

Épargne salariale : comment pouvez-vous bénéficier de la participation ?

<

LECTURE : 5 MINUTES

Par [Bercy Infos](#) , le 13/02/2024 - [Argent](#)

La participation est un dispositif d'épargne salariale permettant de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise. Toutes les entreprises sont-elles concernées ? Quels salariés peuvent y avoir droit ? Comment cela fonctionne ? Explications.

Ce qui change

Depuis le 1^{er} décembre 2023 et pendant une durée de cinq ans, un dispositif obligatoire de partage de la valeur est expérimenté **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>>, 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 ?

La participation est un dispositif d'épargne salariale : elle prévoit la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise au profit des salariés, au titre de leur travail.

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

Votre entreprise est-elle obligée de mettre en place un dispositif de participation ?

La mise en place d'un dispositif de participation est **obligatoire** pour 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.

Notez que les entreprises qui ne remplissent pas ces critères, 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.

**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

Afin d'encourager les entreprises employant moins de 50 salariés à mettre en place un accord de participation, ces dernières sont exonérées du versement du **forfait social** < <https://www.economie.gouv.fr/tpeme-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.

Quel est le montant de la prime de participation ?

La prime de participation **est calculée en fonction des bénéfices de l'entreprise**. Elle varie donc 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 part des bénéfices à distribuer aux salariés, appelée réserve spéciale de participation (RSP), 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

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.

Le chef d'entreprise peut décider de verser aux salariés un supplément de participation au titre du dernier exercice comptable clos, 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 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**.

Comment la prime de participation est-elle répartie entre les salariés ?

Les sommes versées sur la réserve spéciale de participation sont réparties entre tous les salariés de l'entreprise selon l'un des 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.

La prime doit être versée au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice (soit avant le 1^{er} juin de l'année suivante pour un exercice qui se clôture le 31 décembre).

Comment est versée la prime de participation ?

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

Comment sont imposées les primes de participation ?

Les sommes attribuées dans le cadre de la participation et qui sont bloquées bénéficient d'une exonération d'**impôt sur le revenu** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/impot-revenu>> .

Les sommes versées immédiatement dans le cadre de la participation sont soumises à l'impôt sur le revenu, à **la CSG**

(contribution sociale généralisée) et à la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) .

Ces contenus peuvent aussi vous intéresser

- Épargne salariale : comment bénéficier de l'intéressement ?
- Comment fonctionne l'épargne salariale ?

En savoir plus sur la participation

- La participation *sur service-public.fr*

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

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

Ce que dit la loi

- **Articles** L. 3321-1 à L. 3326-2 et R. 3322-1 et suivants du Code du travail

- **Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019**

- **Articles L. 130-1** et **R. 130-1** du code de la sécurité sociale

- **Instruction ministérielle n° DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 décembre 2019**

- [Loi n°2023-171 du 9 mars 2023](#) <
- [Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023](#) < portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise
- [Arrêté du 19 décembre 2023](#) < sur le plafond de la sécurité sociale pour 2024

Thématiques : [Argent](#)

Ce sujet vous intéresse ? Chaque mardi avec la lettre Bercy infos Particuliers, ne manquez aucune info pratique sur vos droits et obligations en matière de fiscalité, épargne, consommation ...

Je m'abonne à Bercy infos Particuliers

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](#)