

LES POINTS CLES DE L'ACCORD DE PARTICIPATION

MODALITE ET CONDITIONS	DEFINITION	OBSERVATIONS
Entreprises concernées	<ul style="list-style-type: none"> • Toute entreprise • Possibilité d'accord de groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclut association, Groupement d'employeurs
Mise en place	<ul style="list-style-type: none"> • Régime obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés • En cas de franchissement de ce seuil, les entreprises qui ont un accord d'intéressement peuvent attendre le 3^{ème} exercice clos pour instaurer la participation si cet accord d'intéressement a été appliqué depuis sans discontinuité. • Négociation avec les partenaires sociaux (OS), avec le CE ou, en cas de situation de carence ou d'acceptation des OS ou CE, par voie référendaire (2/3 des salariés) • Possibilité d'adhérer à un accord de branche 	<ul style="list-style-type: none"> • Respect impératif des obligations relatives à la mise en place des institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP) • Possibilité de renouvellement de l'accord par tacite reconduction si l'accord le prévoit • Prolongation de l'obligation pour les branches professionnelles d'engager une négociation sur un régime de participation au plus tard le 30 décembre 2017 <p>Nouveauté loi Macron du 6 août 2015 :</p>
Salariés bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> • Titulaires d'un contrat de travail • Chefs d'entreprise et conjoints associés si accord volontaire ou dérogatoire 	<ul style="list-style-type: none"> • Condition de présence possible mais dont le minimum ne peut excéder 3 mois
Formule de calcul	<ul style="list-style-type: none"> • Formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) : $1/2 * (\text{bénéfice fiscal net} - 5\% \text{ capitaux propres}) \times (\text{Salaires}/\text{VA})$ • Possibilité de recourir à une formule dérogatoire 	<ul style="list-style-type: none"> • Caractère aléatoire vérifié systématiquement par la DIRECCTE avec la collaboration de l'Urssaf
Modalités de répartition	<ul style="list-style-type: none"> • Soit uniforme • Soit proportionnelle au salaire • Soit proportionnelle au temps de présence • Combinaison possible des critères 	
Plafonds annuels	<ul style="list-style-type: none"> • Limitation individuelle aux $\frac{3}{4}$ du PASS par an 	
Disponibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Prime disponible au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant l'exercice au titre duquel elle est versée • Possibilité pour le salarié de percevoir immédiatement, pour tout ou partie, sa prime de participation ou de la verser dans un PEE ou un PERCO 	<ul style="list-style-type: none"> • Si versement dans un PEE, blocage de 5 ans ; si PERCO, blocage jusqu'à la retraite (sauf cas de déblocage cf. annexe 5) • En cas d'absence de choix explicite du salarié, la participation sera versée à 50% sur le PEE et à 50% sur le PERCO (s'il existe dans l'entreprise)

Régime fiscal et social pour l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération cotisations patronales et taxe sur les salaires • Sommes versées au titre de l'intéressement sont soumises au forfait social de 20 % • Déductibilité du bénéfice imposable 	<ul style="list-style-type: none"> • Depuis la loi Macron, les sommes versées au titre d'un 1^{er} accord de participation conclu par une entreprise de moins de 50 salariés seront assujetties à un forfait social réduit de 8 % (au lieu de 20 %) pendant une durée de 6 ans.
Régime fiscal et social pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération de cotisations sociales sauf CSG et CRDS • Fiscalité de droit commun (IR) sauf si versement dans un PEE ou un PERCO 	<ul style="list-style-type: none"> • Si versement dans un PEE ou un PERCO, exonération d'IR et d'impôts sur les plus-values (hors CSG et CRDS et prélèvements sociaux)
Structure de l'accord	<ul style="list-style-type: none"> • Préambule • Champ d'application • Durée • Critères et modalités de calcul et de répartition • Date de versement • Conditions d'information • Procédures de règlement des litiges éventuels 	
Le supplément de participation	<p>Si l'application de la formule de participation a donné lieu au versement d'une prime collective, le conseil d'administration ou le directoire ou le chef d'entreprise peut décider unilatéralement de verser un supplément au cours de l'exercice n+1.</p>	<p>Un accord n'est pas nécessaire sauf si le mécanisme de répartition est différent de celui qui figure dans l'accord ; Le régime fiscal et social de faveur s'applique aussi au supplément de participation.</p>