

Participation

La participation est un dispositif d'épargne salariale. C'est un mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés. La participation est **obligatoire** dans les entreprises qui emploient au **minimum 50 salariés**. Elle est **facultative** pour les **autres**. Nous vous présentons les règles applicables.

Qu'est-ce que la participation ?

La participation est un mécanisme d'épargne salariale qui permet de distribuer une prime aux salariés en fonction des **bénéfices** réalisés par l'entreprise. La participation assure aux salariés le **droit de participer aux résultats de l'entreprise**.

La part globale de bénéfices à redistribuer aux salariés s'appelle la réserve spéciale de participation.

Pour chaque exercice comptable, le montant de la réserve spéciale de participation est calculé selon une formule prévue par la loi.

Quelles sont les entreprises concernées par la participation ?

La participation doit être obligatoirement instaurée dans les entreprises qui ont employé sans interruption au moins **50 salariés** par mois au cours des **5 dernières années**.

Ces entreprises doivent mettre en place la participation au cours du **1^{er}** exercice comptable ouvert après la période de 5 ans d'emploi d'au moins 50 salariés.

Les entreprises qui ne remplissent pas ces conditions **peuvent** aussi mettre en place la participation **si elles le souhaitent**. Dans ce cas, les dirigeants de l'entreprise peuvent aussi bénéficier du dispositif.

Une expérimentation mise en place pour 5 ans **depuis le 1^{er} décembre 2023** permet aux entreprises qui veulent mettre en place **volontairement** un dispositif de participation via un accord d'entreprise ou un accord de branche d'utiliser une formule de calcul de la réserve spéciale de participation **dérogatoire** à la formule légale pouvant aboutir à un résultat inférieur.

Comment la participation est-elle mise en place dans l'entreprise ?

La participation doit être mise en place par un **accord** entre l'entreprise et les représentants des salariés et, dans les cas prévus par la loi, par une **décision unilatérale** de l'employeur.

Comment élaborer l'accord de participation ?

La situation varie suivant que l'entreprise soit obligée légalement ou non de mettre en place un dispositif de participation :

La situation varie suivant qu'il y ait ou non un accord entre l'employeur et les salariés :

La participation est mise en place par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants.

L'accord de participation peut être conclu selon un des modes suivants :

Convention ou accord collectif de travail conclu au niveau professionnel ou au niveau de la branche

Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives

Accord au sein du comité social et économique (CSE) entre l'employeur et les représentants du personnel

Projet d'accord proposé par l'employeur et adopté par référendum à la majorité des 2/3 des salariés.

L'entreprise peut aussi utiliser un modèle-type d'accord de participation qui reprend point par point les clauses obligatoires devant figurer dans un accord de participation. Le choix de la formule de calcul et les modalités de répartition sont négociés par l'entreprise avec les représentants des salariés.

• Modèle-type d'aide à la négociation d'un accord de participation

En l'absence d'accord dans les entreprises obligées légalement d'instaurer un régime de participation, un régime obligatoire est imposé à l'entreprise. Ce régime, dit d'autorité, est mis en place à l'initiative de l'inspection du travail. Ce régime est mis en place si aucun accord n'est conclu dans l'année qui suit la clôture de l'exercice comptable bénéficiaire.

La situation varie suivant qu'il y ait ou non un accord entre l'employeur et les salariés :

La participation est mise en place par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants. L'accord de participation peut être conclu selon un des modes suivants :

Convention ou accord collectif de travail conclu au niveau professionnel ou au niveau de la branche

Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives

Accord au sein du comité social et économique (CSE) entre l'employeur et les représentants du personnel

Projet d'accord proposé par l'employeur et adopté par référendum à la majorité des 2/3 des salariés.

L'entreprise peut aussi utiliser un modèle-type d'accord de participation qui reprend point par point les clauses obligatoires devant figurer dans un accord de participation. Le choix de la formule de calcul et les modalités de répartition sont négociés par l'entreprise avec les représentants des salariés.

• Modèle-type d'aide à la négociation d'un accord de participation

En cas d'échec des négociations, l'entreprise peut décider d'appliquer unilatéralement un régime de participation conforme aux dispositions légales.

Que doit contenir l'accord de participation ?

Tous les accords de participation – à l'exception de ceux mis en place dans les sociétés coopératives de production (Scop) – doivent prévoir la possibilité d'affecter les sommes issues de la participation dans un plan d'épargne salariale (PEE , PEI , Perco , Pereco ...).

Si l'entreprise n'en est pas dotée, elle doit négocier en parallèle la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) afin d'y affecter tout ou partie de la participation distribuée.

L'accord doit prévoir obligatoirement les conditions auxquelles le salarié peut bénéficier de la somme qui lui est due au titre de la participation :

Date de conclusion, de prise d'effet et durée pour laquelle l'accord est conclu

Formule servant de base de calcul à la réserve spéciale de participation (RSP) ou, lorsqu'il s'agit d'un accord qui n'utilise pas cette formule de calcul, clause d'équivalence avec la formule légale

Durée d'indisponibilité des droits des bénéficiaires et cas de déblocage anticipé

Conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent demander, lors de chaque répartition, la disponibilité immédiate de tout ou partie de leur participation

Conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent choisir la ou les affectations des sommes leur revenant au titre de la participation (en précisant que sans choix exprimé par eux, la moitié de ces sommes sera affectée d'office dans un Perco lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise)

Modes de répartition de la réserve entre les bénéficiaires et les plafonds

Nature et mode de gestion des droits des bénéficiaires.

Comment la mise en place de la participation est-elle contrôlée ?

Dépôt obligatoire

L'entreprise doit déposer l'accord de participation, la décision unilatérale de participation ou le document unilatéral d'adhésion sur la plate-forme « TéléAccords » :

- TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise

L'entreprise doit également déposer les documents permettant de contrôler la manière dont l'instauration de la participation a été décidée.

En l'absence de dépôt de l'accord, l'entreprise ne peut pas bénéficier des exonérations fiscales et sociales liée à la participation.

Contrôle

Suite au dépôt de l'accord et des documents sur la plateforme « TéléAccords », le service compétent du ministère du travail délivre à l'entreprise un récépissé et transmet l'accord et ses annexes à l'Urssaf.

L'Urssaf dispose d'un délai de 3 mois à compter du dépôt pour vérifier si les clauses de l'accord déposé sont conformes à la loi et à la réglementation.

Si l'Urssaf estime qu'il manque des documents nécessaires au contrôle, elle peut les réclamer à l'entreprise.

Dans ce cas, le délai de 3 mois court à partir de la date de réception des documents réclamés.

Si, pendant le délai de 3 mois, l'Urssaf demande à l'entreprise de retirer ou de modifier des clauses de l'accord qu'elle estime contraires à la loi et à la réglementation, l'entreprise doit le faire pour pouvoir bénéficier des exonérations fiscales et sociales liée à la participation.

À savoir

L'Urssaf ne peut pas demander à l'entreprise de modifier les règles portant sur les modalités de dénonciation et de révision des accords.

Si l'Urssaf ne demande aucune modification à l'entreprise pendant le délai de 3 mois, l'entreprise peut bénéficier des avantages sociaux et fiscaux de l'accord pour les exercices comptables en cours ou antérieurs à la contestation.

Comment le salarié est-il informé sur la participation dans l'entreprise ?

Information collective

L'accord de participation est affiché sauf si un autre moyen d'information est prévu (par exemple, remise du texte de l'accord à chaque salarié).

Chaque année, dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, un rapport portant sur l'accord de participation est établi. Il est soumis au comité social et économique (CSE), s'il en existe un. Sinon, il est adressé directement à chaque salarié.

Information individuelle

L'entreprise qui a mis en place un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale doit donner à chaque salarié un livret qui présente les dispositifs.

À chaque versement lié à la participation, votre entreprise doit donner au salarié une fiche, distincte du bulletin de salaire.

Cette fiche précise notamment le montant des droits attribués au salarié dans le cadre de la participation. En annexe, la fiche comporte une note pour rappeler les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Cette fiche peut être remise par la voie électronique.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Ce document précise si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.

À savoir

Si le salarié est bénéficiaire de l'accord de participation ou qu'il pourrait en bénéficier après son départ de l'entreprise, la société doit continuer à l'informer de ses droits.

Comment est calculée la prime de participation ?

Les sommes versées au titre de la participation ne doivent pas remplacer la rémunération des salariés.

Montant des sommes affectées à la participation

Prime de participation

Le montant des sommes versées au titre de la participation résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise pendant l'exercice écoulé et peut donc varier d'une année sur l'autre.

Après la clôture de l'exercice, l'entreprise doit calculer la part des bénéfices à distribuer aux salariés, qui est appelée réserve spéciale de participation.

L'entreprise doit utiliser la formule de calcul légale. Les accords de participation peuvent opter pour une formule spécifique à l'entreprise mais le résultat du calcul doit être égal ou supérieur à celui obtenu par la formule légale.

Elle prend en compte les éléments suivants :

B : bénéfice net

C : capitaux propres

S : salaires

V : valeur ajoutée de l'entreprise

La formule de calcul légale est la suivante : $[\frac{1}{2}(B - 5\% C)] \times [S/V]$.

Quelle que soit la formule utilisée, le montant de la prime de participation ne peut pas dépasser un plafond revalorisé chaque année en fonction des indemnités de sécurité sociale. Pour l'année 2024, ce plafond est de 35 325 €.

Supplément de participation

En cas de bénéfices importants, le chef d'entreprise peut décider de verser aux salariés un supplément de participation au titre du dernier exercice comptable clos.

Répartition entre les salariés

Les sommes versées sur la réserve spéciale de participation sont réparties entre tous les salariés de l'entreprise selon les critères de répartition prévus dans l'accord.

Prime de participation

Le montant de la participation varie, car il résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise.

Après la clôture de l'exercice, l'entreprise calcule la part des bénéfices à distribuer aux salariés (appelée réserve spéciale de participation). Elle doit utiliser une formule de calcul fixée par la loi. Une autre formule est possible à condition d'être au moins aussi favorable.

La répartition de la prime entre les salariés peut :

être uniforme, c'est-à-dire que tous les salariés reçoivent la chose,

être proportionnelle au salaire ou au temps de présence de chaque salarié,

ou combiner plusieurs de ces critères.

À noter

Lorsque la répartition est proportionnelle au salaire ou au temps passé dans l'entreprise, les absences liées au congé de maternité, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au congé d'adoption, au congé de deuil, à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou à une mise en quarantaine ne sont pas décomptées.

Le montant de la prime est plafonné.

Montant maximum de la prime : 35 325 €

Montant maximum de la prime : 34 776 €

Supplément de participation

L'entreprise peut décider de verser un supplément de participation.

Le montant de ce supplément de participation est libre, mais ne peut pas dépasser 35 325 € pour la prime de 2024.

À quel moment la prime de participation est-elle versée ?

L'entreprise doit verser la prime de participation au plus tard le **dernier jour du 5^e mois** qui suit la clôture de l'exercice (soit avant le 1^{er} juin de l'année suivante pour un exercice qui se clôture le 31 décembre).

L'entreprise peut aussi verser des avances sur le montant de la prime de participation avant cette échéance.

Si l'accord de participation le prévoit, l'entreprise peut verser au salarié des avances trimestrielles sur la prime de participation annuelle, après avoir obtenu son accord.

L'employeur doit informer le salarié de la possibilité de recevoir une avance sur participation et du délai dont il dispose pour donner son accord.

Si l'accord de participation ne prévoit aucun délai, le salarié doit donner sa réponse dans les 15 jours suivant la date de réception de la lettre qui l'informe de la possibilité de recevoir une avance.

Au cas où le salarié ne donne pas son accord pour recevoir une avance sur sa prime de participation, l'entreprise ne doit pas lui verser d'avance.

Si le salarié donne son accord pour recevoir une avance sur sa prime de participation, l'entreprise doit lui délivrer un document distinct de la fiche de paie, qui mentionne les éléments suivants :

Montant des droits attribués comme avance sur la prime de participation

Retenues effectuées pour la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)

Information sur l'obligation du salarié de reverser à l'employeur le trop-perçu, au cas où la prime de participation annuelle serait inférieure au montant des avances reçues, et les modalités du reversement

Information sur l'impossibilité de demander le déblocage anticipé du trop-perçu, lorsqu'il a été versé sur un plan d'épargne salariale

Délais d'indisponibilité des plans d'épargne salariale et cas de déblocage anticipés exceptionnels autorisés par la loi

Information sur le fait que le trop-perçu versé sur un plan d'épargne salariale est considéré comme un versement

volontaire qui n'est pas fiscalement déductible

Procédure de versement par défaut des avances sur prime de participation sur le plan d'épargne pour la retraite

collectif (Perco) ou sur le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PER d'entreprise collectif)

Accord du salarié pour recevoir l'avance.

Si le total des avances versées dépasse le montant de la prime annuelle de participation, l'entreprise a le droit de récupérer le trop-versé sous la forme d'une retenue sur salaire.

Au moment où l'entreprise informe le salarié du montant de sa prime de participation, le salarié peut demander à percevoir immédiatement la somme ou à la placer.

Si le salarié souhaite obtenir le versement immédiat de la prime (en totalité ou en partie), il doit en faire la demande dans un délai de 15 jours à partir de la date à laquelle il est informé du montant attribué.

Passé ce délai, l'entreprise doit lui verser des intérêts de retard.

Le salarié peut demander que la prime de participation soit versée sur un plan d'épargne salariale, (PEE , PEI , Perco ou Pereco).

Les sommes placées sur un plan d'épargne salariale sont indisponibles pendant 5 ans pour le PEE et le PEI et jusqu'à la retraite pour le Perco et le PER d'entreprise collectif.

Mais il y a des cas de déblocage anticipé.

La situation varie selon que l'accord de participation prévoit le placement de la prime sur un plan d'épargne salariale ou non :

Si le salarié ne demande ni le versement immédiat, ni le placement dans un PEE ou un PEI des sommes qui lui sont attribuées, elles sont automatiquement affectées pour moitié dans un Perco ou dans un Per d'entreprise collectif s'il en existe un dans l'entreprise.

L'autre moitié est placée selon les conditions prévues par l'accord de participation.

Les sommes placées sont indisponibles, mais il existe des cas de déblocage anticipé.

Si le salarié ne demande pas le versement immédiat de la prime, et si aucun accord de participation n'a été conclu dans l'entreprise, la prime est versée sur un compte courant bloqué.

Dans ce cas, le « régime d'autorité » s'applique et la prime est bloquée pendant 8 ans.

Le point de départ du délai de 8 ans est le 1^{er} jour du 6^e mois suivant l'exercice. Par exemple, le 1^{er} juin 2021 pour un exercice clos le 31 décembre 2020.

Mais il existe des cas de déblocage anticipé.

Quels sont les avantages des salariés qui bénéficient de la participation ?

Les sommes reçues dans le cadre de la participation sont exonérées de cotisations sociales, sauf la CSG et la CRDS. Si le salarié place les sommes reçues dans le cadre de la participation sur un PEE , un PEI , un Perco ou un PER d'entreprise collectif dans les 15 jours de leur versement, il bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Quels sont les avantages de la participation pour l'entreprise ?

Avantages sociaux

Cotisations sociales

Toutes les entreprises sont exonérées de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de la participation.

Forfait social

La situation varie selon la taille de l'entreprise :

Elle est exonérée de forfait social sur les sommes versées dans le cadre de la participation.

Elle doit payer un forfait social de 20 % sur les sommes versées dans le cadre de la participation.

Toutefois, un taux réduit de 16 % s'applique sous conditions aux versements alimentant un Perco ou un Pere .

Contribution à la formation professionnelle et taxe d'apprentissage

Les sommes affectées à la réserve spéciale de participation sont exonérées de contribution à la formation professionnelle et de taxe d'apprentissage.

Avantages fiscaux

Les entreprises qui mettent en place la participation bénéficient des avantages fiscaux suivants :

Les sommes versées dans le cadre de la participation sont déduites du bénéfice imposable

Si l'entreprise est une Scop , les sommes affectées à la réserve spéciale de participation peuvent faire l'objet d'une provision pour investissement.

Intéressement – Participation

Questions – Réponses

- Dans quels cas peut-on demander le déblocage anticipé de l'épargne salariale ?
- Qu'est-ce que l'intérêt légal ?
- En quoi consiste l'attribution d'actions gratuites dans une entreprise ?
- Impôt sur le revenu – Faut-il déclarer l'épargne salariale ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Épargne salariale, participation et intéressement

Textes de référence

- Code du travail : articles L3322-1 à L3322-8
Définition et mise en place
- Code du travail : articles L3323-1 à L3323-3
Contenu de l'accord
- Code du travail : article L3323-5
Dispositions applicables en l'absence d'accord
- Code du travail : articles L3324-1 à L3324-4
Calcul de la réserve de participation
- Code du travail : articles L3324-5 à L3324-9
Répartition de la réserve de participation
- Code du travail : article L3324-10
Règles de disponibilité des droits des salariés
- Code du travail : article L3324-11
Païement et déblocage anticipé
- Code du travail : article L3324-12
Affectation à un plan d'épargne salariale
- Code du travail : articles L3325-1 à L3325-4
Fiscalité
- Code du travail : articles L3341-6 à L3341-8
Information du salarié
- Code du travail : article L3342-1
Condition d'ancienneté
- Code du travail : article L3343-1
Versement de la prime sur un compte épargne-temps à l'issue de la période d'indisponibilité
- Code du travail : articles D3324-10 à D3324-16
Répartition de la réserve de participation
- Code du travail : articles R3322-1 à R3322-2
Participation obligatoire dans une entreprise de 50 salariés ou plus (article R3322-1)
- Code du travail : articles R3324-21-1 à R3324-24
Disponibilité des droits des bénéficiaires
- Code du travail : articles D3323-12 à D3323-18
Information du salarié
- Code du travail : articles D3324-25 à D3324-40
Gestion réserve spéciale
- Code du travail : articles R3341-5 à R3341-6
Livret d'épargne salariale (article R3341-5), état récapitulatif (article R3341-6)
- Instruction interministérielle du 18 février 2016 relative à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00