

La confiance
ça se mérite

Amundi
ASSET MANAGEMENT



Les fiches dispositifs Épargne Salariale & Retraite



PARTICIPATION

La participation est un **dispositif qui permet d'associer les salariés aux bénéfices de l'entreprise**, en leur attribuant une part des bénéfices annuels de l'entreprise.

La participation est **obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés qui réalisent des bénéfices**.

Épargne
Salariale
& Retraite

PARTICIPATION

CHAMP D'APPLICATION

La participation est obligatoire pour toute entreprise ou Unité Économique et Sociale (UES)⁽¹⁾ à compter de l'exercice suivant une période de 5 années civiles consécutives avec un effectif de plus de 50 salariés, et dégageant un bénéfice imposable, y compris dans le cas où le bénéfice est soumis à un taux réduit d'impôt.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place volontairement la participation.

L'accord de participation doit indiquer notamment les règles de calcul de la Réserve Spéciale de Participation, leurs modalités d'affectation et de gestion de la participation. Il précise aussi sa durée.

MISE EN PLACE

- Par accord collectif.
- Par accord entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales.
- Par accord au sein du Comité Social et Économique (CSE).
- Par ratification à la majorité des 2/3 du personnel sur demande conjointe du chef d'entreprise et de la représentation syndicale ou du CSE lorsqu'une, au moins, de ces instances représentatives existe.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en cas d'échec des négociations, l'employeur peut mettre en place la participation unilatéralement, sous réserve des modalités de consultation prévues par la loi.

L'accord doit être conclu un an maximum après la clôture de l'exercice concerné. Il doit être déposé auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), exclusivement sous forme dématérialisée à partir de la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

L'accord de participation devra prévoir obligatoirement l'affectation des sommes à un PEE ou PEI et, si l'entreprise en dispose, à un ancien PERCO/PERCOI ou à un nouveau PER COL/PER COL-I.

BÉNÉFICIAIRES

- **Tous les salariés.** Une condition d'ancienneté de 3 mois maximum peut être exigée.
- **Les chefs d'entreprises,** ou en cas de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint collaborateur ou associé (ou son partenaire lié par un PACS) pourront bénéficier du régime de la participation dans les conditions suivantes :
 - dans les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place à titre volontaire un accord de participation.

- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés en cas de formule dérogatoire et pour la part de RSP excédant la formule légale.

Pour ces bénéficiaires, lorsqu'est retenu le critère de répartition proportionnel à la rémunération, celle-ci est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé dans l'entreprise et dans la limite du plafond de répartition individuel.

Lorsque le versement de la participation au titre de la dernière période d'activité intervient après le départ du salarié, il peut affecter cette participation dans le plan d'épargne de l'entreprise qu'il vient de quitter. Le règlement du plan d'épargne peut prévoir que la réserve spéciale de participation du salarié parti fait l'objet d'un abondement.

INFORMATION DU BÉNÉFICIAIRE

Information individuelle

- Le bénéficiaire doit recevoir un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.
- Dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, l'employeur doit informer chaque salarié des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.
- Par ailleurs, lors du versement de la participation, l'employeur remet à chaque salarié une fiche distincte du bulletin de paie, dans laquelle est notamment indiqué le montant des droits qui lui sont attribués.
- Lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Ce document précise si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.

Information collective

- L'accord de participation est affiché sauf si un autre moyen d'information est prévu (par exemple, remise du texte de l'accord à chaque salarié).
- Chaque année, dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, un rapport relatif à l'accord de participation est établi. Il est soumis au CSE s'il en existe un. À défaut de CSE, il est adressé directement à chaque salarié.

(1) Unité Économique et Sociale : nom donné à plusieurs sociétés juridiquement distinctes, mais présentant des liens étroits (activités semblables et complémentaires) et considérées comme une seule entreprise pour l'application du droit du travail, plus particulièrement en matière de représentation du personnel.

PARTICIPATION



FORMULE DE CALCUL DU MINIMUM LÉGAL

$RSP^{(1)} = \frac{1}{2} (\text{bénéfice net} - 5\% \times \text{capitaux propres}) \times \text{masse salariale} / \text{valeur ajoutée}$.



DATE DE VERSEMENT

La participation doit être versée au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés. L'absence de versement à cette date déclenchera le calcul d'intérêts de retard. Le taux de l'intérêt de retard est égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (art. D3324-25 du Code du Travail).



MODES DE RÉPARTITION

L'entreprise a le choix entre les formules suivantes :

- Répartition uniforme.
- Répartition proportionnelle au salaire.
- Répartition proportionnelle au temps de présence.
- Répartition en fonction d'une combinaison de ces trois critères.

Le plafond du salaire à prendre en compte dans le calcul de la répartition de la participation est fixé à 3 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)



PLAFONDS DE VERSEMENT

Le montant maximum de la prime de participation par salarié et par an ne peut être supérieur à 75% du PASS. Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement à la hausse ou à la baisse.



ABONDEMENT

La participation, dès lors qu'elle est affectée par le salarié dans un PEE/PEI ou un ancien PERCO/PERCOI ou un nouveau PER COL / PER COL-I, peut être abondée par l'entreprise.



AFFECTATION DES CAPITAUX

Il est possible d'affecter les capitaux dans un plan d'épargne (PEE/PEI et/ou ancien PERCO/PERCOI et/ou nouveau PER COL/PER COL-I). En revanche, il n'est plus possible de prévoir des Comptes Courants Bloqués (CCB).

Lors de la répartition de la participation, les salariés sont interrogés sur leur choix d'affectation de leur prime. Le salarié a le choix entre le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou leur affectation en tout ou partie dans un plan d'épargne salariale (PEE/PEI et/ou ancien PERCO/PERCOI et/ou nouveau PER COL/PER COL-I).

A défaut de choix du bénéficiaire à l'issue d'un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, la participation sera automatiquement affectée à hauteur de :

- 50% dans le PEE/PEI prévu par l'accord de participation,
- 50% dans l'ancien PERCO/PERCOI ou le nouveau PER COL/PER COL-I, si l'entreprise a mis en place ce dispositif, selon le mode de gestion pilotée prévu dans le plan.

Cette disposition ne s'applique qu'à la participation calculée selon la formule de droit commun dite « formule légale ». Pour la formule dérogatoire, l'accord de participation doit avoir prévu l'affectation par défaut dans l'ancien PERCO/PERCOI ou le nouveau PER COL/PER COL-I de la part dérogatoire.

De plus, dans le cadre du nouveau PER COL/PER COL-I, un délai de rétraction d'un mois est prévu pour demander le remboursement des sommes affectées par défaut.



INDISPONIBILITÉ DES AVOIRS

L'indisponibilité des sommes dépend des plans dans lesquels elles sont investies:

- PEE / PEI : blocage pendant 5 ans, sauf cas légaux de déblocages anticipés.
- Ancien PERCO / PERCOI : blocage jusqu'à la retraite, sauf 5 cas légaux de déblocages anticipés.
- Nouveau PER COL / PER COL-I : blocage jusqu'à la retraite⁽²⁾, sauf 6 cas légaux de déblocages anticipés.



DURÉE DE L'ACCORD

L'accord de participation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

(1) RSP : Réserve Spéciale de Participation.

(2) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, soit 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968.

PARTICIPATION



AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

- Motivation et fidélisation des salariés.
- Exonération des charges sociales patronales.
- Exonération de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- Déductibilité du bénéfice imposable.

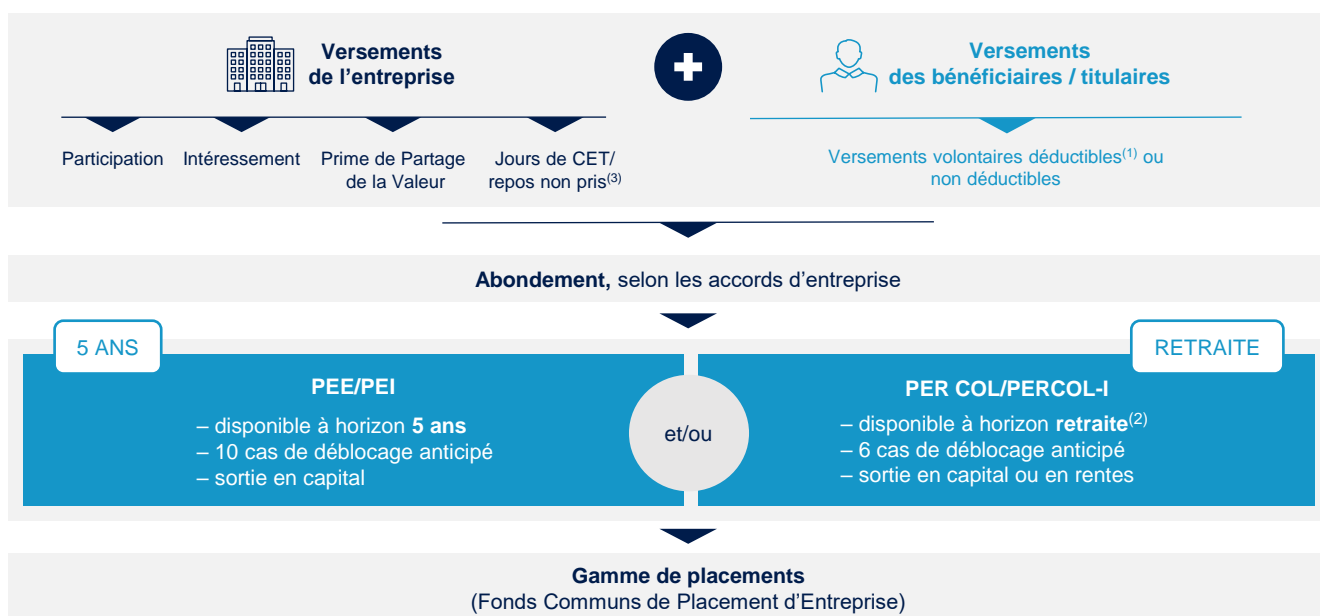


AVANTAGES POUR LES BÉNÉFICIAIRES

- Non soumis à l'impôt sur le revenu si affectation de la participation dans un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERCO I et PER COL / PER COL-I).
- Exonération de cotisations sociales hors CSG et CRDS.
- Exonération d'impôt sur les plus values et les revenus hors CSG, CRDS, prélèvements sociaux et contribution additionnelle.
- Prise en charge de certains frais de tenue de comptes par l'entreprise.



L'ÉPARGNE SALARIALE & RETRAITE EN UN COUP D'ŒIL



- (1) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL, dans le respect du Plafond Epargne Retraite de son foyer fiscal. La déductibilité maximale en année N s'élève à 10% des revenus professionnels nets de frais de l'année N-1, pris en compte dans la limite de 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) de l'année précédente ou de 10% du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non-Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. A l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. A la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.
- (2) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, soit 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968.
- (3) Les jours de repos non-pris peuvent être uniquement versés sur un PERCO /PERCO I ou PER COL / PER COL-I

Plus d'informations sur www.amundi-ee.com/entr/

Ce document est rédigé par Amundi Asset Management, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036. Société par actions Simplifiée au capital de 1 143 615 555 euros. Siège social : 91-93 boulevard Pasteur 75015 Paris – 437 574 452 RCS Paris. Les informations contenues dans ce document sont le reflet de l'opinion de la société de gestion et sont fondées, en mars 2024, sur des sources réputées fiables. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont inévitablement partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir une valeur contractuelle. Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, sans notre autorisation. Amundi Asset Management décline toute responsabilité en cas de pertes directes ou indirectes causées par l'utilisation des informations fournies dans ce document. Crédit photo : © Istock

Amundi | Épargne Salariale & Retraite