

FICHE PRATIQUE IFDSP

#13

La participation



www.ifdsp.fr

PLAN

- Objet de la participation
- Mise en place
- Règles de calcul
- Droits des bénéficiaires
- Régime social et fiscal

Objet

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

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise est :

- Obligatoire dans les entreprises employant au minimum 50 salariés ([article L.3322-2 du Code du travail](#))
- Facultative pour les autres : elles peuvent se soumettre volontairement au régime légal de participation ([article L.3323-6 du Code du travail](#)).

Mise en place

Que la participation s'impose à l'entreprise ou que celle-ci soit instituée de manière volontaire, l'employeur doit conclure un accord (avec les OS ou avec le CSE s'il y en a un) sauf si l'entreprise est concernée par un plan d'épargne interentreprise (PEI) prévoyant de recueillir les sommes issues de la participation.

Toutefois, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de CSE, l'accord de participation peut être conclu par ratification par le personnel, à la majorité des 2/3, d'un projet de contrat proposé par le chef de l'entreprise ([art. L.3322-6 du CT](#)).

A noter : Lors du dépôt de l'accord, joindre :

- *Soit l'émargement, sur la liste nominative de l'ensemble des salariés, des salariés signataires ;*
- *Soit un procès-verbal rendant compte de la consultation.*

L'accord de participation peut être conclu pour une **durée indéterminée ou déterminée** et, s'il le prévoit, être renouvelable par tacite reconduction.

Cet accord ne peut être ni modifié dans sa formule de calcul ni dénoncé avant d'avoir été appliqué à au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles à la date de sa conclusion. A cet effet, les résultats d'un exercice sont considérés comme prévisibles lorsque la moitié de l'exercice s'est écoulée.

En cas de manquement à cette règle, la participation de l'exercice en cause ne peut donner lieu aux exonérations fiscales et sociales qu'à hauteur du montant calculé selon les termes initiaux de l'accord

Aussi, un accord de participation peut être négocié et conclu au niveau de la branche et les entreprises, notamment les petites, peuvent choisir de l'appliquer.

Règles de calcul

Sur la formule

Une **réserve spéciale de participation** est à constituer pour les entreprises soumises à la participation. Le montant de la réserve est calculé après l'arrêté des comptes de l'exercice et sur la base des données propres audit exercice.

Dans les accords de droit commun, le montant de la réserve de participation s'obtient en appliquant la formule ci-après :

$$R = \frac{1}{2} (B - 5 C/100) (S/VA)$$

B : bénéfice net de l'entreprise

C : capitaux propres de l'entreprise

S : salaires

VA : valeur ajoutée de l'entreprise

Il ressort de cette formule qu'une réserve de participation ne peut être constituée au titre d'un exercice que si le bénéfice (B) est supérieur à 5% de ses capitaux propres (C).

Toutefois, il faut noter que l'accord de participation peut comporter une formule de calcul de la réserve spéciale de participation différente de la formule légale ci-dessus, à condition de respecter les principes généraux de l'épargne salariale et d'assurer aux salariés des avantages au moins équivalents ([art. L.3324-2 du CT](#)). Comme le prévoit l'article précité, « *la base de calcul retenue peut ainsi être le tiers du bénéfice net fiscal. La réserve spéciale de participation peut être calculée en prenant en compte l'évolution de la valeur des actions ou parts sociales de l'entreprise ou du groupe au cours du dernier exercice clos.* »

Cette formule dérogatoire ouvre également droit aux avantages fiscaux et sociaux attachés à la participation mais sous certaines conditions.

Sur les éléments de calcul

- Sur le bénéfice net :

Le montant du bénéfice net de l'entreprise ressort d'une attestation établie par l'inspecteur des finances publiques ou le commissaire aux comptes. Voir la définition précise et détaillée du bénéfice net pris en compte à l'article L.3324-1 1° du Code du travail.

- Sur les capitaux propres :

[L'article D.3324-4 du Code du travail](#) vient donner une définition des capitaux propres. Comme le bénéfice net, le montant des capitaux propres est établi par une attestation délivrée par l'inspecteur des finances publiques ou le commissaire aux comptes.

Dans la formule de calcul, et d'après l'article L.3324-1 2° du Code du travail, « *une déduction représentant la rémunération au taux de 5% des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net* ».

Le montant du bénéfice net et des capitaux propres énoncés sur l'attestation produite par l'inspecteur des finances publics ou le commissaire aux comptes ne peut être contesté à l'occasion des litiges portant sur la participation (employeurs, salariés mais aussi OS et CSE).

En revanche, le montant des autres éléments de calcul de la participation (salaires et valeur ajoutée) est établi directement par l'entreprise, sans intervention extérieure. Par conséquent, les contestations sur ces éléments sont soit réglées par les procédures prévues à cet effet dans l'accord de participation qui est mis en place ou, à défaut, devant la juridiction administrative.

Attention : ça ne veut pas dire que tous les litiges portant sur un accord de participation vont devant le juge administratif. Ils sont en principe de la compétence du juge judiciaire mais, par exception, ceux portant sur les éléments de salaires et de VA relèvent du TA.

- **Sur les salaires** :

Dans cette formule, les salaires sont les revenus tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, qu'ils soient ou non assujettis à cotisations sociales ([article D.3324-1 du CT](#)).

- **Sur la valeur ajoutée** :

La valeur ajoutée est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après :

- Les charges de personnel ;
- Impôts, taxes et versement assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- Charges financières ;
- Dotations de l'exercice aux amortissements ;
- Dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- Le résultat courant avant impôts.

Droits des bénéficiaires

Une fois la réserve spéciale de participation calculée selon la formule ci-dessus ou dérogatoire, chaque bénéficiaire acquiert un droit personnel sur une part de cette réserve. Il a différents choix pour en bénéficier.

Qui sont les bénéficiaires ?

En principe, mais sous réserve de l'ancienneté éventuellement requise (comme expliqué ci-après), **tous les salariés de l'entreprise compris dans le champ de l'accord de participation** doivent pouvoir bénéficier des dispositions de l'accord, y compris ceux dont la rémunération est exclue du calcul de la réserve.

Aucune condition autre que l'ancienneté ne peut être requise. Dès lors, instituer des conditions telles que **par exemple l'absence de sanction disciplinaire, la présence continue du salarié pendant la totalité de l'exercice ou sa présence à une date déterminée** ne peuvent constituer des conditions licites pour écarter le bénéfice de l'accord de participation.

Sur la condition d'ancienneté : l'accord de participation peut exiger une ancienneté de 3 mois au plus dans l'entreprise. Sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent ([art. L.3342-1 du CT](#)).

Par ailleurs, de jurisprudence constante, la résiliation du contrat de travail, notamment le licenciement, ne peut pas, qu'elle qu'en soit la cause, priver le salarié de ses droits à participation.

En principe, le dirigeant d'entreprise et son ou sa conjoint(e) ne bénéficient pas de la participation sauf s'ils cumulent un contrat de travail avec leur mandat. Toutefois, et par exception, les entreprises qui mettent en place un accord de participation volontaire peuvent les en faire bénéficier.

Comment répartir les parts ?

D'après l'article L.3324-5 du CT, la répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée **proportionnellement au salaire perçu** dans la limite de trois fois le plafond annuel de sécurité sociale (ce plafond est fixé à 41 136 euros en 2021, soit 123 408 euros lorsqu'il est multiplié par trois).

Néanmoins, et au visa du second alinéa de l'article précité, l'accord de participation peut prévoir d'autres formules :

- Répartition uniforme ;
- Proportionnelle à la durée de présence de l'entreprise au cours de l'exercice ;
- Retenir conjointement plusieurs de ces critères.

L'accord peut aussi fixer un salaire plancher servant de base de calcul de la part individuelle.

Quelle que soit la formule de répartition, **le montant maximal attribué à un même salarié pour un même exercice est égal aux $\frac{3}{4}$ du plafond annuel de sécurité sociale (art. D.3324-12 du CT)**. Dès lors, il ne pourra être versée une somme supérieure à 30 852 euros en 2021.

L'utilisation

1. Le choix des bénéficiaires

Lors du versement, chaque bénéficiaire peut :

- Soit demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits ;
- Soit rendre la somme indisponible pendant une certaine durée.

L'accord doit prévoir l'affectation de la participation à un **plan d'épargne salariale (art. L.3323-2 du CT)**.

L'entreprise doit effectuer le versement au plus tard le **dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée**. Une fois ce délai passé, l'entreprise devra ajouter un intérêt de retard (**art. D.3324-21-2 du CT**).

L'accord de participation doit prévoir les modalités d'information de chaque bénéficiaire. Cette information porte notamment sur :

- Les sommes qui sont attribuées au titre de la participation ;
- Le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- Le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- L'affectation d'une quote-part de ces sommes au plan d'épargne pour la retraite collective ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif en absence de réponse de sa part.

La demande du salarié bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. L'accord précise la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé.

En l'absence de stipulation dans l'accord, ce délai court à compter de la réception de la LRAR ou remise contre décharge l'informant du montant attribué et de celui susceptible de versement immédiat.

Le silence vaut option pour le blocage : si le salarié ne demande pas le versement de cette somme dans le délai de 15 jours, les sommes sont bloquées pour moitié sur un PEE ou PEI et pour moitié jusqu'à la retraite (affectation de ces sommes au Perco / Pereco).

A noter : Si les sommes attribuées au titre d'un exercice n'excèdent pas 80 euros par personne, les entreprises peuvent les verser d'office aux bénéficiaires ou leur demander d'opter entre versement immédiat et blocage ([art. L.3324-11 du CT](#)).

2. Les droits indisponibles

Les droits qui ne sont ni versés immédiatement ni affectés par défaut au Perco ne sont exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de leur ouverture ([art. L.3324-10 du CT](#)). Le point de départ du délai d'indisponibilité est le premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits du bénéficiaire sont nés. Par exemple, pour la réserve calculée au titre d'un exercice arrêté le 31/12/2021, le délai d'indisponibilité commence à courir le 01/06/2021 et les droits des salariés deviendront disponibles le 01/06/2025.

Par exception, des cas de déblocage anticipés sont limitativement prévus ([art. R.3324-22 du CT](#)) :

- Mariage ou conclusion d'un Pacs du salarié
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte au moins 2 enfants à sa charge
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire ;
- Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne liée par le PACS. Cette invalidité s'apprécie au sens de l'article L.341-4, 2° et 3° du CSS ou doit être reconnue par décision de la commission compétente à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un Pacs ;
- Rupture du contrat de travail, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L.331-2 du Code de la consommation ;
- L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

Le salarié (ou un de ses ayants droit) doit faire la demande de déblocage dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur ou à tout moment en cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou personne liée au salarié par un Pacs, invalidité et surendettement.

Si la convention ou l'accord instituant un CET le prévoit, le salarié peut verser dans ce compte, à l'issue de leur période d'indisponibilité, tout ou partie des sommes issues de la répartition de la réserve de participation (art. L3343-1 du CT).

Information des bénéficiaires

L'accord de participation doit déterminer les conditions d'information individuelle et collective des salariés sur son application par l'employeur et les modalités d'information sur la disponibilité de leurs droits.

Le personnel est informé de l'existence et du contenu de l'accord de participation par tout moyen prévu à cet accord et, à défaut, par affichage.

En principe, dans les 6 mois suivants la clôture de chaque exercice, l'employeur doit présenter au CSE un rapport sur les éléments de calcul de la participation de l'exercice écoulé et sur la gestion et l'utilisation des sommes. Par exception, en l'absence de CSE, ce rapport est adressé à chaque salarié.

Dans le même délai, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Lors de chaque répartition de la participation, une fiche distincte du bulletin de paie comportant les indications énumérées à l'article D.3323-16 du CT doit être remise à chaque bénéficiaire. Avec l'accord de dernier, elle peut l'être par voie électronique dans des conditions garantissant l'intégrité des données.



Régime Social et Fiscal

La participation bénéficie d'avantages fiscaux et sociaux à conditions de respecter les textes législatifs et réglementaires et d'avoir été déposé.

Régime Social

Les droits acquis au titre de la participation sont **exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale**, d'assurance chômage, de retraite complémentaire ainsi que des autres versements effectués auprès des URSSAF mais sont assujettis à la CSG et à la CRDS. L'employeur doit verser la CSG et la CRDS sur le montant de sa réserve de participation.

S'agissant des apprentis, si les salaires versés aux apprentis sont exonérés de CSG et CRDS, cette exonération ne s'étend pas à la participation.

Le forfait social est en principe dû aux taux de droit commun de 20%. **Par exception, dans les entreprises non assujetties à la participation, les sommes versées au titre de la participation sont exonérées de forfait social.**

Le Guide pour l'épargne salariale prévoit que les exonérations sociales attachées à la participation sont subordonnées au respect des règles suivantes :

- **Dépôt de l'accord** : aucun versement, même un acompte, ne peut intervenir avant que le dépôt ait été effectué : primes versées avant dépôt ne peuvent être rétroactivement exclues de l'assiette des cotisations ;
- **Caractère aléatoire** : les versements effectués sont requalifiés en salaires dès lors que l'accord ne présente pas de caractère aléatoire ;
- **Caractère collectif** : réintégration dans l'assiette des cotisations sociales de l'ensemble des droits versés en cas de non-respect du caractère collectif. Toutefois, bien que le caractère collectif ne soit pas respecté, il n'y a pas de réintégration dans l'assiette quand :

→ Le nombre de salariés exclus est très réduit (moins de 5%) ;

→ Il s'agit du premier contrôle relevant cette irrégularité et la bonne foi de l'employeur est avérée.

- **Plafonnement des sommes versées** : les droits à participation excédant les plafonds sont réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales

Régime fiscal

Le régime fiscal de la participation est avantageux pour l'entreprise et pour les salariés en cas d'indisponibilité des droits.

Lorsqu'elles sont bloquées, les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont exonérées d'impôt sur le revenu entre les mains des salariés. Cette exonération est réduite de moitié quand les accords ramènent l'indisponibilité à 3 ans.

Les sommes issues de la participation et affectées à un CET sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale lors du versement qui résulte de la liquidation totale ou partielle du CET.

L'IFDSP A VOS COTÉS !

Organisme de formation dédié aux représentants du personnel et à tous ceux qui, dans les entreprises et les organisations animent le dialogue social, l'Institut de Formation en Droit Social de Paris (IFDSP) mobilise une équipe engagée et plurielle, composée d'universitaires, de juristes issus du monde syndical et d'avocats pour animer des formations exigeantes, dynamiques et résolument pratiques.

- Une équipe composée de représentants du personnel et d'universitaires engagés dans la défense des intérêts des salariés
- Des formations animées par plusieurs intervenants choisis pour la qualité de leur expertise
- Un interlocuteur dédié à votre projet dès le premier contact qui adapte le programme à vos attentes et reste à votre écoute tout au long de la formation.

NOUS CONTACTER

contact@ifdsp.fr

01 53 82 01 00 | 06 66 05 02 53

106, rue de Patay – 75013 PARIS

