RegardBTP
EPARGNE SALARIALE

PARTICIPATION

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, dès lors qu'elle est placée dans le plan d'épargne salariale, 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 si prévu par l'accord, dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant conclu un accord de participation volontaire, et dans les entreprises de moins de 250 salariés, ayant conclu un accord de participation dérogatoire, pour la seule part de la RSP excédant le montant qui aurait résulté de l'application de la formule légale.**
- 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[1] 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) ;
- 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. L'obligation de mettre en œuvre la participation s'applique à compter du 1er exercice ouvert postérieurement à une période de 5 années civiles consécutives au cours desquelles le seuil de 50 salariés a été atteint ou dépassé (article L. 3322-1 du code du travail).

Pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales, **l'accord doit être déposé** à la Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) sur la plateforme en ligne ***www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr***.

› 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. La réserve spéciale de participation ne peut être supérieure à l'un des plafonds suivants au choix :

- à la moitié du bénéfice net comptable,
- au bénéfice net comptable, moins 5 % des capitaux propres,
- au bénéfice net fiscal, moins 5 % des capitaux propres,
- à la moitié du bénéfice fiscal.

› MODE DE RÉPARTITION

La répartition individuelle entre salariés peut être :

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

1. *PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale*

› SUPPLÉMENT DE PARTICIPATION

Dans une entreprise dotée d'un accord de participation au titre duquel la participation a été versée au cours d'une année, l'employeur peut décider de verser au titre d'un exercice clos un supplément de participation aux bénéficiaires de l'accord.

Ce supplément, qui est réparti selon les mêmes modalités que la participation elle-même ou selon celles prévues par un accord spécifique, bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales.

› MODALITÉS DE VERSEMENT

La participation doit être versée aux bénéficiaires au plus tard avant le 1er jour du 6e 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 versé par l'entreprise.

› RÉGIME FISCAL ET SOCIAL

AVANTAGES POUR LES SALARIÉS

La prime de participation est :

- exonérée de cotisations sociales (hors CSG et CRDS[2]),
- exonérée d'impôt sur le revenu lorsqu'elle est investie dans un plan d'épargne salariale (si elle est perçue immédiatement par le bénéficiaire, la prime est soumise à l'impôt sur le revenu),
- soumise à un régime fiscal favorable à la sortie du plan d'épargne salariale (les plus-values sont exonérées d'impôt sur le revenu et soumises aux prélèvements sociaux[3]).

La prime de participation investie dans un plan d'épargne salariale peut également être complétée d'un abondement de l'employeur avec les mêmes avantages fiscaux.

AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

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

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

2. Taux CSG & CRDS : 9,7%
3. Prélèvements sociaux sur les plus-values : 17,2%

› 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, le PERCO et/ou le PERECO de l'entreprise.

Passé ce délai et à défaut de choix du salarié, la prime sera **placée par défaut dans le PEE** (ou pour moitié dans le PEE, et pour moitié dans le PERCO ou PERECO si un tel dispositif est mis en place dans l'entreprise) et investie dans le FCPE prévu par son règlement ou dans le FCPE le plus sécuritaire si aucun FCPE par défaut 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 1er jour du 6e 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 et le PERECO.

La loi prévoit des cas de déblocage anticipé, comme l'acquisition de la résidence principale[4], permettant à l'épargnant de récupérer ses avoirs avant la fin du délai d'indisponibilité tout en conservant les avantages fiscaux.

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 et PERECO uniquement) ;
- maintenir son épargne dans le PEE, le PERCO et/ou le PERECO et ainsi conserver tous les avantages du plan d'épargne.

4. Retrouvez toutes les conditions et modalités de déblocage anticipé dans nos fiches pratiques disponibles sur www.regardbtp.com rubrique Salariés/Documents utiles.

RAPIDITÉ
SIMPLICITÉ
FIABILITÉ
LIBERTÉ

www.regardbtp.com

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

CONTACTEZ-LE

Février 2023- RBTP 0129 V1

LE TRI FACILE
BAC DE TRI

REGARDBTP Teneur de Comptes Conservateur de Parts – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 3 800 000 €
Siège social 7 rue du Regard 75006 PARIS – RCS PARIS 451 292 312