

La participation.

1. Définition

Versement d'une part des bénéfices de l'entreprise aux salariés.

2. Condition d'application, cadre, pour qui, quelles entreprises ?

- Obligatoire pour les entreprises qui emploient 50 salarié pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers exercices.
- Mise en place par accord entre l'entreprise et les salariés (ou les représentants) :
 - Règles de calcul
 - Affectation
 - Gestion de la participation
 - Durée

Si pas d'accord, régime dit « d'autorité », imposé par l'entreprise.

- Pour tous les salariés, plus de 3 mois d'ancienneté

En fonction de l'accord, tous les salariés perçoivent la même somme ou bien la somme versée dépend du salaire brut du salarié et de la durée de sa présence au cours de l'exercice pris en compte.

3. Fiscalité

- 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, 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.

4. Calcul de la participation

Participation = $\frac{1}{2} (B-5C/100) \times (S/VA)$

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

Une autre formule peut être envisagée mais le gain pour le salarié ne doit pas être inférieur à celui engendré par la 1^{ère} formule.

5. Règlementation (rédaction dépôt, organismes concernés, ...)

- L'accord doit :
 - Être approuvé par les 2/3 du personnel
 - Être communiqué, en 5 exemplaires, à l'administration
 - Stipuler les conditions d'informations de son existence auprès des salariés

6. Placement de la participation

- fond spécialement créé pour la participation, par l'entreprise ;
- achat de Sicav (Société d'investissement à capital variable)
- être placée sur un Plan épargne entreprise (PEE) ou un Plan épargne interentreprise (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.

7. Blocage et déblocage de la participation

Les sommes sont bloquées pendant 5 ans. Sans accord d'entreprise, elles sont même bloquées pendant 8 ans.

Cas de déblocage anticipé :

- mariage ou PACS du salarié
- naissance ou d'adoption, s'il s'agit d'un troisième enfant
- divorce, séparation ou rupture de PACS si le salarié obtient la garde ou la garde partagée d'au moins un enfant
- cessation du contrat de travail

- création ou reprise d'une entreprise artisanale, commerciale, agricole ou industrielle par le salarié, son conjoint, ou ses enfants
- invalidité, au 2e ou 3e degré, du salarié, de son conjoint ou de ses enfants
- surendettement du salarié

<http://www.journaldunet.com/management/pratique/prime-et-avantages/97/la-participation.html>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2141>