

La participation n'est pas obligatoire, mais elle est un formidable outil de cohésion d'équipe et de défiscalisation.



PARTICIPATION

Partager pour défiscaliser

Luc LEESCO

Véritables "baguettes magiques pour défiscaliser", la participation, l'intéressement et l'épargne salariale sont des dispositifs à étudier au plus vite. À ce jour, peu d'Idel, de cabinets médicaux et paramédicaux ont su en profiter. Et pour cause, ils étaient jusqu'alors initialement réservés aux salariés. Il aura fallu attendre 2020 pour qu'une nouveauté change tout : l'ouverture de la participation au chef d'entreprise. Pourquoi ne vous en saisissez-vous pas ?

Prenons du recul

Afin d'améliorer les rapports sociaux, le législateur a souhaité associer le capital et le travail en instaurant différents dispositifs d'épargne salariale. Citons à cet égard le Bulletin officiel des finances publiques (BOFIP) :

« En vue de favoriser l'association des travailleurs aux résultats de leur entreprise, différents dispositifs d'épargne salariale ont été instaurés dès 1955 afin de faire bénéficier les salariés, indépendamment de la rémunération de leur travail, des progrès économiques réalisés par les entreprises. Il s'agit de la participation, de l'intéressement et des plans d'épargne salariale. »

On s'en doute, depuis 1955, ces dispositifs ont eu le temps d'évoluer et ont fini par être ouverts aux chefs d'entreprise, le dernier en 2020 pour la participation. Car en définitive,

ce sont souvent les premiers à œuvrer pour le développement de l'entreprise.

Trois articles seront dédiés à ces dispositifs complémentaires et imbriqués : la participation, l'intéressement et l'épargne salariale. Commençons dans ce numéro par examiner la participation.

La participation, c'est quoi ?

La participation est un dispositif légal prévoyant la redistribution d'une partie des bénéfices au profit des salariés qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans l'entreprise.

Obligatoire pour les entreprises d'au moins cinquante salariés, facultative pour les autres, la participation est mise en place par un accord qui précise les modalités de son application dans les limites du cadre législatif et réglementaire.



Luc Leesco,
expert-comptable,
partenaire de FNI Compta

Bon à savoir

Une autre formule peut être négociée à deux conditions : être à la fois aussi favorable que celle de référence mais aussi, ayant un résultat ne dépassant pas l'un des plafonds suivants :

- la moitié du bénéfice net comptable ;
- le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
- la moitié du bénéfice net fiscal.

“**Mémo**”

Le calcul

Calculée d'après le bénéfice fiscal, la réserve spéciale de participation (RSP) a vocation à distribuer aux salariés le résultat d'une formule fixée par le code du travail.

Cette formule s'exprime comme suit :

$$RSP = \frac{1}{2} (B - 5\%C) \times (S/VA)$$

- B est le bénéfice net fiscal ;
- C représente les capitaux propres ;
- S symbolise les salaires ;
- VA signifie valeur ajoutée.

Lire aussi l'encadré page ci-contre.

Le partage entre les bénéficiaires

La participation ayant un caractère collectif, tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier. La seule restriction autorisée est l'ancienneté. L'entreprise peut choisir de répartir la RSP entre les salariés de différentes manières :

- uniforme entre chaque salarié ;
- proportionnelle aux salaires ;
- proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise ;
- combinant conjointement plusieurs de ces critères.

La prime de participation revenant à chaque bénéficiaire est limitée par un plafond individuel à 75% du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 30 852 € pour 2021.

La nouveauté qui change tout !

Historiquement, la participation a vocation à partager une part des bénéfices de l'entreprise avec les salariés. En 2020, ce partage est étendu au chef d'entreprise et à son conjoint collaborateur ou associé. Condition à respecter : employer au moins un autre salarié que le mandataire social ou le chef d'entreprise lui-même. Une aubaine pour les Idel salariant leur conjoint, mais aussi toutes les formes de sociétés ayant au moins un salarié.

Les avantages

Pour l'entreprise

Les sommes distribuées ne sont pas assujetties aux charges sociales, sauf à la CSG et à la CRDS, et sont exonérées d'impôt sur les sociétés (ou d'impôt sur le revenu). Il faut remarquer que les entreprises de plus de cinquante salariés doivent acquitter le forfait social.

Cas pratiques

1/Suzanne B. est une infirmière libérale, dont l'administratif est géré par son mari Victor dans le cadre d'un travail salarié représentant une demi-journée par semaine. Le bénéfice net étant chaque année d'environ 65 000 €, ils ont estimé pouvoir se satisfaire d'une partie de cette somme en vue d'un projet immobilier et s'intéressent aux avantages fiscaux de la participation.

Selon la formule de calcul retenue de la RSP, soit 50% du bénéfice net comptable, on obtient le montant de 32 500 €.

Le couple a fait le choix d'une répartition uniforme entre le chef d'entreprise (Idel) et le salarié (le mari).

En épargnant la somme de 32 500 € pour l'immobiliser durant cinq ans minimum sur un plan d'épargne interentreprises (PEI), ils pourront économiser 162 000 € en franchise d'impôt et de charges, un bel apport pour l'acquisition de leur résidence principale !

2/Honorine S. est une Idel employant sa secrétaire Marine T. à temps partiel 10h/semaine. Elle génère par son activité un bénéfice net de 65 000 € et s'interroge sur l'intérêt de la participation dans son cas.

Le salaire annuel brut de sa secrétaire est de 5 450 €. On applique donc le calcul suivant : $RSP = \frac{1}{2} (65\,000 \text{ €} - 5\% \times 0) \times (30\,902 \text{ €} / 100\,380 \text{ €}) = 10\,005 \text{ €}$

Selon l'hypothèse d'une répartition de la RSP au prorata de la durée de présence, l'Idel verserait donc à sa secrétaire 2 223 € et bénéficierait pour elle-même d'un montant de 7 782 €.

Étant donné la répartition qu'elle estime « disproportionnée » en faveur de sa secrétaire, Honorine S. préfère rechercher une autre solution.

3/Étudions le cas d'une Selarl à l'IS comprenant quatre associés et un salarié. L'objectif est de savoir si la participation peut profiter de manière équitable aux quatre associés et au salarié.

Avec un bénéfice de 20 000 € et 140 000 € de capitaux propres, la RSP maximale possible serait de : $20\,000 \text{ €} - 5\% \times 140\,000 \text{ €} = 13\,000 \text{ €}$

En choisissant de répartir la RSP au prorata des salaires, chaque associé percevra 3 096 € non imposables pour ceux qui choisiront de les placer en épargne salariale. Non imposable, le salarié décide, quant à lui, de percevoir sa participation de 616 € immédiatement, ce qui satisfait tout le monde.

Pour les bénéficiaires

La participation est un partage des bénéfices de l'entreprise ; elle vient donc en sus du salaire. En principe, cette somme est versée sur un plan d'épargne entreprise (PEE, Perco etc.) et est non imposable. Le bénéficiaire peut toutefois demander à l'encaisser immédiatement. Dans ce cas, l'impôt s'applique à ce montant dans la catégorie des salaires... pour autant que le bénéficiaire soit imposable !

La participation rejoint l'épargne salariale

Vous l'avez compris, si vous versez le montant de la participation sur un plan d'épargne entreprise, bloqué pendant cinq ans, il échappera à l'impôt sur le revenu. À l'issue du délai de cinq ans, vous pourrez récupérer les sommes placées, ce qui constitue un avantage fiscal considérable ! Reste que le législateur a prévu des cas de déblocage

anticipé : mariage, naissance, divorce, acquisition d'une résidence principale etc.

Est-ce avantageux pour vous ?

On le voit, avec le principe de la participation, le législateur n'a pas été avare d'incitations à faire partager les bénéfices de l'entreprise tout en privilégiant l'épargne. Reste qu'il faut remplir une condition express : disposer d'au moins un salarié !

La participation n'est pas obligatoire, mais elle est un formidable outil de cohésion d'équipe et de défiscalisation.

Les professions médicales et paramédicales ne se sont pas saisi de cet avantage fiscal et cela est bien dommage. Il faut dire qu'il s'agit d'un dispositif très encadré et complexe à mettre en place. Dans le cadre de son audit annuel d'optimisation, FNI Compta peut envisager avec vous cette solution de défiscalisation. ●