

Le calcul de la participation aux bénéfices

Description

La participation aux bénéfices est un dispositif introduit par la loi du travail afin de partager avec les salariés une partie des bénéfices de l'entreprise. La mise en place de ce dispositif est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, quelle que soit leur [forme juridique](#). Le calcul du montant de la participation qui va être distribuée aux salariés se fait suivant une formule fixée par la loi. Elle repose principalement sur le bénéfice net comptable de l'entreprise dégagé au cours de l'exercice.

Le calcul de la participation aux bénéfices

La [participation aux bénéfices](#) est mise en place afin de rétribuer financièrement les salariés pour leur contribution au bénéfice de l'entreprise au cours de l'année. Les entreprises de plus de 50 salariés qui sont assujetties au régime de participation obligatoire ont l'obligation chaque année de mettre en place une réserve. Cette réserve qui sera partagée entre les salariés est appelée Réserve Spéciale de Participation (RSP). Le montant de cette réserve est **calculé à partir d'une formule prévue par le Code du travail**.

La formule légale de participations aux bénéfices

La formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation se présente comme suit :

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

Les paramètres de cette formule sont définis comme suit :

- B : bénéfice net de l'entreprise ;
- C : capitaux propres de l'entreprise ;
- S : masse salariale de l'entreprise ;
- VA : valeur ajoutée de l'entreprise.

Le bénéfice net

Le bénéfice net de l'entreprise est le **montant obtenu après déduction des impôts sur les sociétés ou les impôts sur le revenu**

d'après la forme juridique de l'entreprise. Le bénéfice peut également être minoré des provisions pour investissement ou des reports de déficits antérieurs. Par ailleurs, le bénéfice englobe tous les bénéfices que l'entreprise a réalisés aussi bien sur le territoire français qu'à l'étranger, majorés des exonérations d'impôts.

Les capitaux propres

Les capitaux propres de l'entreprise représentent une **fraction des actifs et passif du patrimoine financier et mobilier de l'entreprise**. On y trouve donc le [capital social de l'entreprise](#) majoré des réserves, des reports à nouveau, des provisions et de l'ensemble des liquidités de l'entreprise, les comptes qui ont un solde positif ainsi que les dettes à moyen et long terme de l'entreprise.

La masse salariale

La masse salariale de l'entreprise représente **la somme totale des salaires versés par l'entreprise à son personnel**. Elle englobe donc les salaires bruts, les indemnités de congés payés, les indemnités de préavis, les primes, les indemnités de congés maternité, accident du travail ou maladie professionnelle, les indemnités de préavis, etc.

La valeur ajoutée

La valeur ajoutée de l'entreprise est **la différence entre le résultat d'exploitation de l'entreprise et le total des dépenses y compris les impôts et taxes**. En d'autres termes, c'est la somme des postes du compte de résultat : les charges de personnel, les impôts, taxes et versements assimilés, les charges financières, les dotations aux amortissements, les dotations aux provisions pour le compte de l'exercice et les résultats courants avant impôt.

Remarque : la somme totale de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) ne peut pas être supérieure à 20 % de la masse salariale.

La formule dérogatoire de participation aux bénéfices

Il est possible que l'accord de participation aux bénéfices signé avec les salariés prévoit une formule spéciale de calcul de la réserve spéciale de participation autre que la formule légale. On parle alors de formule dérogatoire. Cette formule doit obligatoirement respecter certaines conditions :

1. La RSP issue de la formule dérogatoire doit être forcément équivalente ou supérieure à la RSP si la formule légale est utilisée ;
2. La formule doit tenir compte de la valeur boursière de l'entreprise ; c'est-à-dire de l'évolution de la valeur des actions de l'entreprise ;
3. Le résultat de la formule dérogatoire doit respecter le plafonnement de la RSP. La RSP ne doit pas excéder :
 - La moitié du bénéfice net comptable ;
 - La moitié du bénéfice net fiscal ;
 - Le bénéfice net comptable moins 5 % des capitaux propres ;
 - Le bénéfice net fiscal moins 5 % des capitaux propres.

Note : ce sont les signataires de l'accord de participation qui décident, lors des négociations, du plafond à respecter pour le calcul du montant de la RSP suivant la formule dérogatoire. Le plafond qui a été choisi doit être mentionné dans l'accord de participation.

En pratique, en lieu et place du bénéfice net de l'entreprise (c'est-à-dire le bénéfice après déduction des impôts et taxes), la formule dérogatoire peut utiliser comme base de calcul soit le résultat courant avant impôt ou le résultat intermédiaire. Par exemple, on peut utiliser comme formule dérogatoire les écritures suivantes :

- $RSP = \frac{1}{2} B \times S/VA$;
- $RSP = \frac{3}{4} [B - 2,5 \% C] \times S/VA$;
- $RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C]$.

Le simulateur de coût de revient d'un salarié

Le poste des charges du personnel est souvent le poste de dépenses le plus important dans une entreprise. Pour évaluer ce que coûte réellement un salarié à l'entreprise, l'employeur peut le faire lui-même en se référant au salaire de base majoré des différentes charges patronales et des autres charges liées au poste de travail ou aux heures facturées aux clients.

Par ailleurs, il existe des simulateurs de coût de revient qui permettent de calculer avec plus de précision ce que coûte un salarié à l'entreprise. En partant des données comme le salaire brut, les [charges variables](#), le taux de charges sociales et patronales..., le simulateur peut calculer le coût réel du salarié, le temps de travail réellement facturé, le coût de revient horaire, journalier ou mensuel.

Le simulateur de coût de revient d'un salarié est souvent **utilisé par les employeurs** lors de l'[embauche d'un salarié](#) afin d'estimer dès le départ le coût du salarié pour pouvoir l'intégrer dans les plans de [gestion de l'entreprise](#). À cette fin, le Ministère du Travail a mis à disposition sur son site web un simulateur du coût de revient du salarié (encore appelé [simulateur du coût d'embauche](#)).

La répartition selon l'accord de participation

En règle générale, tous les salariés de l'entreprise ont part à la réserve spéciale. Les modalités de répartition du montant de la réserve spéciale de participation doivent être décidées dans l'accord de participation. La répartition peut être :

- Uniformément répartie entre les salariés ;
- Fonction du salaire perçu par chaque salarié ;
- Fonction du [temps de travail effectif](#) (ou temps de présence dans l'entreprise) ;
- Fonction des trois conditions citées plus haut.

Ainsi, par exemple, l'accord de participation peut, en utilisant les 3 critères, fixer la répartition du montant de la RSP de la manière suivante : 50 % de la RSP réparties uniformément + 20 % de la RSP réparties proportionnellement au temps de travail + 20 % de la RSP réparties au prorata des salaires.

Remarque : Il y a un plafond à ne pas dépasser lors de la répartition des primes de participation. En effet, la part de chaque salarié ne doit pas excéder les 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale. En 2020, la valeur du plafond est fixée à 30 852 euros.