

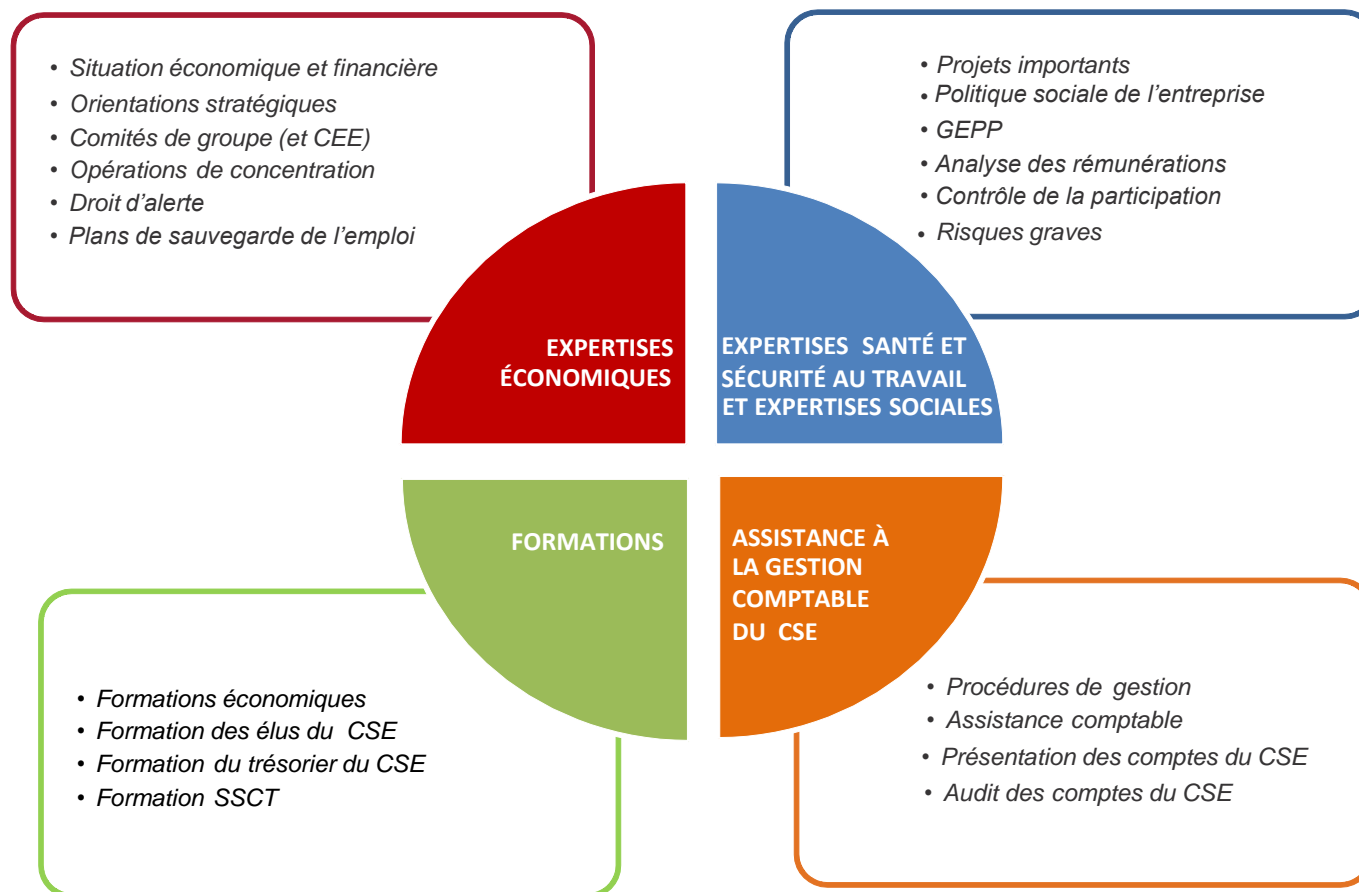


**TOUT SAVOIR SUR LA PARTICIPATION**

**Mise à jour d'avril 2021**

# QUI SOMMES-NOUS : AXIA Consultants, expert auprès des IRP

AXIA Consultants propose une gamme variée de prestations aux représentants du personnel : expertises économiques et sociales, expertises Santé et Sécurité au Travail, formations, assistance à la gestion du CSE. Dans toutes nos prestations, nous prenons l'engagement d'un lien durable et permanent.



Cabinet d'expertise comptable  
Agrégé CHSCT- Santé et Sécurité au Travail  
Agrégé Centre de Formation

Pour plus d'informations, téléchargez gratuitement le Guide du recours aux experts du CSE sur notre site [www.axia-consultants.com](http://www.axia-consultants.com) contactez-nous !

# Sommaire

## 1. Introduction

Principe de la participation  
Différentes possibilités de mise en place

## 2. Contenu d'un accord de participation

Mentions obligatoires  
Formule légale de calcul  
Formule dérogatoire  
Régime d'autorité

## 3. Autres modalités

Modalités de répartition  
Modalités de versement  
Avantages sociaux & fiscaux  
Participation dans une UES  
Supplément de participation

# 1. INTRODUCTION

# 1.1 INTRODUCTION : principe de la participation

## PRINCIPE :

**redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise.**

Entreprise ou UES d'au moins 50 salariés ...

... en moyenne mensuelle ...

... pendant les 5 dernières années **civiles**.

Quelle que soit l'activité de l'entreprise.

Quelle que soit la forme juridique de l'entreprise.

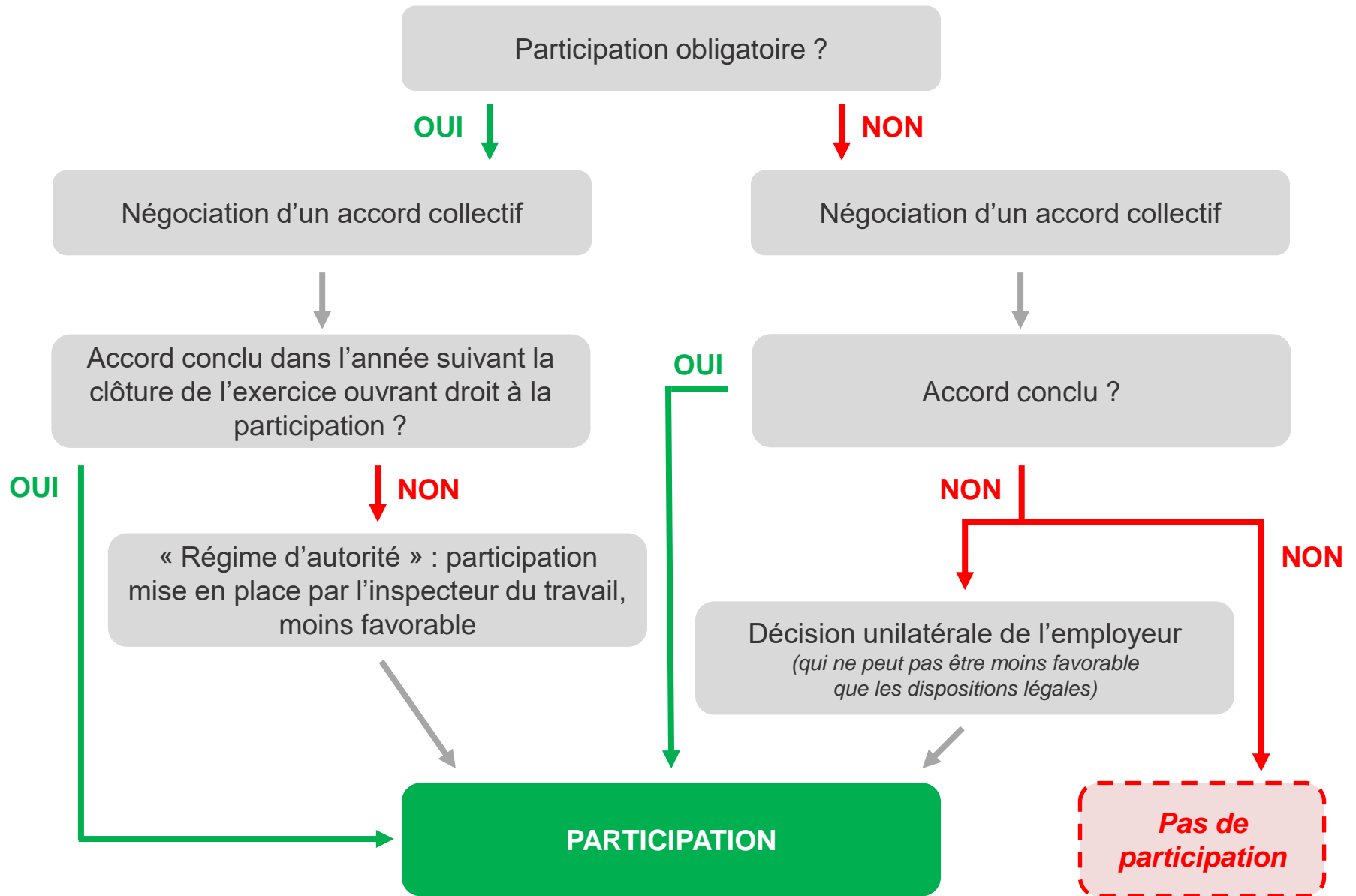
*N.B. : avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la participation était obligatoire pour toute entreprise comptant au moins 50 salariés **pendant 12 mois consécutifs ou non sur les 3 derniers exercices.***

**PARTICIPATION OBLIGATOIRE**

Les entreprises ne respectant pas ces conditions ne sont pas obligées de mettre en place une participation, **mais elles peuvent le faire volontairement !**

Les entreprises qui appliquent volontairement la participation et les salariés concernés bénéficient des mêmes avantages fiscaux et sociaux que les entreprises qui y sont obligatoirement soumises (C.trav.,art.L. 3323-6).

## 1.2 MISE EN PLACE : plusieurs possibilités



## 1.3 MISE EN PLACE : les différents types d'accords

Un accord de participation peut prendre plusieurs formes :

Convention ou accord collectif de travail conclu au niveau professionnel ou au niveau de la branche.

Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives.

Accord au sein du comité social et économique (CSE) entre l'employeur et la délégation du personnel.

Projet d'accord proposé par l'employeur et adopté par référendum à la majorité des 2/3 des salariés.

## 2. CONTENU D'UN ACCORD DE PARTICIPATION



## 2.1 CONTENU : mentions obligatoires

Un accord de participation doit **obligatoirement** contenir les mentions suivantes :

- date de conclusion ;
- date de prise d'effet ;
- durée de l'accord (1 an minimum) ;
- formule de calcul

*(si la formule est différente de la formule légale, l'accord doit prévoir une clause d'équivalence garantissant aux salariés a minima le montant de la formule légale) ;*

- durée de blocage des sommes que les bénéficiaires choisissent de ne pas percevoir immédiatement, et cas de déblocages anticipés ;
- conditions & délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent choisir entre percevoir immédiatement leur participation ou la placer ;
- conditions & délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent choisir l'affectation des sommes qu'ils choisissent de ne pas percevoir immédiatement

*(l'accord doit alors préciser que par défaut la moitié est affectée d'office dans un PERCO ou dans un nouveau PER lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise) ;*

- modalités & plafonds de la répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- nature & modalités de gestion des droits des bénéficiaires.

Le gouvernement a mis en ligne un modèle d'accord de participation, [ici](#).

## 2.2 CONTENU : la formule légale de la participation

### Formule légale

$$\text{Réserve spéciale de participation (RSP)} = \frac{1}{2} \times (\mathbf{B} - 5\% \times \mathbf{C}) \times \mathbf{S/VA}$$

**Bénéfice fiscal** majoré des bénéfices exonérés.

*Il intègre donc les abattements ou exonérations prévues par le code général des impôts, notamment ceux pour les entreprises implantées en zones franches urbaines ou les jeunes entreprises innovantes...*

De plus, la loi sur la participation prévoit que le bénéfice à retenir pour le calcul de la réserve spéciale ne doit pas être diminué des déficits constatés au cours des exercices antérieurs de plus de 5 ans à l'exercice en cours (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008).

**Capitaux Propres** =  
capital social + primes  
liées au capital social +  
réserves + report à  
nouveau + provisions  
ayant subi l'impôt +  
provisions réglementées

**S** : salaires bruts entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, y compris les avantages en nature

**VA** : Valeur Ajoutée = charges de personnel + impôts et taxes + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements et aux provisions + résultat courant avant impôts

*Le montant du bénéfice fiscal et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes.*

## 2.3 CONTENU : négocier une amélioration de la formule légale de la participation (1/2)

### POURQUOI SIGNER UN ACCORD DÉROGATOIRE ?

L'accord de participation peut retenir une formule de calcul de la RSP différente de la formule légale, **à condition d'assurer aux salariés des avantages au moins équivalents**. Un accord dérogatoire ne peut qu'être une bonne chose pour les salariés !

Cette formule dérogatoire est notamment intéressante dans les entreprises régulièrement déficitaires, sans qu'elles soient en difficulté, en raison des investissements ou de transfert de bénéfices entre sociétés d'un groupe.

N.B. : un accord dérogatoire peut aussi porter sur la mutualisation de la participation dans un Groupe. L'intérêt d'un tel accord est à l'appréciation des représentants des entreprises concernées.

### LES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DES EXONÉRATIONS SOCIALES & FISCALES

La RSP ne doit pas excéder :

- la moitié du bénéfice net comptable
- ou, au choix des parties,
  - soit le bénéfice net comptable diminué de 5% des capitaux propres,
  - soit la moitié du bénéfice net comptable,
  - soit la moitié du bénéfice net fiscal,
  - soit le bénéfice net fiscal diminué de 5% des capitaux propres.

De plus, l'accord doit préciser le plafond retenu.

## 2.3 CONTENU : négocier une amélioration de la formule légale de la participation (2/2)

### Formule légale

Réserve Spéciale de Participation (RSP)

$$= \frac{1}{2} \times (B - 5\% \times C) \times SVA$$

FAIBLESSES

Il s'agit du taux d'imposition en 1967

Cet indicateur est peu lié à l'activité opérationnelle

Il s'agit du coût de l'argent en 1967 qui tient compte de l'inflation et du taux bancaire entre autres

Les capitaux propres peuvent varier.

Si les salariés sont plus productifs, la valeur ajoutée augmente, mais cela fait baisser le montant de la RSP

AXES D'AMELIORATION

Proposer un taux supérieur à 50%

Choisir un autre indicateur : par exemple le résultat d'exploitation ou l'excédent brut d'exploitation (EBE)

Abaisser le taux de rémunération des capitaux propres

Négocier de figer le montant des capitaux propres à hauteur du fonds dont la société a effectivement besoin

Figer le ratio, surtout lorsque l'entreprise réalise des gains de productivité

## 2.4 CONTENU : régime d'autorité mis en place par l'inspection du travail

Pour les entreprises obligées de mettre en place une participation, la non conclusion d'un accord collectif de participation dans les temps impartis conduit l'inspection du travail à imposer un « régime d'autorité ».

**Ce régime d'autorité est moins favorable que le régime classique.**

Il est caractérisé par les éléments suivants, auxquels il **est impossible de déroger** :

- la formule de calcul est la **formule légale** ;
- tous les salariés de l'entreprise doivent être bénéficiaires, **sans aucune condition d'ancienneté** ;
- la répartition est **intégralement proportionnelle aux salaires** ;
- si les bénéficiaires choisissent de ne pas percevoir immédiatement la somme, celle-ci est obligatoirement affectée à des comptes courants bloqués rémunérés à un taux majoré de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié au début de chaque semestre ;
- les intérêts sont versés annuellement par l'employeur ;
- la **durée de blocage** des droits des salariés est de **8 ans au lieu de 5 ans**.

# 3. AUTRES MODALITÉS

## 3.1 AUTRES MODALITÉS : répartition

### MODALITÉS DE RÉPARTITION

Quatre possibilités :

1. même montant pour chaque salarié ;
2. montant proportionnel au salaire ;
3. montant proportionnel au temps de présence ;
4. combinaison des 3 premiers critères.



**La répartition est un élément non négligeable à prendre en compte lors de vos négociations portant aussi bien sur la participation que l'intéressement.**

- Le mode de répartition choisi va avantager telle ou telle catégorie de salariés. Dans une entreprise où les salaires sont très importants, cela peut faire varier très fortement le niveau de participation ou d'intéressement d'un individu.
- Les bas salaires seront évidemment avantagés par une répartition proportionnelle à la durée de présence.

Par ailleurs, **le montant des droits attribués à un même salarié ne peut pas excéder les  $\frac{3}{4}$  du plafond annuel de la sécurité sociale** (soit 30 852 € pour l'exercice 2020, distribution en 2021).

## 3.2 AUTRES MODALITÉS : versement

### MODALITÉS DE VERSEMENT

**Versement au plus tard le dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice.**

→ Pour un exercice clôturé au 31 décembre de l'année N, versement avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année N+1.

Une fois qu'il a été informé du versement de la participation, le salarié a **15 jours pour demander à récupérer immédiatement la somme.**

Sinon, la somme est affectée, au choix du salarié, sur :

- un compte d'un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PER) ;
- le fonds d'investissement de l'entreprise (uniquement si un PEE a été mis en place dans l'entreprise).

Dans ce cas, la somme est bloquée pendant **5 ans** minimum. L'[article R3324-22](#) du code du travail prévoit cependant des **conditions de débloqué anticipé** : mariage, enfant, divorce, décès, rupture du contrat de travail, ..., mais aussi, depuis le 7 juillet 2020, violences conjugales (sous conditions).

### COVID-19

**Attention : si en 2020 le gouvernement avait exceptionnellement reporté la date butoir de versement de la participation au 31 décembre 2020 (article 2 de l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars), aucune ordonnance ne prévoit un tel report pour 2021 pour le moment.**



### 3.3 AUTRES MODALITÉS : avantages sociaux & fiscaux

	Avantages sociaux		Avantages fiscaux
Pour les entreprises	Exonération des cotisations sociales		Déduction du bénéfice imposable
	Entreprises de moins de 50 salariés	Suppression du forfait social de 20%	Exonération de taxes (salaires, apprentissage) et de participations (formation continue, construction)
	Entreprises de plus de 50 salariés	Réduction du forfait social à 16% si versement dans un PERCO+	
Pour les salariés	Exonération des cotisations sociales à l'exception de la CSG/CRDS		Exonération de l'impôt sur le revenu sauf si le salarié choisit de récupérer immédiatement sa participation à son versement

Le détail des avantages est disponible [ici](#).

## 3.4 AUTRES MODALITÉS : cas particuliers

### LA PARTICIPATION DANS UNE UES (UNITÉ ÉCONOMIQUE & SOCIALE)

Il y a 2 possibilités :

- Un accord global couvre l'ensemble de l'UES : dans ce cas, la participation peut être calculée sur la base du résultat consolidé de l'UES.
- Des accords distincts propres à chaque entreprise couvrent l'ensemble de leurs salariés : dans ce cas, la répartition des sommes est effectuée entre tous les salariés sur la base du total des réserves de participation constituées dans chaque entreprise.

### LE SUPPLÉMENT DE PARTICIPATION

Le Conseil d'Administration d'une entreprise ou son directoire, ou encore, en l'absence de telles structures, le chef d'entreprise, peuvent décider d'attribuer aux salariés un supplément d'intéressement ou de participation au titre de l'exercice clos (c. Trav. art. L.3324-9).

## **Axia Consultants**

accompagne les Instances Représentatives du Personnel depuis plus de 20 ans sur les enjeux économiques, juridiques, sociaux et en santé au travail. Nous proposons des missions d'expertises, d'assistance ou des formations sur mesure, pour vous accompagner selon vos besoins.

[Consulter notre Dossier spécial coronavirus](#)

[Consulter nos domaines d'activités](#)

[Nous contacter](#)