

Service Recouvrement

Pour tout renseignement, contacter :

- Tél. : 01 44 90 20 62
- Fax : 01 44 90 20 68
- cotisation@crpcen.fr

ACCORDS DE PARTICIPATION

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Circulaire interministérielle du 22 novembre 2001.**
- **Circulaire interministérielle du 14 septembre 2005** relative à l'épargne salariale.
- **Lettre circulaire Acoff n° 2007-081** du 7 juin 2007 sur la mise en oeuvre de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation de l'actionnariat salarié, diffusant les questions/réponses ministérielles du 15 mai 2007.
- **Articles L. 3322-6, L. 3323-4 et suivants, et L. 3323-6** du code du travail.
- **Articles D. 3324-1 et suivants** du code du travail.
- **Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017** relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
- **BOI-BIC-PTP-10-10-20-10-20140905 publié le 05/09/2014.**

La participation est un dispositif légal permettant la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

Dispositif obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la mise en oeuvre effective de la participation est toutefois subordonnée à la réalisation d'un bénéfice fiscal suffisant. Les sommes distribuées au titre de la participation bénéficient d'exonérations à la fois sociales et fiscales, à condition toutefois que le dispositif soit mis en oeuvre dans le respect de certains principes généraux.

CHAMP D'APPLICATION

La participation est un dispositif obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés quelle que soit la nature de leur activité ou leur forme juridique. Les entreprises ne dépassant pas ce seuil de salariés peuvent toutefois mettre en place volontairement un accord de participation. Elles seront alors soumises aux mêmes obligations et bénéficieront des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les entreprises appliquant le dispositif à titre obligatoire.

Les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés n'ont pas l'obligation de mettre en place immédiatement un accord de participation lorsqu'elles sont déjà dotées d'un accord d'intéressement. La participation ne sera obligatoire dans ces entreprises que lorsque l'accord d'intéressement arrivera à son terme, sachant que celui-ci est conclu pour une durée de 3 ans. Les entreprises nouvelles, dont la création ne résulte pas de la fusion d'entreprises préexistantes ne sont assujetties au dispositif de la participation qu'à compter du troisième exercice clos après leur création, même si elles emploient d'emblée plus de cinquante salariés. L'obligation de conclure un accord de participation a été étendue aux unités économiques et sociales (UES) d'au moins 50 salariés.

Les groupes de sociétés et les groupements d'employeurs ont également la faculté de conclure un accord de participation applicable à l'ensemble de leurs salariés. Sont visées ici les entreprises juridiquement indépendantes ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.

CONDITION D'EFFECTIF

La condition d'effectif est remplie lorsque l'entreprise a atteint 50 salariés pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré. L'appréciation de la condition d'effectif s'effectue selon les règles fixées par l'article L. 1111-1 et suivants du Code du Travail, prévoyant les modalités de calcul de l'effectif au sein de l'entreprise. En cas d'entreprise à établissements multiples, la condition d'effectif doit être appréciée au niveau de l'entreprise dans son ensemble. Pour les entreprises saisonnières, le seuil de 50 salariés doit avoir été atteint pendant au moins la moitié de la durée de l'activité saisonnière.

BÉNÉFICIAIRES DE LA PARTICIPATION

Tous les salariés de l'entreprise au sens du droit du travail, c'est-à-dire titulaires d'un contrat de travail, peuvent bénéficier de la participation. Toutefois, les accords de participation peuvent fixer une condition d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois de présence dans l'entreprise ou dans le groupe.

SALARIÉS DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut désormais bénéficier du dispositif de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes au groupement auprès de laquelle il est mis à disposition

DIRIGEANTS D'ENTREPRISES

Initialement, les mandataires sociaux ne pouvaient bénéficier du dispositif de la participation que lorsqu'ils étaient titulaires d'un contrat de travail et ce uniquement au titre des rémunérations perçues en contrepartie de ce contrat.

Depuis la loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008, les entreprises qui mettent en place volontairement un régime de participation peuvent en faire bénéficier le chef d'entreprise, son conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire. De même, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, dans lesquelles la participation est calculée selon une formule dérogatoire, la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale peut être répartie entre les salariés et les chefs de ces entreprises, son conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, les PDG, gérants ou membres du directoire.

MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

La participation peut être aménagée de différentes façons :

- dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail ;
- par accord passé entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- par accord conclu entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise (comité social et économique) ;
- par accord ratifié par 2/3 du personnel.

DÉLAI DE CONCLUSION D'UN ACCORD

L'accord de participation doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés (article L. 3323-5 du Code du Travail). Le caractère obligatoire attaché à la participation conduit à la mise en œuvre d'un régime dit d'autorité, conformément aux dispositions de l'article L. 3323-5 du Code du Travail, lorsque l'entreprise n'a pas conclu d'accord de participation dans le délai prévu.

L'absence d'accord doit être constatée par l'inspecteur du travail. Ce régime d'autorité comprend notamment la constitution d'une réserve calculée selon la formule de droit commun, et bénéficiant des exonérations fiscales et sociales liées au régime de la participation. Lorsqu'une entreprise constate qu'elle n'a pas respecté le délai de conclusion, elle a la possibilité d'appliquer spontanément le régime d'autorité sans attendre le constat de l'inspecteur du travail, en l'en tenant informé.

CONTENU DE L'ACCORD

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales, l'accord de participation doit contenir des clauses obligatoires énumérées aux articles L. 3324-5 et suivants du Code du Travail. Ces clauses concernent notamment :

- la date de conclusion, de prise d'effet et de durée de l'accord ;
- la formule de calcul de la réserve spéciale de participation ;
- les modalités de répartition de la participation et les plafonds applicables ;
- les modalités de versement de la participation ;
- les modalités de gestion de la réserve spéciale de participation ;
- les conditions d'information des salariés.

Des clauses facultatives peuvent également être intégrées dans l'accord selon les adaptations ou précisions que veulent indiquer les parties. Les modifications apportées aux accords de participation doivent être faites par avenant conclu selon les formes prévues pour la signature des accords. L'avenant doit être déposé auprès de l'unité territoriale de la Direccte (ex-DDTEFP) dépositaire de l'accord initial.

DÉPÔT DE L'ACCORD

Les accords de participation doivent être déposés à l'unité territoriale de la Direccte du lieu de leur conclusion. Aucun délai n'est prévu pour le dépôt des accords de participation. Néanmoins, en l'absence de dépôt, l'accord ne produira pas tous ses effets. L'article L. 3323-4 du Code du Travail prévoit en effet que le dépôt de l'accord à l'unité territoriale de la Direccte conditionne le droit à l'exonération des charges sociales et fiscales.

RÉPARTITION DE LA RÉSERVE DE PARTICIPATION

La formule légale de calcul de la réserve de participation se fait à partir du bénéfice net de l'entreprise selon la formule :

$$R = 1/2 [B - 5 \% C] \times [S / VA]$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = salaires de l'entreprise

VA = valeur ajoutée de l'entreprise

L'accord peut déroger à la formule légale et prévoir un mode de calcul différent à condition :

- que le résultat de ce mode de calcul soit égal ou supérieur à celui résultant de l'application de la formule légale ;
- que ce résultat ne soit pris en compte que dans la limite de l'un des plafonds dont le choix est laissé aux signataires de l'accord : la moitié du bénéfice net comptable, le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres, le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ou la moitié du bénéfice fiscal .

RÉPARTITION ENTRE LES SALARIÉS

Les accords de participation doivent définir les critères de répartition de la réserve spéciale de participation. Ces critères limitativement énumérés par l'article L. 3324-5 du Code du Travail prévoient :

- soit une répartition uniforme ;
- soit une répartition proportionnelle aux salaires ;
- soit une répartition proportionnelle à la durée de présence ;
- soit une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

Les droits à participation susceptibles d'être versés à un même salarié au titre d'un exercice donné font l'objet d'un plafonnement individuel fixé à 3/4 du plafond annuel de la Sécurité sociale. Ce plafond, qui s'applique quel que soit le mode de répartition choisi, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement. Lorsque la réserve spéciale de participation est répartie de façon proportionnelle aux salaires, le salaire servant de base à cette répartition proportionnelle est au plus égal à quatre fois le plafond annuel de Sécurité sociale.

SUPPLÉMENT DE RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

L'article L. 3324-9 du code du travail permet au Conseil d'administration ou au directoire d'une entreprise ou, à défaut, au chef d'entreprise de décider d'attribuer un supplément de réserve spéciale de participation au titre de l'exercice clos. Ce supplément, attribué au titre de l'exercice clos, ne concerne que les entreprises, quel que soit leur effectif, dans lesquelles s'applique déjà un accord de participation au titre de l'exercice.

SOMMES AFFECTÉES AU TITRE DE LA RÉSERVE DE PARTICIPATION

Les sommes issues de la participation peuvent être versées immédiatement à la demande du salarié. Sa demande est formulée sous 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. L'entreprise peut également payer le salarié immédiatement, même si le salarié n'en fait pas la demande, lorsque les droits acquis ne dépassent pas 80 €.

Dès lors que le salarié n'a pas demandé le versement immédiat de tout ou partie des sommes attribuées au titre de la participation, celles-ci sont bloquées pendant 5 ans. L'indisponibilité des sommes est portée à 8 ans si aucun accord de participation n'a été conclu dans les délais requis par la loi. Les sommes bloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. En cas de versement immédiat des droits, le montant débloqué est soumis à l'impôt sur le revenu.

Lorsque les sommes versées au titre de la participation ont été bloquées, il est possible de bénéficier d'un déblocage anticipé dans les cas suivants : mariage, naissance ou adoption d'un 3^e enfant puis de chaque enfant suivant, invalidité de catégorie 2 ou 3, décès du salarié ou de son conjoint, rupture du contrat de travail, création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, installation en vue de l'acquisition d'une profession libérale, surendettement.

GESTION DE LA RÉSERVE DE PARTICIPATION

Durant la période d'indisponibilité, les droits des salariés sont gérés pour leur compte par l'entreprise ou un organisme habilité. L'accord de participation détermine les modalités de gestion des sommes distribuées à ce titre.

Ainsi, plusieurs modes de placement sont possibles :

- affectation de la totalité de la participation à un plan d'épargne entreprise/interentreprises ;
- affectation de la participation pour partie à un fonds que l'entreprise consacre à l'investissement en compte courant bloqué et pour partie à un plan d'épargne entreprise.

Le salarié peut modifier le mode de placement de droits déjà affectés si l'accord le prévoit.

RÉGIME SOCIAL DE LA PARTICIPATION

Les accords de participation ouvrent droit, sous réserve du respect de certaines conditions, à une exonération totale des cotisations CRPCEN et des cotisations d'allocations familiales et d'accident du travail. Pour bénéficier de cette exonération, l'accord de participation doit avoir fait l'objet d'un dépôt à l'unité territoriale de la Direccte du lieu de conclusion. Tout versement intervenu avant le dépôt sera soumis à cotisations, l'exonération ne pouvant être mise oeuvre de façon rétroactive.

La participation doit présenter un caractère aléatoire. L'exonération des cotisations sociales est subordonnée au respect de cette condition. La détermination de la réserve spéciale de participation résulte obligatoirement d'une formule de calcul dont le résultat ne peut être déterminé a priori. L'accord de participation doit avoir un caractère collectif : Il doit être appliqué de façon uniforme à tous les bénéficiaires quelle que soit leurs catégories professionnelles ou leurs performances individuelles. L'absence de caractère collectif donnera lieu à réintégration dans l'assiette des cotisations sociales de l'ensemble des droits versés. Enfin, le plafonnement des sommes versées doit être respecté (3/4 du plafond annuel de la Sécurité sociale). Les droits à participation excédant les plafonds prévus sont réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales.

Les contributions sociales CSG et CRDS sont dues au titre des revenus d'activité, dès la répartition individuelle des droits, sans attendre leur déblocage à l'issue du délai d'indisponibilité.

FORFAIT SOCIAL

Les articles L. 137-15 et L. 137-16 du code de la sécurité sociale instaurent une contribution patronale appelée « forfait social ». Le taux de cette contribution est de 20 %. Cette contribution est recouvrée par l'Urssaf.