

La mise en place d'un accord de participation

Description

L'accord de [participation](#) est un mécanisme qui vise à associer les salariés aux résultats et à la gestion de l'entreprise. Il permet aux employés de bénéficier d'une part des bénéfices ou des résultats de l'entreprise, favorisant ainsi leur engagement et leur motivation. Cette pratique, répandue notamment en Europe, contribue à renforcer la cohésion sociale et à améliorer la performance globale de l'entreprise.

[Télécharger le guide sur le CSE](#)

Qu'est-ce qu'un accord de participation ?

Un accord de participation est un arrangement contractuel entre une entreprise et ses employés qui vise à leur accorder **une part des bénéfices ou alors des résultats de l'entreprise**.

Concrètement, cela signifie que les salariés peuvent partager directement les fruits de la réussite de l'entreprise **sous forme financière ou d'autres avantages**. Comme des actions de l'entreprise ou des bonus.

Il peut se baser sur des critères spécifiques, tels que les bénéfices nets de l'entreprise ou le chiffre d'affaires réalisé. Ou d'autres indicateurs de performance pertinents.

L'objectif fondamental de l'accord de participation est ainsi de **créer un lien plus étroit entre les employés et l'entreprise** en les incitant à contribuer activement à sa réussite.

En partageant les bénéfices, l'entreprise cherche à motiver ses salariés, à renforcer leur engagement et à favoriser un sentiment d'appartenance et de responsabilité collective.

Ce dispositif peut également **contribuer à améliorer la performance globale de l'entreprise** en stimulant la productivité, en réduisant le turnover du personnel. Et également en favorisant l'innovation et la créativité au sein de l'organisation.

Bon à savoir : En France, l'accord de participation est encadré par les [articles L.3321-1 et suivants du Code du Travail](#). Ces articles établissent les conditions générales de mise en place de l'accord ainsi que les modalités de calcul et de répartition des sommes attribuées aux salariés.

Comment fonctionne l'accord de participation ?

L'accord de participation fonctionne selon un processus spécifique, réglementé par le code du travail en France.

Voici les 5 étapes clés de son fonctionnement.

Etape 1 – Mise en place de l'accord

L'employeur peut instaurer l'accord de participation dans une entreprise **soit en négociant avec les représentants des salariés** (délégués syndicaux, CSE), **soit en prenant une décision unilatérale** en l'absence de représentation syndicale. Une fois établi, l'accord doit être formalisé par écrit et communiqué à tous les salariés.

Etape 2 – Détermination des bénéfices éligibles

Pour [calculer la participation](#), il convient de déterminer les bénéfices de l'entreprise éligibles à cette répartition.

Les bénéfices sont généralement calculés selon **des règles définies par l'accord de participation ou par la loi**, en tenant compte des éléments tels que les résultats financiers de l'entreprise, les provisions, les impôts et les charges sociales.

Etape 3 – Calcul de la réserve de participation

Une fois que l'entreprise a déterminé les bénéfices, elle constitue une réserve de participation. Cette réserve est obligatoire et doit **représenter au moins un certain pourcentage des bénéfices éligibles**. Ce pourcentage est déterminé par la loi ou par l'accord de participation.

Etape 4 – Répartition des sommes aux salariés

Ensuite, l'entreprise répartit la réserve de participation entre les salariés éligibles. La méthode de répartition peut être déterminée par l'accord de participation ou par la loi.

Généralement, la répartition **est proportionnelle au salaire, à la durée de présence dans l'entreprise** ou à d'autres critères objectifs.

Etape 5 – Versement des sommes aux salariés

Une fois la répartition effectuée, les sommes attribuées aux salariés sont versées, généralement **sous forme de primes ou de dépôts sur des comptes spécifiques**.

Les salariés peuvent alors bénéficier directement des résultats de l'entreprise.

Quels sont les avantages de l'accord de participation ?

L'accord de participation présente plusieurs avantages significatifs, tant pour les salariés que pour l'entreprise elle-même.

Motivation et engagement des salariés

En permettant aux salariés de bénéficier directement des résultats de l'entreprise, l'accord de participation **peut renforcer leur motivation et leur engagement**.

Ils ont ainsi un intérêt financier direct à contribuer à la réussite de l'entreprise.

Cohésion sociale

L'accord de participation favorise la cohésion sociale en créant **un sentiment d'appartenance et de solidarité au sein de l'entreprise**.

En partageant les bénéfices, les salariés se sentent davantage impliqués dans la réussite collective et sont plus enclins à collaborer efficacement.

Fidélisation des salariés

L'accord de participation peut constituer **un avantage concurrentiel dans le recrutement et la fidélisation des salariés**.

Les entreprises qui proposent ce type de dispositif sont souvent perçues comme des employeurs attractifs, ce qui peut contribuer à retenir les talents et à réduire le turnover du personnel.

Amélioration de la performance globale de l'entreprise

En motivant les salariés et en favorisant leur engagement, l'accord de participation peut conduire à une amélioration de la performance globale de l'entreprise.

Des salariés plus motivés sont susceptibles d'être plus productifs, créatifs et innovants. Ce qui peut se traduire par **une croissance accrue et également une meilleure compétitivité sur le marché.**

Partage équitable des bénéfices

L'accord de participation permet de partager de manière équitable les bénéfices de l'entreprise entre les salariés.

Cela contribue à **réduire les inégalités économiques au sein de l'entreprise** en offrant ainsi à tous les salariés la possibilité de bénéficier des succès collectifs.

Meilleure gestion financière

Pour l'entreprise, l'accord de participation peut constituer un outil de gestion financière efficace. En incluant les salariés dans la répartition des bénéfices, l'entreprise peut **stabiliser ses coûts de main-d'œuvre et également améliorer sa rentabilité à long terme.**

Qui est concerné par cet accord ?

À partir du 1er décembre 2023 et pour une période de cinq ans, **un dispositif obligatoire de partage de la valeur** est instauré dans certaines entreprises bénéficiaires.

Ces entreprises doivent répondre à des critères précis :

- Elles doivent avoir un nombre de salariés compris entre 11 et 49 ;
- Elles doivent être constituées sous forme de société ;
- Elles doivent avoir réalisé un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % de leurs recettes

pendant trois années consécutives.

Attention : cette obligation s'applique quel que soit la nature du contrat de travail : [CDD](#), [CDI](#), contrat de travail temporaire.

Pour ces entreprises, **le partage de valeur obligatoire** peut prendre différentes formes, telles que la conclusion d'un accord de participation ou d'intéressement, le renforcement d'un plan d'[épargne salariale](#) ([PEE](#), PEI, PERE-CO, PERE-CO-I, PERCO-I) ou aussi le versement d'une prime de partage de la valeur.

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

Attention : Depuis 2020, les entreprises qui comptent plus de 50 salariés au cours des 5 dernières années doivent obligatoirement mettre en place un accord de participation. Sans distinction de la nature de l'activité ni de la société.

Comment mettre en place un accord de participation ?

La mise en place de la participation des salariés au sein d'une entreprise peut être obligatoire dans certaines conditions, notamment lorsque l'entreprise a employé sans interruption **au moins 50 salariés par mois au cours des 5 dernières années.**

Dans ce cas, la mise en place de la participation **est obligatoire.**

Pour élaborer un accord de participation, l'entreprise peut entreprendre plusieurs démarches en fonction de ses spécificités et de la législation en vigueur.

Accord entre employeurs et salariés

L'entreprise peut **mettre en place la participation** en concluant un accord avec les salariés ou leurs représentants.

Cet accord peut être conclu de différentes manières :

- Par le biais d'une convention ou d'un accord collectif de travail au niveau professionnel ou de la branche ;
- Par un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales reconnues comme représentatives ;

- Au sein du [comité social et économique](#) (CSE) entre l'employeur et les représentants du personnel ;
- Par un projet d'accord proposé par l'employeur et adopté par référendum à la majorité des 2/3 des salariés.

Bon à savoir : Depuis le 1er septembre 2021, les autorités publiques effectuent deux types de contrôle sur les accords de participation déposés par les entreprises : un contrôle de forme et un contrôle de fond. Ces contrôles visent à assurer la conformité des accords notamment avec la législation en vigueur.

Utilisation d'un modèle-type d'accord

L'entreprise peut également utiliser un modèle-type d'accord de participation qui reprend les **clauses obligatoires devant notamment figurer dans un tel accord**.

Ce modèle peut servir de base à la négociation entre l'entreprise et les représentants des salariés.

L'accord de participation doit obligatoirement contenir certaines dispositions, notamment :

- Les conditions de conclusion, de prise d'effet et de durée de l'accord ;
- La formule servant de base de calcul à la réserve spéciale de participation (RSP) ou, en l'absence de cette formule, une clause d'équivalence avec la formule légale ;
- La durée d'indisponibilité des droits des bénéficiaires et les cas de déblocage anticipé ;
- Les conditions et délais pour demander la disponibilité immédiate des sommes ;
- Les modalités de répartition de la réserve entre les bénéficiaires et les plafonds ;
- La nature et le mode de gestion des droits des bénéficiaires.

Zoom : Nos experts vous proposent un accompagnement sur-mesure pour la [mise en place de votre CSE](#). Cette solution est entièrement dématérialisée et vous permet d'être assisté au mieux par un expert dédié à la préparation des élections. Vous n'aurez qu'à indiquer les informations nécessaires, puis à vous lancer dans cette procédure fiable et sécurisée !

Que doit contenir un accord de participation ?

Un accord de participation doit contenir plusieurs éléments essentiels pour être **conforme à la réglementation**.

Et également pour définir de manière précise les modalités de la participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise.

Voici les principaux éléments qui doivent figurer dans un tel accord :

- Identification des parties ;
- Date, prise d'effet et durée de l'accord ;
- Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) ;
- Durée d'indisponibilité des droits des bénéficiaires et cas de déblocage anticipé ;
- Modalités de demande de disponibilité immédiate des sommes ;
- Modalités de répartition des sommes entre les bénéficiaires et les plafonds ;
- Nature et mode de gestion des droits des bénéficiaires.

A noter : Un accord de participation doit contenir des clauses spécifiques définissant les modalités de calcul, de répartition et de gestion des bénéfices attribués aux salariés. Tout en respectant les dispositions légales en vigueur.

Comment déterminer l'accord de participation ?

En France, le calcul de l'accord de participation des salariés est déterminé par des règles **établies dans le Code du travail**.

Voici une explication générale du calcul de la participation des salariés en France

Détermination des bénéfices éligibles

Les bénéfices éligibles à la participation sont généralement **définis comme le résultat net de l'entreprise**, après déduction des provisions, impôts et charges sociales. Ainsi que d'autres éléments définis dans l'accord de participation.

Calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

L'entreprise calcule la réserve spéciale de participation (RSP) en appliquant une formule définie par la loi.

Cette formule varie en fonction de différents critères, **tels que le chiffre d'affaires, le résultat net, la masse salariale, etc.** La formule précise est spécifiée dans l'[article L3324-1 du Code du travail](#).

Répartition de la réserve entre les salariés

Une fois calculée, l'entreprise répartit la réserve spéciale de participation entre les salariés éligibles selon les modalités définies dans l'accord de participation ou par la loi.

La répartition **peut être proportionnelle au salaire, à la durée de présence dans l'entreprise**, ou selon d'autres critères prévus.

Versement des sommes aux salariés

Les sommes attribuées à chaque salarié sont ensuite versées. En France, la loi impose un **délai maximal de 6 mois suivant la clôture de l'exercice comptable** pour effectuer ce versement.

Les salariés peuvent percevoir ces sommes sous forme de prime, de dépôts sur des comptes spécifiques ou d'autres modalités prévues dans l'accord.

A noter : Le calcul de la participation peut varier en fonction des spécificités de chaque accord de participation et des dispositions légales en vigueur. Il est donc recommandé de se référer à l'accord de participation de chaque entreprise ainsi qu'aux dispositions du Code du travail pour obtenir des informations précises sur le calcul de la participation des salariés en France.

Quelle est la méthode de calcul de la participation ?

Chaque année, l'entreprise détermine l'allocation des sommes à la participation des salariés en fonction de ses résultats financiers de l'exercice écoulé.

A noter : Une fois la somme résultant de l'accord versée aux salariés, ces derniers ont le choix quant à la disposition des sommes et au [versement de la participation](#). Soit un versement immédiat ; soit le blocage des sommes sur un compte dédié à cet effet.

Il est impossible de le déterminer à l'avance, car il résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise.

Toutefois, il existe un plafond maximal pour la prime de participation. Il est réévalué chaque année en fonction des indemnités de sécurité sociale.

En 2024, **ce plafond est fixé à 34 776 €.**

La formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP), établie par le code du Travail, prend en compte plusieurs éléments, notamment le bénéfice net (B), les capitaux propres (C), les salaires (S), et la valeur ajoutée de l'entreprise (V).

Cette formule est la suivante :

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

Pour pallier un éventuel décalage entre les résultats affichés par l'entreprise et le montant de la participation réellement mérité par les salariés. Le chef d'entreprise peut choisir de verser un supplément de participation, à sa discrétion.

Toutefois, **ce supplément ne peut pas dépasser le plafond de la Sécurité sociale**, soit 34 776 € pour l'année 2024.

Les entreprises dotées d'un délégué syndical **doivent mener des négociations avant le 30 juin 2024** pour mettre en place des mécanismes de partage de valeur en cas de bénéfice exceptionnel.

Ce partage peut se traduire par le versement d'un supplément de participation.

FAQ

Quelle est la durée d'un accord de participation ?

Un accord de participation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, selon les besoins et les préférences des parties concernées.

Quels sont les avantages fiscaux et sociaux associés ?

Les entreprises peuvent bénéficier d'exonérations de cotisations sociales sur les

sommes versées aux salariés, tandis que les sommes allouées aux salariés peuvent être exonérées d'impôt sur le revenu dans certains cas.

Quelle est la différence entre un accord de participation et un accord d'intéressement ?

Bien que similaires, un accord de participation concerne la redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés, tandis qu'un accord d'intéressement vise à partager les performances de l'entreprise, notamment ses résultats économiques ou la réalisation d'objectifs spécifiques.