de divorce, de séparation ou de rupture de PACS si le salarié obtient la garde ou la garde partagée d'au moins un enfant ;
 - ✓ en cas de cessation du contrat de travail ;
 - ✓ en cas de création ou reprise d'une entreprise artisanale, commerciale, agricole ou industrielle par le salarié, son conjoint, ou ses enfants ;
 - ✓ en cas d'invalidité, au 2e ou 3e degré, du salarié, de son conjoint ou de ses enfants ;
 - ✓ en cas de surendettement du salarié.

V. L'ACCORD DE PARTICIPATION

- **L'accord doit être conclu avec :**
 - ✓ les délégués syndicaux ;
 - ✓ le comité d'entreprise.
- En outre, l'accord doit être approuvé par les 2/3 du personnel. Une fois conclu, il doit être communiqué, en 5 exemplaires, à l'administration.
- Les salariés doivent être absolument informés de l'existence de cet accord. Les moyens d'information sont définis dans l'accord lui-même.
 - ✓ Ils doivent notamment recevoir une fiche, au moment du versement de la participation, indiquant le montant de la prime, l'organisme gestionnaire, les règles de calcul et de répartition qui s'appliquent, la date de disponibilité des droits acquis...
- Lorsqu'il quitte l'entreprise, le salarié doit recevoir une fiche récapitulative de l'ensemble des sommes qu'il a acquises.

VI. LES AVANTAGES DE LA PARTICIPATION

La participation permet à l'employeur et aux salariés de bénéficier d'avantages sociaux et fiscaux.

► **POUR L'EMPLOYEUR**

- **Pour l'employeur, les sommes de la réserve de participation :**
 - ✓ sont exonérées de la taxe sur les salaires ;
 - ✓ sont déductibles de l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu.
- **La réserve de participation est exonérée de cotisations sociales et patronales.**

► **POUR LES SALARIÉS**

- **Pour les salariés, les sommes dues au titre de la participation :**
 - ✓ sont exonérées de cotisations sociales ;
 - ✓ sont soumises à la CSG et la CRDS après un abattement de 5% ;
 - ✓ sont non imposables.
- **En outre, les intérêts perçus sont non imposables, s'ils sont tout de suite réinvestis.**

REFERENCES

- Le site officiel ABE info service édite un dossier sur **l'épargne salariale**.
- Le ministère du travail édite une fiche pratique sur **la participation et l'actionnariat salarié**.
- Le site Service-public édite une fiche sur **l'épargne salariale**, qui décrit en particulier la **prime de participation** : principe, montant, disponibilité.

*Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.*