A+ A-

Comment mettre en place la participation dans votre entreprise ?

Par **Bercy Infos < https://economie.gouv.fr/entreprises/bercy-infos-qui-sommes-nous>** , le 13/12/2022 - **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.

Mesure pouvoir d'achat

Depuis la promulgation de **la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat < https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186723>** , vos salariés sont désormais en mesure de **débloquer les sommes acquises au titre de la participation (et aussi de l'intéressement), placées sur un Plan d'épargne entreprise (PEE) avant le 1er janvier 2022 .** Le retrait ne doit pas dépasser la somme de 10 000 € et doit être effectué au plus tard le 31 décembre 2022. En tant qu'employeur, vous avez l'obligation d'informer les bénéficiaires de cette dérogation dans un délai de deux mois à compter de la promulgation de cette loi.

Retrouvez l'ensemble des mesures permettant de protéger le pouvoir d'achat des Français, sur notre **page dédiée**.

La participation, qu'est-ce que c'est ?

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

Ce dispositif est **obligatoire** pour toutes les entreprises qui emploient **plus de 50 salariés par mois, au cours des cinq dernières années** et ce quelle que soit **la nature de leur activité** et leur **forme juridique**.

À savoir

- Notez que 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.

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 soit 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** qui reprend point par point les clauses obligatoires devant figurer dans un accord de participation.

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

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 d'autorité est imposé à l'entreprise. Ce régime d'autorité est mis en place à l'initiative de l'Inspection du Travail si aucun accord n'a été conclu dans le délai d'un an 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

Depuis la promulgation de la **loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 < https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186723> portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat < https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186723>** , **les entreprises ayant mis en place un dispositif de participation sans être obligatoirement soumises à cette obligation,** peuvent désormais accorder à leurs salariés une prime de valeur partagée. Cette prime est exonérée de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge de l'employeur ou du salarié. Le montant exonéré de cette prime ne peut excéder les 6 000 € par bénéficiaire et par année civile.

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 à défaut la clause d'équivalence avec le droit commun lorsqu'il s'agit d'un accord dérogeant à la formule de calcul 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.
- Les **modalités** et **plafonds** de la répartition de la réserve entre les bénéficiaires.
- La **nature** et les **modalités** 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 < https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/imprime_type_-_accord_participation.pdf?v=1670939762> [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 considéré. Il peut donc varier d'une année sur l'autre.

Toutefois, le montant maximum versé par l'entreprise ne doit pas excéder **75 %** du plafond de la sécurité sociale par an et par salarié, soit **30 852 €** en 2022.

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. Pour en connaitre le détail, consultez le **site des urssaf < https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/lepargne-salariale/la-participation-des-salaries-au/la-formule-de-calcul.html>** .

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 clos. Le montant de ce supplément est libre, mais ne peut pas dépasser **30 852 €** en 2022.
- Notez que depuis le 1er 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/particuliers/vosdroits/F2140>** .

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 chaque salarié
- 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 5ème mois suivant la clôture de l'exercice** (soit avant le 1er juin pour un exercice conforme à l'année civile).

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 peuvent être affectées par les bénéficiaires à l'un des placements d'épargne suivants** :

- un plan d'épargne entreprise (PEE)
- un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)
- un plan d'épargne inter-entreprise (PEI) < https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/lepargne-salariale/les-plans-depargne/les-principales-caracteristiques/le-plan-depargne-interentreprise.html>
- pour les entreprises qui offraient cette possibilité à leurs salariés avant le 24 mai 2019, sur un **compte courant bloqué** que l'entreprise doit consacrer à des investissements.

À savoir

Depuis la promulgation de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat < https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186723> , vos salariés sont désormais en mesure **débloquer les sommes acquises au titre**

de la participation, placées sur un Plan d'épargne entreprise (PEE) avant le 1er janvier 2022 . Le retrait ne doit pas dépasser la somme de 10 000 € et doit être effectué au plus tard le 31 décembre 2022. En tant qu'employeur, vous avez l'obligation d'informer les bénéficiaires de cette dérogation dans un délai de deux mois à compter de la promulgation de cette loi.

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 1er janvier 2019 - du versement du forfait social**.

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

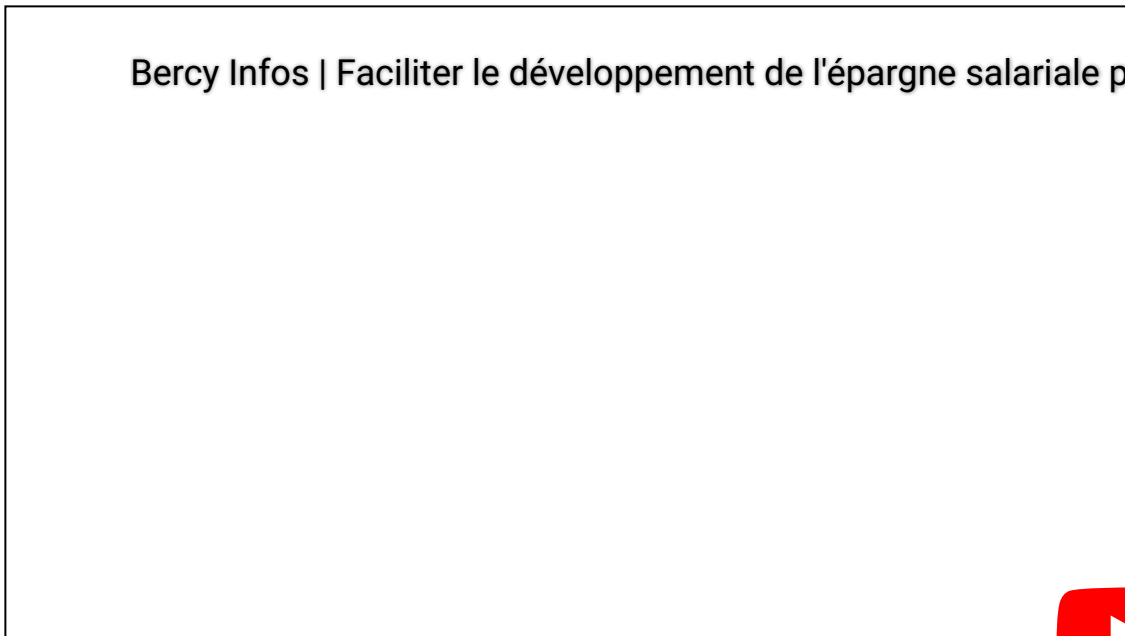
- une **exonération de cotisations sociales** sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de la participation
- une d**éduction du bénéfice imposable** des sommes versées dans le cadre de la participation
- une **exonération de taxe sur les salaires**, de **taxe d'apprentissage** et de **participation à la formation continue** et à la **construction**.

Pour les salariés, les sommes dues au titre de la participation sont exonérées de cotisations sociales à l'exception de la **CSG et CRDS**. Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu si le salarié choisit de les laisser bloquées pendant le délai d'indisponibilité. En revanche, elles sont imposables si le salarié opte pour versement immédiat.

Pour connaitre 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 < https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/les-avantages-sociaux-et-fiscaux-de-l-epargne-salariale>** .

Vidéo : Faciliter le développement de l'épargne salariale

Vidéo : Faciliter le développement de l'épargne salariale



Ce contenu peut aussi vous intéresser

Comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise ?

En savoir plus sur la participation

La participation *sur service-public.fr* < https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2141>

La participation *sur le site du ministère du Travail* < https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/la-participation>

L'épargne salariale *sur le site epargnesalariale-france.fr* < https://www.epargnesalariale-france.fr/>

L'épargne salariale *sur le site des Urssaf* < https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/lepargne-salariale/la-participation-des-salaries-au/les-modalites-de-versement-des-s.html>

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.

Partager la page