

Fiche technique

Réserve Spéciale de Participation

Ce dispositif est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et facultatif pour les entreprises employant moins de 50 salariés. Il vise à redistribuer chaque année à tous les salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise sans tenir compte des catégories professionnelles ou des performances individuelles. Son montant est aléatoire. Il ne peut être déterminé qu'en fonction des bénéfices réalisés par l'entreprise pendant l'exercice considéré.

Les bénéficiaires :

Tous les salariés de l'entreprise ayant 3 mois d'ancienneté (cas général)
Le chef d'entreprise ne peut être bénéficiaire de l'accord.

Les avantages :

• Pour l'entreprise :

La Participation est exonérée de cotisations patronales et de taxe sur les salaires.

Elle est déductible du bénéfice imposable de l'exercice du paiement.

Elle constitue un outil de rémunération motivant .

Elle peut donner lieu à constitution d'une provision pour investissement soumise à conditions.

• Pour les salariés :

Exonération de cotisations sociales (hors CSG & CRDS).

Exonération d'impôt sur le revenu.

Exonération d'impôt sur les revenus de placement et plus-values (hors CSG/CRDS et prélèvements sociaux de 11%).

Les nouveautés de la loi DPAS du 30/12/2006

• Supplément de Participation :

Le conseil d'administration ou le directoire, à défaut le chef d'entreprise, peuvent décider de verser un supplément de participation au titre de l'exercice clos dans le respect des plafonds existants et selon les modalités de répartition prévues, ou définies dans un accord spécifique.

• Base de calcul :

Le bénéfice net est désormais majoré de certains bénéfices exonérés (zones de revitalisation rurale, reprise entreprise en difficulté....)

En cas d'application de la formule légale, les déficits antérieurs à 5 ans ne sont plus déductibles (applicable à compter du 1^{er} janvier 2008)

PASS 2008 : 33 276 Euros

1. Modalités de mise en place :

Par négociation :

- avec les organisations syndicales représentatives,
- ou avec le CE,
- ou par ratification au 2/3 du personnel.
- 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 et doit être déposé auprès de la DDTEFP du lieu où il a été conclu.
- Ce dépôt conditionne les exonérations sociales et fiscales .
- La durée de l'accord peut être déterminée (1 an au minimum) ou indéterminée.

A NOTER : A compter du 01/01/2007, chaque branche professionnelle devra négocier, au plus tard le 30/12/2009, un accord de participation de branche

2. Calcul et répartition de la RSP :

Calcul de la participation :

- La formule légale est : $RSP = 1/2 (BN - 5\% C) S/VA$.

B : Bénéfice net dont on déduit la rémunération forfaitaire des Capitaux propres C

S : Salaires

VA : Valeur ajoutée

- D'autres formules de calcul peuvent également être mises en place, dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés, dans les limites prévues par la réglementation (article L. 442-6 du code du travail).

Modalités de répartition :

- Proportionnelle aux salaires : le salaire servant de base à la répartition ne peut excéder pour chaque bénéficiaire 4 PASS soit 133 104€ en 2008 .
- Uniforme
- En fonction du temps de présence
- Ou une combinaison de ces critères

Plafond :

La prime individuelle de Participation ne peut être supérieure à 3/4 du plafond annuel de la Sécurité Sociale (soit 24 957€ en 2008) par salarié et par an.

En cas d'atteinte du plafond, les sommes non distribuables sont réparties auprès de ceux n'ayant pas atteint le plafond. L'excédent résiduel éventuel reste en RSP pour distribution au cours des exercices ultérieurs.

3. Participation et plan d'épargne salariale :

Les montants versés au titre de la Participation sont bloqués pendant 5 ans. Le versement immédiat est cependant possible si le montant est inférieur à 80 €.

La Participation peut être investie sur un PEE /PEI ou un PERCO/PERCOI ; pour les accords conclus à partir de 2008 la participation ne peut plus être investie sur les seuls comptes courants bloqués, un plan d'épargne salariale devant être également proposé.

La Participation versée sur un PERCO/PERCOI est abondable par l'employeur.

La Participation est soumise aux conditions de blocage et de déblocage anticipé du plan sur lequel elle est investie.