

## MOTIVER SES SALARIÉS EN DISTRIBUANT UNE PARTIE DES BÉNÉFICES DE L'ENTREPRISE

La participation permet d'associer les salariés aux bénéfices de l'entreprise. Il ne peut se substituer à aucun élément de salaire en vigueur dans l'entreprise.

La prime de participation permet aux salariés d'épargner dans un cadre fiscal avantageux et sans effort personnel.

### BON À SAVOIR

#### › ENTREPRISES CONCERNÉES

- Obligatoire dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus qui dégagent un bénéfice supérieur à 5 % des capitaux propres
- Facultatif pour les entreprises de 1 à 49 salariés

#### › BÉNÉFICIAIRES

- Tous les salariés de l'entreprise, une ancienneté de 3 mois maximum peut être exigée
- Le dirigeant et son conjoint collaborateur ou associé dans les entreprises de 1 à 250 salariés si prévu par l'accord
- Les salariés mis à disposition par un GIE ne bénéficiant d'aucun plan d'épargne salariale si prévu par l'accord

#### › PLAFOND ANNUEL

La prime de participation ne doit pas excéder 75 % du PASS<sup>1</sup> par an et par bénéficiaire

#### › MISE EN PLACE

L'accord instituant la participation doit être conclu :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail ;
- soit entre le chef d'entreprise et les syndicats représentatifs ;
- soit au sein du Comité Social Économique (CSE) ou du Comité d'Entreprise (CE) ;
- soit par ratification à la majorité des 2/3 du personnel.

Les signataires de l'accord définissent librement sa durée. Elle peut être à durée **déterminée** (1 an minimum) et comporter une **clause de tacite reconduction** ou à durée **indéterminée**.

L'accord doit être conclu avant l'expiration **d'un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice** au titre duquel les droits à la participation sont nés.

Pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales, **l'accord doit être déposé** à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dont l'entreprise dépend.

#### › FORMULE DE CALCUL

La part des bénéfices distribuée aux salariés s'appelle **Réserve Spéciale de Participation**. Elle est calculée selon la formule légale suivante :

$$RSP = 1/2 \times (B - 5\% C) \times (S / VA)$$

**B** : Bénéfice Net

**C** : Capitaux propres (capital, réserves, report à nouveau)

**S** : Salaires

**VA** : Valeur ajoutée (résultat courant avant impôt + salaires & charges sociales + impôts & taxes + charges financières + amortissements & provisions)

Une formule de calcul dérogatoire peut être mise en place à condition qu'elle soit **plus favorable aux salariés** que la formule légale et qu'elle respecte les limites prévues par la réglementation.

#### › MODE DE RÉPARTITION

La répartition individuelle entre salariés peut être :

- uniforme ;
- proportionnelle aux salaires ;
- proportionnelle au temps de présence ;
- un mixte de plusieurs de ces critères.

1. PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale



## › MODALITÉS DE VERSEMENT

La participation doit être versée aux bénéficiaires au plus tard avant le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice concerné. Passée cette date, l'entreprise devra verser des intérêts de retard.

Lorsqu'elle est placée dans un plan d'épargne la prime de participation peut être complétée d'un abondement de l'entreprise.

## › FISCALITÉ



### AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

Les sommes versées par l'entreprise au titre de la participation :

- sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise,
- sont exonérées de charges sociales patronales,
- sont exonérées de forfait social pour les entreprises de 1 à 49 salariés (taux 20 % à partir de 50 salariés).



### AVANTAGES POUR LES SALARIÉS

La prime de participation investie :

- est exonérée de cotisations sociales (sauf CSG et CRDS),
- n'entre pas dans le calcul de l'impôt sur le revenu,
- peut être complétée d'un abondement ayant les mêmes avantages fiscaux.

Les plus-values sont également exonérées d'impôt (hors prélèvements sociaux).

La prime de participation est imposable au titre de l'impôt sur le revenu si elle est perçue par le bénéficiaire.

## › INTERROGATION DES SALARIÉS

Dès que la Réserve Spéciale de Participation a été calculée, l'entreprise informe les bénéficiaires de la quote-part leur revenant. Ils ont alors un délai de **15 jours** pour choisir s'ils souhaitent percevoir cette somme ou l'investir dans le PEE et/ou PERCO de l'entreprise.

Passé ce délai et à défaut de choix du salarié, la prime sera **placée par défaut dans le PEE** (et dans le PERCO si mis en place dans l'entreprise) dans le FCPE prévu par son règlement ou dans le FCPE le plus sécuritaire si aucun FCPE n'est précisé.

## › DISPONIBILITÉ & RÉCUPÉRATION DE L'ÉPARGNE

Lorsque la prime de participation est investie dans un plan d'épargne, elle est bloquée pour une durée de 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elle est attribuée pour le PEE et jusqu'à la date de départ à la retraite pour le PERCO.

La loi prévoit des cas de déblocage anticipé permettant de récupérer ces avoirs avant la fin du délai d'indisponibilité tout en conservant les avantages fiscaux comme l'acquisition de la résidence principale<sup>2</sup>.

A l'issue de la période de blocage, le bénéficiaire peut :

- ➔ récupérer son épargne sous forme de capital non imposé ou de rente partiellement défiscalisée (PERCO uniquement) ;
- ➔ conserver son épargne dans le PEE et/ou PERCO.

2. Retrouvez toutes les conditions et modalités de déblocage anticipé dans nos fiches pratiques disponibles sur [www.regardbtp.com](http://www.regardbtp.com) rubrique Salariés/Documents utiles.



[www.regardbtp.com](http://www.regardbtp.com)



### DE L'AIDE POUR FAIRE LES BONS CHOIX

Votre conseiller vous accompagne dans la mise en place de votre dispositif d'épargne salariale.

**CONTACTEZ-LE**

