



LA PARTICIPATION VOLONTAIRE

PARTAGER LES BÉNÉFICES DE L'ENTREPRISE

stratégies sociales

Solutions et conseils en protection sociale
Conseils en assurances de personnes

- 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](#)

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 :

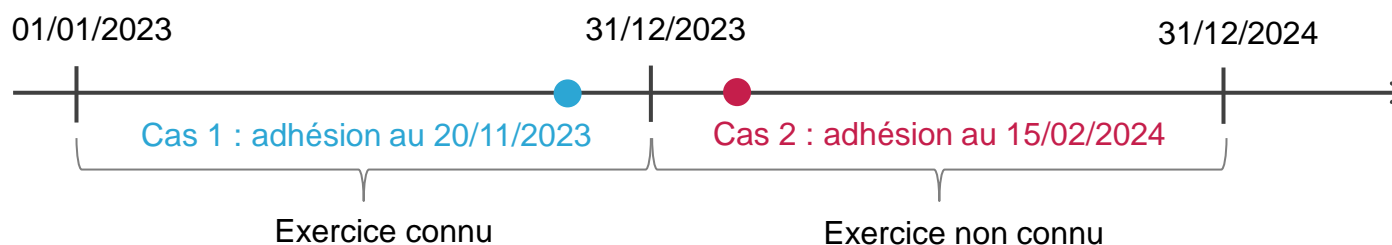
- accord avec un syndicat représentatif,
- accord avec le Comité social et économique,
- ratification (majorité des 2/3)*.

*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^{er} jour du 2^e semestre de l'exercice).



Cas 1 : Pour une adhésion au 20/11/2023

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

- prenant effet au 1^{er} janvier 2023 et
- se clôturant au 31/12/2023,
- l'exercice 2023 étant réputé **connu** au moment de l'adhésion

→ la durée minimum de la participation devra être de 2 ans (2023-2024) pour que l'accord s'applique sur un exercice réputé non connu.

Cas 2 : Pour une adhésion au 15/02/2024

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

- effet au 1^{er} janvier 2024
- se clôturant au 31/12/2024,

→ l'exercice 2024 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 du salaire (plafonné à 75 % PASS et plafonné au salaire le plus élevé dans l'entreprise pour le chef d'entreprise)
- ou au prorata du 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 une formule libre, dont le résultat sera plafonné au résultat de la plus haute des **4 formules dérogatoires**

- Bénéfice net fiscal – 5 % des capitaux propres**
- Bénéfice net comptable – 5 % des capitaux propres**
- 1/2 x B net fiscal**
- 1/2 x B net comptable**

NB :

Lorsque l'entreprise qui emploie plus de 50 salariés applique une formule libre, 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.

Lorsque l'entreprise emploie moins de 50 salariés, elle peut choisir une formule libre inférieure aux droits équivalents à l'application de 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.

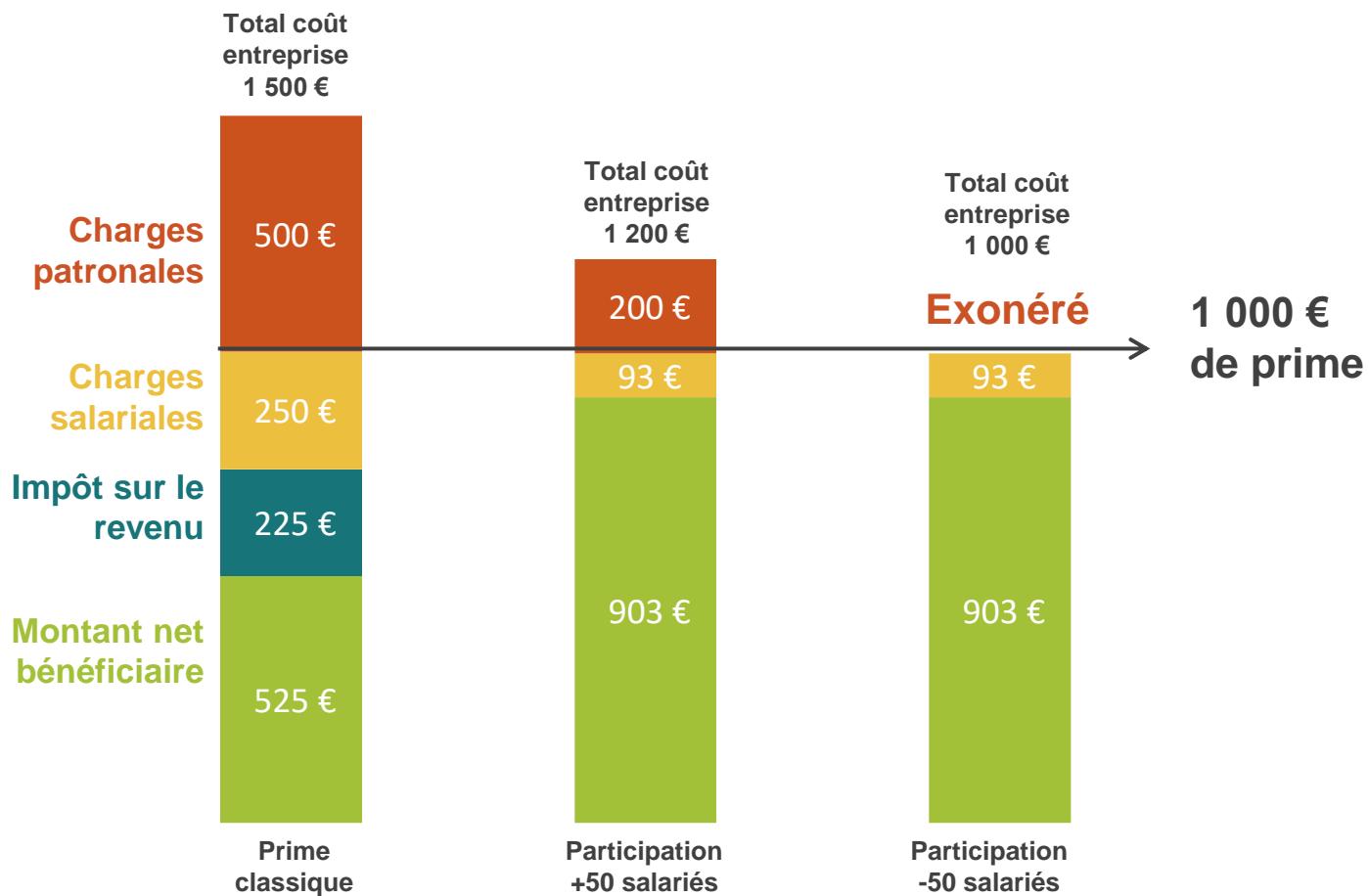
IMPOSITION

*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 2024 : 46 368 €
- Bilan pris en compte: 2024, Date de paiement: 2025

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

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

CALCUL SUR L'EXERCICE

60 786 €

Monsieur MERCIER

Madame MERCIER

→ 30 393 €

→ 30 393 €

PEE

PERCOL

PEE

PERCOL

↓

↓

↓

↓

3 709 €

7 418 €

3 709 €

7 418 €

↓

↓

↓

↓

41 520 €

41 520 €

↓

Soit 83 040 €

EXEMPLE 2 : SCHÉMA D'OPTIMISATION EN ÉPARGNE SALARIALE POUR UNE SOCIÉTÉ/HOLDING FAMILIALE

SAS FAMILY

- Monsieur est président avec un salaire annuel brut de 120 000€
- Madame est salariée à mi-temps avec un salaire annuel brut de 10 000€
- Imposition sur les sociétés: 25%

Données issues du bilan 2023:

- ✓ Bénéfice net fiscal : 110 000 €
- ✓ Bénéfice net comptable : 90 000 €
- ✓ Capitaux propres 500 000 €
- ✓ Valeur ajoutée: 250 000 €
- ✓ Salaires: 130 000 €

L'entreprise SAS FAMILY souhaite :

- Réduire son impôt sur les sociétés
- Optimiser les rémunérations des 2 salariés



LES SOLUTIONS POUR LA SAS FAMILY

1. Mise en place d'un accord de participation volontaire
2. Mise en place d'un accord d'intéressement
3. Mise en place PEE + PERCOL avec abondement à 300%

1. Mise en place d'un accord de participation volontaire

Calcul de la formule légale : $\frac{1}{2} (\text{BNF} - 5\% \text{ CP}) \times (\text{S}/\text{VA})$

- $\frac{1}{2} (110\ 000 - 25\ 000) \times (130\ 000 / 250\ 000) = 22\ 100\ \text{€}$

Calcul des 4 formules dérogatoires:

- $\frac{1}{2} \text{BNF} = 55\ 000\ \text{€}$
- $\frac{1}{2} \text{BNC} = 45\ 000\ \text{€}$
- $\text{BNF} - 5\% \text{ CP} = 85\ 000\ \text{€}$
- $\text{BNC} - 5\% \text{ CP} = 65\ 000\ \text{€}$

On peut donc verser une participation légale sur 2023 à hauteur de **22 100 €** ou choisir une formule libre.

On peut aussi rajouter un supplément de participation pouvant aller jusqu'à **62 900€** (85 000 – 22 100).

Cela représenterait une enveloppe de **85 000 €** mais entraînerait un dépassement des plafonds individuels autorisés (75% du PASS/an/personne) soit 32 994€ pour 2023.

L'entreprise peut alors décider de verser un supplément de 43 888€.

Cela donnerait alors pour chaque bénéficiaire:

$$(22\ 100 + 43\ 888) / 2 = 32\ 994\ \text{€}$$

2. Mise en place d'un accord d'intéressement



Budget : 20% de la masse salariale



Objectif : Versement de l'intéressement si BNF > 50 000€



Répartition : uniforme

Si objectif atteint alors versement de : $130\ 000\ \text{€} \times 20\% = 26\ 000$

€

Soit 13 000 € par personne

LES SOLUTIONS POUR LA SAS FAMILY

1. Mise en place d'un accord de participation volontaire
2. Mise en place d'un accord d'intéressement
3. Mise en place PEE + PERCOL avec abondement à 300%

3. Mise en place d'un Plan Epargne Entreprise + un Plan d'Epargne Retraite Collectif avec un abondement à 300 %

	MR	MME	TOTAL
Prime de participation brute	32 994,00	32 994,00	65 998,00
Prime d'intéressement brute	13 000,00	13 000,00	26 000,00
Abondement PEE brut (8% du PASS 2024)	3 709,44	3 709,44	7 418,88
Abondement PERCOL brut (16% du PASS 2024)	7 418,88	7 418,88	14 837,76
TOTAL DEDUCTIBLE POUR L'ENTREPRISE	57 122,32	57 122,32	114 244,64
CSG/CRDS sur la totalité	5 540,87	5 540,87	11 081,74
TOTAL INVESTI NET (avant frais sur versements)	51 581,45	51 581,45	103 162,9

- Une charge déductible pour l'entreprise de 114 245€, soit une économie d'impôt sur les sociétés de $114\,245 \times 25\% = 28\,562\text{€}$
- **103 163 €** qui sortiront au terme en capital sans impôt (uniquement 17,2% de prélèvements sociaux sur les plus-values).