

PARTICIPATION

Comment la définir ? (art. L. 3322-1 C. trav.)

Principale caractéristique

La participation consiste à attribuer aux salariés une fraction du bénéfice réalisé par l'entreprise, appelée réserve spéciale de participation (RSP). Elle a un effet différé.

CHAMP D'APPLICATION

A la différence de l'intéressement, qui est facultatif (voir fiche), la participation est obligatoire dans certaines entreprises. La participation et l'intéressement obéissent à des règles distinctes.

Entreprises où la mise en place de la participation est obligatoire

(art. L. 3222-1 C. trav.)

- Entreprises employant habituellement 50 salariés et plus, quelles que soient la nature de leur activité et leur forme juridique (y compris les entreprises agricoles et publiques) ;
- Unités économiques et sociales employant 50 salariés et plus.

Bénéficiaires de la participation

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation (C. trav., art. L. 3324-5).

A noter

Les entreprises qui ne sont pas tenues d'appliquer un régime de participation des salariés aux résultats peuvent s'y soumettre volontairement.

A savoir

Cas des salariés expatriés :
 les salariés détachés auprès d'une filiale étrangère d'une entreprise française peuvent bénéficier du régime de participation institué dans la société mère dès lors qu'un lien juridique direct subsiste entre eux et cette société du fait du maintien de leur contrat de travail ;
 en revanche, les salariés (étrangers ou français expatriés) qui relèvent directement de filiales d'entreprises françaises à l'étranger ne sont pas admis à bénéficier de la participation, n'étant pas considérés comme liés juridiquement par un contrat de travail avec la société mère française.

Les dirigeants de société peuvent, à certaines conditions, bénéficier du régime de participation.

Plutôt que de promouvoir l'intéressement dans les PME, FO privilégie un abaissement progressif du seuil déclenchant l'obligation de la mise en œuvre de la participation, dans un premier temps à 20 salariés par exemple.

... PARTICIPATION ...

MISE EN ŒUVRE DE LA PARTICIPATION

La mise en œuvre de la participation repose en principe sur un accord conclu entre l'entreprise et ses salariés. A défaut, s'applique le « régime d'autorité ».

L'épargne salariale est un thème de négociation annuelle obligatoire qui s'ajoute à l'obligation de négocier sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail ainsi que les modalités d'un régime de prévoyance maladie (C. trav., art. L. 2242-12).

Conclusion d'un accord collectif

Cet accord précise les modalités de son application dans les limites d'un cadre législatif et réglementaire.

Sanction en l'absence d'accord : application du « régime d'autorité »

Caractéristiques du « régime d'autorité » :

- Constitution d'une réserve calculée selon la formule de droit commun ;
- Placement des sommes revenant aux salariés dans des comptes courants bloqués pendant 8 ans (au lieu de 5 ans), sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes ;
- Non-constitution d'une provision pour investissement ;
- Rémunération des droits à un taux d'intérêt égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ce taux est publié au début de chaque semestre.

Pour FO, il convient de privilégier les négociations salariales par rapport aux négociations concernant l'épargne salariale, qui constitue un substitut de salaire.

A savoir

Les accords se distinguent par le niveau auquel il sont conclus (branche, entreprise, groupe), mais aussi par le mode de calcul de la participation.

A noter

Ce régime légal d'autorité s'applique de plein droit après que l'absence d'accord ait été constatée par l'inspecteur du travail.

CADRE JURIDIQUE DE LA PARTICIPATION

Les accords de participation peuvent être de deux types :

Accords dits « de droit commun »

Ces accords appliquent la formule de calcul légale de la réserve de participation figurant à l'article L. 3324-1 C. trav. (formule légale comprenant le bénéfice fiscal réalisé par l'entreprise).

Accords dits « dérogatoires »

Ces accords adoptent une formule de calcul de la réserve de participation sur des bases différentes de celles du droit commun. Bien que dénommés accords « dérogatoires », ces accords ne peuvent en réalité déroger que dans un sens plus favorable.

... PARTICIPATION ...

MODALITÉS DE CONCLUSION DE L'ACCORD DE PARTICIPATION

L'accord de participation (de droit commun ou dérogatoire) peut être conclu :

Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise

Les règles de conclusion du droit commun de la négociation collective sont applicables. Pour être valable, l'accord doit remplir ces deux conditions cumulatives

1. Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au premier tour des élections du titulaire du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins 30 % des suffrages exprimés.
2. Absence d'opposition majoritaire formée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Avec les représentants d'organisations syndicales représentatives

Sans qu'il soit nécessaire qu'un accord de branche l'autorise, les entreprises dépourvues de délégué syndical ont la faculté de négocier un accord collectif avec :

- Les représentants élus du personnel ;
- A défaut de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, négociation avec un salarié mandaté.

Au sein du comité d'entreprise

Accord conclu entre, d'une part, le chef d'entreprise et, d'autre part, la délégation du personnel.

Un accord de participation peut valablement être conclu dans une entreprise de moins de 200 personnes par la délégation unique du personnel qui bénéficie des mêmes attributions que le comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2326-1 et s.) .

Ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

S'il existe dans l'entreprise un ou plusieurs syndicats représentatifs, ou un comité d'entreprise, la ratification doit être proposée conjointement par l'employeur et par l'une de ces institutions représentatives.

Le texte de l'accord ou les documents justifiant la ratification de l'accord par le personnel doivent le mentionner expressément.

A savoir

Pour être valable, l'accord doit avoir été accepté par la majorité des membres salariés présents lors de la réunion du comité. Ceux-ci peuvent mandater le secrétaire ou l'un des membres du comité d'entreprise pour la signature du contrat.

A noter

La majorité des deux tiers du personnel s'apprécie par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

A savoir :

L'accord peut également être négocié au niveau de l'UES et au niveau du groupe.

... PARTICIPATION ...

... MODALITÉS DE CONCLUSION
DE L'ACCORD DE PARTICIPATION...

Si plusieurs organisations syndicales coexistent dans l'entreprise, la demande conjointe peut être valablement présentée avec une seule de ces organisations.

En l'absence de demande conjointe, doivent être déposés avec l'accord, par le chef d'entreprise, une attestation indiquant qu'il n'a été saisi d'aucune désignation de délégué syndical et, pour les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprises, un procès-verbal de carence de moins de 2 ans.

Il est souhaitable que le dépôt soit effectué dès la conclusion de l'accord.

Les accords de participation sont soumis aux formalités de dépôt applicables aux accords collectifs, même s'ils n'ont pas été conclus dans ce cadre. Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

A noter

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords de participation doivent être déposés à la Direccte du lieu où ils ont été conclus.

MODALITÉS D'OUVERTURE DES DROITS

Modalités de versement des sommes réparties au titre de la participation

Les droits à participation des salariés ne peuvent être connus qu'au jour de la clôture de l'exercice, jour où le bilan et les comptes sont arrêtés.

A l'occasion de chaque répartition, les bénéficiaires ont le choix entre plusieurs possibilités

Demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent. En ce cas, les sommes sont exonérées de cotisations sociales, à l'exception de la CSG et CRDS. Mais les droits sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu ;

Demander le versement immédiat de la participation est également possible dans le cadre du régime d'autorité de la participation, applicable en l'absence d'accord de participation. A défaut de versement immédiat, les sommes sont bloquées pendant 8 ans.

A savoir :

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement bénéficient d'exonérations de cotisations sociales (sauf CSG, CRDS et forfait social), lorsqu'elles sont bloquées pendant 5 ans et investies dans un plan d'épargne salariale ou sur un compte courant bloqué.

... PARTICIPATION ...

...MODALITÉS D'OUVERTURE DES DROITS

Affecter les sommes qui leur reviennent selon les modalités prévues par l'accord de participation. Dans cette hypothèse, sauf cas de déblocage anticipé, les droits issus de la participation ne seront disponibles qu'à l'issue de la période d'indisponibilité (5 ans ou 8 ans).

Date de versement des droits

Les droits à participation dont les bénéficiaires demandent le versement immédiat doivent être versés avant le 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice (avant le 1^{er} mai pour les entreprises clôturant leur exercice le 31 décembre).

Passé ce délai, les entreprises versent des intérêts de retard d'un montant égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

