



# **LA PARTICIPATION VOLONTAIRE**

**PARTAGER LES BÉNÉFICES DE L'ENTREPRISE**

- 1. Principe général de la participation** [Page 3](#)
- 2. Qui peut mettre en place et bénéficier de la participation ?** [Page 5](#)
- 3. Les conditions et délai pour la mise en place** [Page 7](#)
- 4. Avantages fiscaux et sociaux de la participation** [Page 12](#)
- 5. Cas pratiques** [Page 15](#)
- 6. Avantages et atouts de Groupama Épargne Salariale** [Page 18](#)

# PRINCIPE GÉNÉRAL DE LA PARTICIPATION

**Versement d'une partie du bénéfice annuel  
de l'entreprise**

**Ne peut se substituer à une prime déjà  
existante**

**Sans limitation de durée**

**Exonéré de charges sociales pour  
les épargnants (*hors CSG/CRDS*) et  
l'entreprise**

**Exonérée d'impôt sur le revenu si reversée  
sur un plan (PEE ou PERCOL) dans les 15  
jours pour les salariés**

**Déductible des résultats de l'entreprise**

**QUI PEUT  
METTRE EN PLACE & BÉNÉFICIER  
DE LA PARTICIPATION ?**

# QUI PEUT METTRE EN PLACE ET BÉNÉFICIER DE LA PARTICIPATION ?



**Toutes les entreprises employant au moins 1 salarié même à temps partiel** (quel que soit le nombre d'heures), quelles que soient la forme juridique et la nature de l'activité.

→ SA, SAS, SARL, GIE, SCM, SELARL, SCP, Entrepreneur individuel, professions libérales, syndicats professionnels, associations...



- **Les salariés**  
CDI / CDD / stagiaires / apprentis / départ en cours d'exercice quel que soit le motif).  
Une condition d'ancienneté maximum de 3 mois peut être demandée.
- **Les conjoints collaborateurs ou associés**  
ou partenaires liés par un PACS dans les PME < 250 salariés.
- **Les chefs d'entreprise**  
ou les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales (si PME < 250 salariés).

# CONDITIONS ET DÉLAI DE MISE EN PLACE



## L'accord peut se négocier au niveau :

- d'une entreprise,
- d'un groupe d'entreprises,
- ou d'un établissement.



## L'accord de participation peut être mis en place au choix de l'entreprise par :

- accord avec un syndicat représentatif,
- accord avec le Comité social et économique,
- ratification (majorité des 2/3)\*.

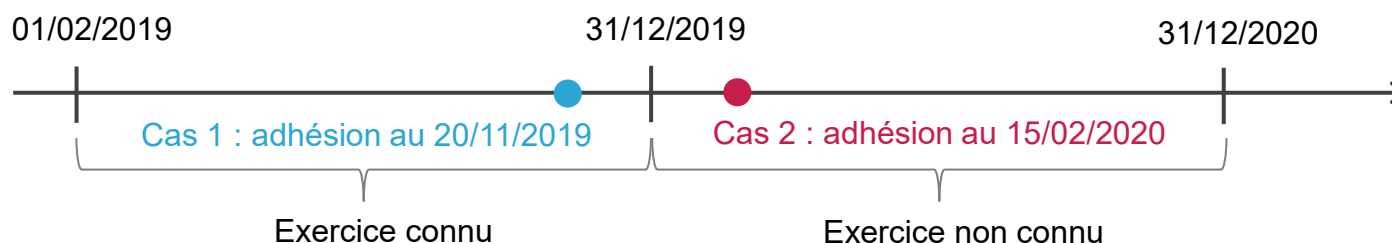
\*Dans ce cas, s'il existe dans l'entreprise un CE/ CSE et/ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.





## Il faut un caractère aléatoire :

Le respect du caractère aléatoire suppose au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles au moment de la signature de l'accord (les résultats sont considérés comme prévisibles dès le 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>e</sup> semestre de l'exercice).



### Cas 1 : Pour une adhésion au 20/11/2019

Si la participation est mise en place sur l'exercice :

- prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et
- se clôturant au 31/12/2019,
- l'exercice 2019 étant réputé **connu** au moment de l'adhésion

→ la durée minimum de la participation devra être de 2 ans (2019-2020) pour que l'accord s'applique sur un exercice réputé non connu.

### Cas 2 : Pour une adhésion au 15/02/2020

Si la participation est mise en place sur l'exercice prenant :

- effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020
- se clôturant au 31/12/2020,

→ l'exercice 2020 étant réputé **non connu** au moment de l'adhésion, la durée de la participation pourra être au minimum de 1 an.



Le **montant global de la participation**, appelé "réserve spéciale de participation" (RSP), est aléatoire et variable.

**La formule légale est calculée à partir :**

- du bénéfice net fiscal (B)
- des capitaux propres (C)
- de la masse salariale (S)
- et de la valeur ajoutée de l'entreprise (VA)

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



**La répartition peut se faire :**

- Au prorata au salaire (plafonné à 75 % PASS et plafonné au salaire le plus élevé dans l'entreprise pour le chef d'entreprise)
- ou au prorata au temps de présence
- ou uniformément
- ou en combinant les critères ci-dessus.

Le dirigeant peut décider de verser un supplément de participation uniquement si une prime a été déclenchée (dans la limite de 75% du PASS par bénéficiaire).



**Le montant global de la participation** peut également être calculé selon l'une des **4 formules dérogatoires**

- Bénéfice net fiscal – 5 % des capitaux propres**
- Bénéfice net comptable – 5 % des capitaux propres**
- ½ x B net fiscal**
- ½ x B net comptable**

NB :

Lorsque l'entreprise applique une formule dérogatoire, elle assure aux salariés des droits au moins équivalents à l'application de la formule légale dans la limite des plafonds prévus par l'accord.

Les formules dérogatoires ne sont valables que sur un exercice inconnu. Par conséquent, la mise en place de la participation sur un exercice connu implique que la formule utilisée soit la formule légale.

# AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

# AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX POUR LES ÉPARGNANTS

À la réception du courrier de l'avis d'option de participation, le bénéficiaire dispose de 15 jours pour investir et/ou percevoir sa prime.

## INVESTIR



Le bénéficiaire investit sa prime dans un PEE ou un PERCOL\* sur les fonds d'épargne salariale.

La prime ne sera pas soumise à l'impôt sur le revenu

**PAS D'IMPOSITION**

et/ou

## PERCEVOIR



Le bénéficiaire perçoit sa prime directement sur son compte bancaire.

Le montant récupéré sera soumis à l'impôt sur le revenu.

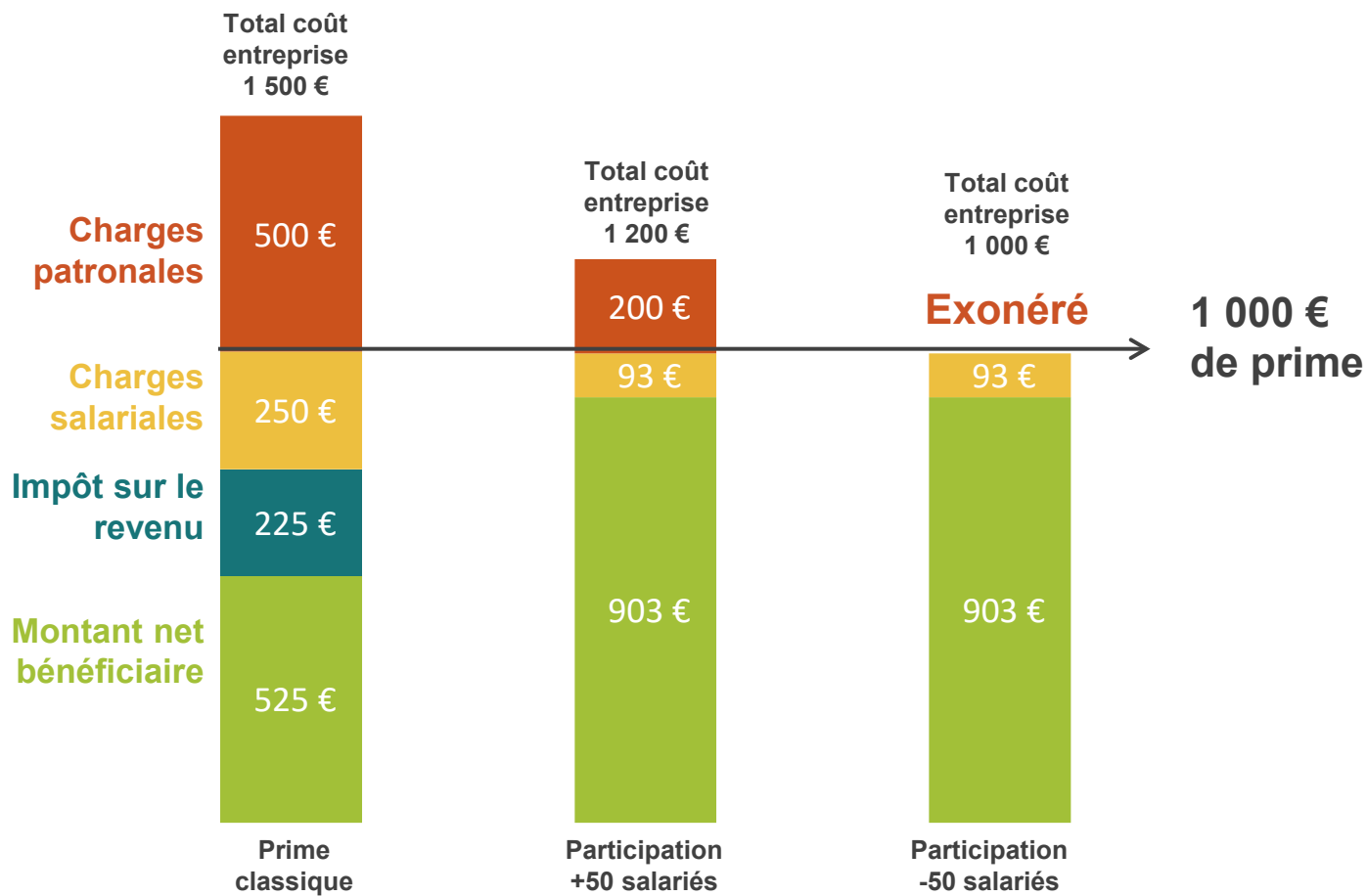
**IMPOSITION**

\*Les sommes investies dans le PEE sont récupérables 5 ans après leur investissement (9 cas de déblocage anticipé). Celles investies dans le PERCOL sont récupérables à la retraite (6 cas de déblocage anticipé).

Dans les 2 cas, la prime d'intéressement est **exonérée de charges sociales** mais soumise à la CSG/CRDS de 9,7 % (taux en vigueur depuis le 01/01/2018).

Si aucune répartition n'est effectuée avant la date butoir mentionnée sur l'avis d'option en ligne, la prime de participation est placée à 50% dans le PEE sur le fonds par défaut et 50% sur le PERCOL en gestion pilotée.

# COÛT POUR L'ENTREPRISE POUR 1000 € DE PRIME VERSÉS AU SALARIÉ



## Avantages sociaux et fiscaux pour l'entreprise :

- Charge déductible du résultat imposable
- 0 % de forfait social pour les entreprises de -50 salariés (au-delà : 20 % de forfait social dans le PEE et 16 % dans le PERCOL)

# CAS PRATIQUES

## HYPOTHÈSES

- La formule de calcul : Bénéfice Net Fiscal = 121 572 €
- Le mode de répartition : Uniforme
- Investissement 75 % du PASS dans les PEE et PERCOL (dans la limite de 8% du PASS dans le PEE et 16% dans le PERCOL)
- PASS 2020 : 41 136 €

## EXEMPLE 1 : VERSEMENT D'UNE PRIME DE PARTICIPATION MAXIMALE POUR UN ABONDEMENT MAXIMAL

### CHOIX DE L'ENTREPRISE

#### CALCUL DE LA RÉPARTITION

50 % du bénéfice net fiscal

#### DISTRIBUTION

Répartition uniforme 50/50

#### INVESTISSEMENT

#### ABONDEMENT

Maximum PEE : 8% du PASS  
Maximum PERCOL : 16% du PASS

#### TOTAL ÉPARGNÉ SANS CHARGES NI IMPÔTS

### CALCUL SUR L'EXERCICE

60 786 €

Monsieur MERCIER

Madame MERCIER

→ 30 393 €

→ 30 393 €

PEE

PERCOL

PEE

PERCOL

↓

↓

↓

↓

3 291 €

6 582 €

3 291 €

6 582 €

↓

↓

↓

↓

40 266 €

40 266 €

↓

Soit 80 532 €



## HYPOTHÈSES

- La formule de calcul : Bénéfice Net Fiscal = 13 160 €
- Le mode de répartition : Uniforme
- Abondement : 300% dans le PEE et le PERCOL

## EXEMPLE 2 : VERSEMENT D'UNE PRIME DE PARTICIPATION MINIMALE POUR UN ABONDEMENT MAXIMAL

### CHOIX DE L'ENTREPRISE

#### CALCUL DE LA RÉPARTITION

#### DISTRIBUTION

Répartition uniforme 50/50

#### INVESTISSEMENT

#### ABONDEMENT

Maximum PEE : 8% du PASS  
Maximum PERCOL : 16% du PASS

#### TOTAL ÉPARGNÉ SANS CHARGES NI IMPÔTS

### CALCUL SUR L'EXERCICE

6 580 €

Monsieur MERCIER

Madame MERCIER

→ 3 291 €

→ 3 291 €

PEE

PERCOL

PEE

PERCOL

↓

↓

↓

↓

3 291 €

6 582 €

3 291 €

6 582 €

↓

↓

↓

↓

13 164 €

13 164 €

↓

Soit 26 328 €