

Comment mettre en place la participation dans votre entreprise ?

<

LECTURE : 8 MINUTES

Par **Bercy Infos** , le 24/01/2024 - **Gérer son entreprise**

La participation est un accord d'épargne salariale permettant de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise. Quelles entreprises sont concernées ? Comment mettre en place ce dispositif au sein de votre entreprise ? À quels avantages sociaux et fiscaux pouvez-vous avoir droit ? On vous répond.

Ce qui change

Depuis le 1^{er} décembre 2023 et pendant une durée de cinq ans, il est expérimenté un **dispositif obligatoire de partage de valeur** dans certaines **entreprises bénéficiaires**. Il s'agit des entreprises qui réunissent les critères suivants :

- effectif compris entre 11 et 49 salariés,
- activité exercée sous la forme juridique de société,
- bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % des recettes pendant trois années consécutives.

Dans ces entreprises, le **partage de valeur obligatoire** peut correspondre à la signature d'un accord de participation ou **d'intéressement** < <https://www.economie.gouv.fr/mettre-place-interessement-entreprise> >

entreprise >, à l'abondement d'un plan d'épargne salariale (**PEE, PEI, PERE-CO, PERE-CO-I, PERCO-I**) ou au versement de la **prime de partage de la valeur** < <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/prime-partage-valeur> >.

L'obligation de mettre en place un dispositif obligatoire de partage de valeur s'applique aux exercices ouverts **après le 31 décembre 2024**.

Les détails de l'expérimentation sont précisés dans la **loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise** .

Qu'est-ce que la participation en entreprise ?

La participation est un dispositif d'épargne salariale prévoyant la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices de l'entreprise, qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser. Ce dispositif est **obligatoire** pour toutes les entreprises qui emploient **au moins 50 salariés par mois au cours des cinq dernières années**.

Le dispositif doit être mis en place au cours du 1^{er} exercice comptable* ouvert après la période de cinq ans d'emploi d'au moins 50 salariés.

**Période durant laquelle les données chiffrées d'une entreprise (activité et patrimoine) sont enregistrées. L'exercice dure en général 12 mois, alignés ou non sur l'année civile.*

À savoir

- Les entreprises qui ne remplissent pas les critères exposés ci-dessus, peuvent tout de même mettre en place la participation de façon volontaire.
- Notez également que lorsqu'un dispositif de participation est mis en place dans une entreprise, tous les salariés sont concernés. Une durée de **trois mois** maximum de présence dans l'entreprise peut être exigée. Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Comment mettre en place un accord de participation dans votre entreprise ?

Pour les entreprises assujetties à un régime obligatoire de participation

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 les modalités suivantes :

- Dans le cadre d'une **convention ou d'un accord collectif** conclu au niveau professionnel ou au niveau de la branche.
- Dans le cadre d'un **accord entre le chef d'entreprise** et les **représentants d'organisations syndicales** représentatives.
- Dans le cadre d'un accord au sein du **comité social et économique (CSE)** entre le chef d'entreprise et les représentants du personnel.
- Dans le cadre d'un **projet d'accord** proposé par l'employeur et adopté par référendum à la majorité des 2/3 des salariés.

Notez que pour vous aider à définir et mettre en place cet accord, en tant qu'entreprise vous pouvez utiliser un **modèle-type d'accord de participation** < <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/comment-mettre-en-place-la-participation-dans-votre-entreprise#Aideaccord> > 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 entre vous et les représentants des salariés.

Que faire dans le cas d'une absence d'accord ?

En l'absence d'accord dans les entreprises tenues 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 si aucun accord n'a été conclu dans l'année suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

Pour les entreprises mettant en place une participation volontaire

Les entreprises non assujetties à la participation et qui souhaitent mettre en place ce dispositif doivent conclure un **accord dans les mêmes conditions** que celles qui sont légalement tenues d'appliquer un régime de participation aux résultats (voir le paragraphe précédent).

En cas d'échec des négociations, les entreprises peuvent décider d'appliquer unilatéralement un régime de participation conforme aux dispositions légales.

À savoir

L'accord peut être à durée déterminée ou indéterminée.

1. L'accord doit être déposé sur [la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail](#) .
2. Il fait l'objet d'un contrôle de fond par l'Urssaf qui dispose d'un délai de trois mois pour l'examiner.
3. Si l'Urssaf ne demande aucune modification pendant le délai de trois mois, l'entreprise peut bénéficier des avantages sociaux et fiscaux de l'accord pour l'exercice comptable en cours.

Attention : la mise en place d'un accord de participation dans l'entreprise s'accompagne nécessairement de la création d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

Quel est le contenu obligatoire d'un accord de participation ?

Pour être valable, tout accord de participation doit contenir un certain nombre de clauses obligatoires. Ces clauses listent les conditions permettant au salarié de bénéficier de la somme qui lui est due au titre de la participation :

- la **date de conclusion**, de **prise d'effet** et la **durée** pour laquelle il est conclu,
- la **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, la clause d'équivalence avec la formule légale,
- la **durée d'indisponibilité** des droits des bénéficiaires et les cas de déblocages anticipés,
- les **conditions** et **délais** dans lesquels les bénéficiaires peuvent demander, lors de chaque répartition, la disponibilité immédiate de tout ou partie de leur participation,
- les **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** ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif - PERE-CO - lorsqu'un tel plan a été mis en place dans l'entreprise),

- les **modes de répartition** de la réserve entre les bénéficiaires et **les plafonds**,
- la **nature** et les modes de gestion des droits des bénéficiaires.

Pour vous aider !

Les ministères de l'Économie et des Finances et le ministère du Travail mettent à disposition des entrepreneurs 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 restent entièrement à la main des partenaires sociaux.

<

[Accédez au modèle type d'aide à la négociation d'un accord de participation](#) [PDF - 199,47 Ko]

Quel est le montant des sommes affectées à la participation ?

Le montant des sommes versées au titre de la participation est, par nature, aléatoire. Il ne peut pas être déterminé a priori car il résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise pendant l'exercice écoulé et peut donc varier d'une année sur l'autre.

Toutefois, 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 **34 776 €**.

Une formule de calcul fixée par le code du Travail permet de calculer le montant de la réserve spéciale de participation (RSP) à distribuer aux salariés dans le cadre de leur participation aux bénéfices de l'entreprise.

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 : $[\frac{1}{2}(B - 5 \% C)] \times [S/V]$.

À savoir

- Afin de corriger le décalage éventuel entre l'affichage de bons résultats de l'entreprise et un montant de participation qui ne reflèterait pas la bonne performance de l'entreprise, le chef d'entreprise peut décider de verser aux salariés un supplément de participation au titre du dernier exercice comptable clos. Le montant de ce supplément est libre, mais ne peut pas dépasser le plafond de la Sécurité sociale de **34 776 €** pour la prime de 2024.

Attention : les entreprises dans lesquelles il y a un délégué syndical ont l'obligation de mener des négociations avant le 30 juin 2024 pour adopter des mécanismes de partage de valeur en cas de bénéfice exceptionnel. Ce partage de valeur en cas de bénéfice exceptionnel pourra notamment prendre la forme du versement d'un supplément de participation.

- Notez que depuis le 1^{er} septembre 2021, les accords de participation déposés par les entreprises font l'objet de deux types de contrôle par les autorités publiques : un contrôle de forme et un contrôle de

<

fond. Pour consulter les détails sur ce point, rendez-vous sur [service-public.fr](https://www.service-public.fr) .

Accords de participation : comment s'effectue la 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 suivants :

- soit de façon uniforme entre tous les salariés,
- soit en proportion des salaires,
- soit en proportion du temps de présence dans l'entreprise,
- soit par la combinaison des trois critères ci-dessus.

Les dates limites du versement de la participation sont fixées **au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice** (soit avant le 1^{er} juin e l'année suivante pour un exercice qui se clôture le 31 décembre).

Accords de participation : comment les salariés peuvent-ils disposer des fonds ?

Les salariés peuvent **disposer immédiatement** de la somme qui leur a été attribuée sous réserve d'en faire la demande dans un **délai de 15 jours** à compter de la date à laquelle ils ont été informé du montant dont ils bénéficient.

À défaut d'en faire la demande, les sommes acquises au titre la participation **sont obligatoirement bloquées** :

<

- **pour moitié pendant cinq ans au minimum** sur un **PEE ou un PEI** , (ou huit ans en cas de régime de participation instaurée d'autorité en l'absence d'accord),
- **et pour moitié jusqu'à la retraite** (affectation de ces sommes au **plan d'épargne pour la retraite < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/plan-epargne-retraite-individuel>** > collectif (Perco) ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif - PERE-CO - lorsqu'un tel plan a été mis en place dans l'entreprise).

À savoir

Depuis le 1^{er} décembre 2023, les accords de participation prévoit la possibilité pour les entreprises de verser aux salariés qui le souhaitent des avances sur leurs primes de participation.

Le paiement de ces avances peut se faire selon une périodicité qui est au moins trimestrielle.

Si le total des avances versées dépasse le montant de la prime annuelle de participation, l'entreprise

recupèrera le trop versé sous la forme d'une retenue sur salaire.

Quels sont les avantages fiscaux et sociaux de la participation pour l'entreprise (ainsi que pour les salariés) ?

Les avantages fiscaux et sociaux de la participation bénéficient aussi bien à l'entreprise qu'aux salariés.

Pour les entreprises, afin d'encourager celles employant moins de 50 salariés à mettre en place un accord de participation, **ces dernières sont exonérées - depuis le 1^{er} janvier 2019 - du versement du forfait social** < <https://www.economie.gouv.fr/tpepme-nouvelles-mesures-epargne-salariale>> .

Par ailleurs, toutes les entreprises bénéficient d'autres avantages sociaux et fiscaux, notamment :

- une **exonération de cotisations sociales** sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de la participation,
- une **déduction du bénéfice imposable** des sommes versées dans le cadre de la participation,
- une **exonération de contribution** à la formation professionnelle et de taxe d'apprentissage,
- les sommes affectées à la réserve spéciale de participation peuvent faire l'objet d'une **provision pour investissement à concurrence de 50 %** de leur valeur.

Pour les salariés, les sommes attribuées dans le cadre de la participation et qui sont bloquées bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Les sommes versées immédiatement dans le cadre de la participation sont soumises à **l'impôt sur le revenu** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/impot-revenu>>, à **la CSG (contribution sociale généralisée) et à la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale)** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/contribution-sociale-generalisee-csg>> .

Pour connaître en détails, les avantages fiscaux et sociaux de la participation, et plus particulièrement de

<

tous les dispositifs d'épargne salariale, consultez la **page dédiée sur le site du ministère du Travail** .

Vidéo : Faciliter le développement de l'épargne salariale

Bercy Infos | Faciliter le développement de l'épargne salaria...



Ce contenu peut aussi vous intéresser

- Comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise ?
- Prime de partage de la valeur : comment en faire bénéficier vos salariés ?

En savoir plus sur la participation

<

- La participation *sur service-public.fr*

<

- La participation *sur le site du ministère du Travail*

<

- L'épargne salariale *sur le site epargnesalariale-france.fr*

<

- L'épargne salariale *sur le site des Urssaf*

Thématiques : [Gérer son entreprise](#)

Ce sujet vous intéresse ? Chaque jeudi avec la lettre Bercy infos Entreprises, recevez les toutes les dernières actus fiscales, comptables RH et financières... utiles à la gestion de votre activité.

Je m'abonne à Bercy infos Entreprises

exemple : nom.prenom@domaine.com

[Je m'abonne](#)

Je consens à ce que mon adresse email soit utilisée afin de recevoir les lettres de Bercy infos. [Consulter notre politique de confidentialité](#)