



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. De plus son montant est aléatoire, il ne peut être déterminé qu'en fonction des bénéfices réalisés par l'entreprise pendant l'exercice considéré.

Mise en place

●●● Modalités de négociation :

- Par accord collectif entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives,
- Par décision unilatérale de l'employeur en cas de carence en matière d'organisations représentatives du personnel ou en cas de désaccord avec celles-ci
- Au sein du CE,
- Ratification des 2/3 du personnel.
- Depuis le 01/01/2007, chaque branche professionnelle doit négocier, au plus tard le 30/12/2009, un accord de participation de branche.
- 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.

●●● Bénéficiaires :

- Tous les salariés de l'entreprise, étant précisé qu'une condition d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder 3 mois, peut être exigée par le règlement du plan,
- Les chefs d'entreprises, des entreprises de 1 à 250 salariés, et le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, sous conditions,
- Les présidents, directeurs généraux, gérants et membres du Directoire s'il s'agit d'une personne morale, sous conditions.

Caractéristiques de la Réserve Spéciale de Participation

●●● Calcul de la participation :

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

- RSP : Réserve Spéciale de Participation,
- B : Bénéfice net,
- C : Capitaux propres,
- 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. 3324-2 du code du travail).

●●● Abondement :

Il est possible d'abonder les primes de Participation versées sur un PEE et sur un PERCO.

●●● Supplément de participation :

Il pourra être décidé de verser un supplément de participation dans le respect des plafonds légaux.



●●● Modalités de Répartition :

- Proportionnelle aux salaires (la totalité des salaires perçus par chaque bénéficiaire et servant de base à la répartition, ne peut excéder 4 PASS),
- Uniforme,
- En fonction du temps de présence,
- Ou combinaison de ces 3 critères.

●●● Plafond :

Le montant maximum de la prime de participation par salarié et par an ne peut être supérieur au 3/4 du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

●●● Utilisation :

- Versement direct au bénéficiaire ; dans ce cas, la prime est soumise à l'impôt sur le revenu,
- Placement dans un plan d'épargne (PEE/PEI ou PERCO/PERCOL). Dans ce cas, la prime est exonérée d'impôt sur le revenu et est soumise aux durées de blocage légal du plan sur lequel elle est investie (5 ans sur un PEE/PEI et jusqu'au départ à la retraite pour un PERCO/PERCOL),
- Blocage possible d'une partie de la Participation issue d'un accord dérogatoire.

Consultation des salariés :

- De par les nouvelles dispositions liées à la loi du 3 décembre 2008, l'entreprise a l'obligation de procéder à la consultation de l'ensemble des bénéficiaires pour connaître leur choix relativement à l'utilisation de leur participation : versement direct ou placement sur un plan d'épargne.
- Cette consultation se fait par la remise, à chaque bénéficiaire, d'un document stipulant les sommes attribuées au titre de la participation, le montant affecté à chaque bénéficiaire et le délai dans lequel il doit formuler sa demande d'affectation de sa prime : versement direct ou placement.
- Ce mode de consultation est laissé à l'appréciation de l'entreprise mais doit être communiqué au Comité d'Entreprise.
- A défaut de précision dans l'accord, concernant la forme utilisée pour consulter les salariés, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent :
 - Envoi d'un courrier recommandé avec avis de réception
 - Remise en main propre contre décharge
- Le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour exprimer son souhait. A défaut de réponse ou en cas de réponse hors délai, les sommes qui lui sont attribuées sont présumées placées sur le(s) dispositif(s) en place dans l'entreprise.

Avantages de la Réserve Spéciale de Participation

●●● Pour l'entreprise :

- Optimiser la fiscalité de l'entreprise. la Participation est exonérée de cotisations patronales et déductible du bénéfice imposable,
- Motivation et fidélisation permettent d'accroître la responsabilité de son personnel,
- Constitution d'une Provision pour investissement égale à :
 - 25% du montant distribué pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place un accord de manière facultative ;
 - 50% du montant distribué pour les entreprises assujetties à la participation et qui ont mis en place un accord, sur la base d'une formule dérogatoire.

●●● 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 prélèvement social),
- Possibilité de bénéficier de l'abondement de l'employeur sur les primes épargnées.

