

Epargne salariale

Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) depuis la loi du 19 février 2001

FICHE N°1 : LA PARTICIPATION

La participation est le droit pour les salariés de bénéficier d'une partie des résultats de l'entreprise.

HISTORIQUE

La participation a été créée par l'ordonnance du 17 août 1967 promulguée par le Général de Gaulle, qui en a fait une obligation pour les entreprises employant plus de 100 salariés.

La loi du 7 novembre 1990 a élargi le champ des entreprises concernées en abaissant à 50 salariés le seuil de l'obligation.

Elle a également été modifiée par la loi du 19 février 2001, dite loi FABIUS.

CHAMP D'APPLICATION

Les entreprises concernées :

la participation est obligatoire dans les entreprises du secteur privé de 50 salariés et plus dégagant un bénéfice fiscal.

Les bénéficiaires

tous les salariés,

si une ancienneté est requise, elle ne peut excéder 3 mois.

LES PARTENAIRES DE LA MISE EN OEUVRE

L'accord de participation doit être conclu :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de branche,
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales représentatives,
- soit au sein du comité d'entreprise,
- soit à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel,
- soit au sein de la délégation unique du personnel, si l'entreprise à moins de 200 salariés.

Quel que soit le mode de conclusion retenu, le projet d'accord de participation doit être soumis pour avis au comité d'entreprise, s'il existe.

L'ACCORD DE PARTICIPATION

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

L'accord de participation doit être déposé auprès de la DDTEFP du lieu où il a été conclu ; cette formalité est indispensable pour obtenir les exonérations fiscales et sociales.

LA FORMULE DE CALCUL

La formule de calcul fait référence à la formule de calcul légale ou à une formule dérogatoire.

La formule légale

la Réserve Spéciale de Participation (RSP) correspond à une fraction des bénéfices, son mode de calcul est une formule de calcul légal :

_ (bénéfice net fiscal – 5% capitaux propres) * masse salariale / valeur ajoutée

La formule dérogatoire :

l'accord de participation peut prévoir une formule dérogatoire plus favorable aux salariés. La RSP ne doit pas excéder la moitié du bénéfice net (comptable ou fiscal) ou le bénéfice net (comptable ou fiscal) diminué de 5% des capitaux propres.

LES MODALITES DE LA REPARTITION

La répartition de la RSP entre les salariés peut-être :

- uniforme,
- proportionnelle au salaire brut ou au temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice,
- voire peut retenir l'ensemble de ces critères.

Les limites de la répartition

Le montant individuel de participation versé à chaque salarié pour une année est limité aux _ du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

LES DROITS INDISPONIBILITE ET DEBLOCAGE ANTICIPE

Indisponibilité des droits :

le montant de la participation est bloqué pendant 5 ans, s'il y a un accord.

En contrepartie elle est exonérée des charges sociales patronales et salariales mais reste soumise aux prélèvements de la CSG et CRDS. Elle est de plus exonérée d'impôt sur le revenu, mais supporte un prélèvement de 10% sur les plus values réalisées à l'issue des 5 ans.

Les droits peuvent être bloqués pendant 8 ans : si un accord de participation n'a pas été signé dans les 12 mois suivant la clôture de l'exercice.

Déblocage anticipé des droits :

le salarié peut demander le déblocage anticipé de tout ou partie de ses droits ; le versement est effectué en une fois. (exemple : invalidité du salarié, cessation d'activité, mariage ...voir article L 442-7 du Code du Travail).

LA GESTION DES DROITS

L'entreprise doit opter entre plusieurs possibilités de gestion de la participation :

- attribution d'actions d'entreprise,
- souscription d'actions émises par les sociétés créées par les salariés en vue de la reprise de leur entreprise,
- affectation à un fonds d'investissement sous forme de compte courant bloqué,
- placement en parts de fonds communs de placement créés pour la gestion de la participation ou placement en titres de SICAV,
- comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre d'un Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE).

L'INFORMATION DES SALARIES

L'information individuelle

A l'occasion de la répartition, chaque salarié reçoit une fiche distincte du bulletin de paie dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice. Elle doit notamment comporter une note rappelant les règles de calculs et de répartition de la participation.

Rapport au Comité d'entreprise (CE)

L'entreprise dispose d'un comité d'entreprise :

l'employeur doit présenter au CE pour consultation dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice un rapport comportant les éléments de calcul de la RSP, ainsi que les informations sur la gestion et l'utilisation des droits.

L'entreprise ne dispose pas de comité d'entreprise :

l'employeur doit adresser à chacun des salariés ce rapport après que les délégués du Personnel en aient pris connaissance.

Départ d'un salarié

Lors du départ d'un salarié, l'entreprise est tenue de remettre à ce dernier l'état récapitulatif de ses droits ou de lui faire suivre.

AVANTAGES FISCAUX POUR LES SALARIES

Les sommes revenant aux salariés au titre de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Mais le montant de la participation au moment de la répartition est amputé de la CSG et de la CRDS.

AVANTAGES FISCAUX POUR LES ENTREPRISES

La RSP constitue pour les entreprises une charge fiscalement déductible des résultats de l'exercice. Elle n'est pas assujettie aux cotisations sociales.

Les entreprises de moins de 50 salariés mettant en place volontairement la participation peuvent constituer en franchise d'impôt une Provision Pour Investissement : le taux est de 50% pour les accords conclus avant le 20/02/03, sinon il est de 25%.

Les entreprises de 50 salariés et plus mettant en place une formule dérogatoire : le taux est de 50% du supplément de réserve obtenu par rapport à une RSP de « droit commun ».