

Les différences entre intéressement et participation

Description

[L'intéressement](#) et la participation font partie des dispositifs légaux qui permettent de se constituer une épargne salariale. Cette forme de rémunération supplémentaire est encadrée par la loi, mais certaines conditions sont définies par les entreprises. L'intéressement est facultatif tandis que la [participation](#) est obligatoire pour les entreprises ayant au moins 50 salariés. Si l'objectif des dispositifs de l'épargne salariale est le même, des différences notoires existent entre ces deux dispositifs. Néanmoins, la loi Macron de 2015 a apporté certaines réformes au niveau du Code du travail et notamment sur l'épargne salariale.

Quelles sont les différences entre participation et intéressement ?

	Rubrique Intéressement	Participation
Mise en place	Facultative	Obligatoire pour les entreprises employant plus de 50 salariés
Durée	3 ans	1 an minimum
Régime fiscal	Impôt sur le revenu , sauf si les droits sont versés dans un plan épargne entreprise	Impôt sur le revenu, sauf si les droits sont versés sur un compte courant bloqué ou un plan d'épargne salarial

Régime social	Exonération descotisations de Sécurité sociale sauf pour les sommes affectées à un compte épargne-temps	Exonération de cotisations sociales, mais sous conditions
---------------	---	---

Dans la mise en place

Leur mise en place **trouve sa source dans l'entreprise**. Le nombre de salariés est important dans cette étape, dans la mesure où la participation est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.

À noter : tous les salariés d'une entreprise sont concernés par la convention d'intéressement ou de participation, à condition de remplir l'exigence d'ancienneté, qui est de 3 mois maximum.

La vision de l'intéressement et de la participation

Il faut savoir que s'il s'agit de 2 dispositifs de l'épargne salariale liés aux performances de l'entreprise, **leur portée n'est pas la même** :

- L'intéressement dépend de l'atteinte des objectifs ;
- La participation dépend du bénéfice annuel de l'entreprise. La distribution du résultat aux employés est ici assimilée à la distribution des bénéfices aux associés.

La mise en place de l'intéressement

Sa mise en place se fait par un **accord conclu dans une entreprise ou un groupe d'entreprises**. La navigation par pages dans le Code du travail permet alors de mieux comprendre son contenu sans oublier les réformes de la loi Macron.

Concernant l'intéressement, cette loi de 2015 dispose que chaque branche professionnelle doit procéder à la négociation d'un **régime d'intéressement qui correspond aux spécificités des PME employant moins de 50 salariés.**

Il est tout aussi important de savoir qu'**une entreprise peut mettre en place** le dispositif de l'intéressement, nonobstant sa forme juridique, son domaine d'activité et son nombre de salariés. Selon l'[article L.3312-5 du Code du travail](#), l'accord d'intéressement peut prendre diverses formes :

- Convention collective de travail ;
- Accord au sein du [Comité social et économique](#) (CSE) ;
- Projet d'accord proposé par l'employeur.

L'information des salariés sur la convention d'intéressement

Chaque salarié dispose d'un livret d'épargne salariale lui permettant de connaître les dispositifs à ce sujet. Quel que soit le mode d'information des salariés, celui-ci doit **figurer dans la convention d'intéressement.** En outre, il faut qu'un système de suivi de l'exécution de la convention y soit mentionné.

Tout comme lors de la réception du salaire, le versement de la prime d'intéressement fait l'objet d'une fiche remise à l'employé. À part le montant de la prime, cette fiche rappelle le mode de calcul et la répartition mentionnés dans la convention. Si le salarié quitte l'entreprise pour une raison ou pour une autre, **un état récapitulatif lui sera remis.**

Le suivi de l'application de l'accord d'intéressement

Il importe de savoir qu'au sein d'une entreprise, certaines entités sont **habilitées à réaliser le suivi de l'application des accords** qui y sont conclus. La convention doit mentionner les conditions dans lesquelles ces entités peuvent suivre l'application de ladite convention.

Dans une entreprise, il peut ainsi y avoir un comité d'entreprise, des délégués du personnel, voire une commission spécialisée. Si une telle entité n'existe pas, une commission ad hoc doit être mise en place pour le suivi de l'application de l'accord. Parmi **les premiers éléments que ces entités vérifieront** figurent les motifs de la convention, les critères de répartition et les modes de calcul de l'intéressement.

En outre, les représentants des salariés **vérifient l'exactitude des calculs et le respect de la répartition**. De ce fait, ils peuvent s'adresser aux autorités compétentes pour obtenir les documents utiles et les précisions dont ils ont besoin. Ils ont également le droit de demander l'aide d'un expert-comptable conformément aux conditions de l'[article L2325-35 du Code du travail](#).

Mise en place de la participation

Même si elle est obligatoire pour les entreprises ayant plus de 50 employés, les autres entreprises peuvent aussi la mettre en place. Les formes de l'accord sont **les mêmes que celles de l'intéressement**. Depuis la loi Macron, l'appréciation du seuil des 50 salariés a été assouplie. L'[article 158](#) de ce texte de loi mentionne effectivement que 50 salariés devaient avoir travaillé depuis au moins 12 mois, consécutifs ou non, dans la PME.

Il faut également savoir que la conclusion de l'accord de participation s'effectue selon les formes énoncées dans l'[article L3322-6](#) et qui sont **les mêmes que pour la convention d'intéressement**.

Si jamais une entreprise tenue de mettre en place ce dispositif ne le fait pas, **un régime d'autorité lui sera imposé**. Ce régime obligatoire sera instauré à l'initiative de l'inspection du travail et sera mis en place une année après la clôture de l'exercice durant lequel les droits des salariés sont nés.

Depuis la loi Macron, **cette obligation n'est plus systématique**, notamment pour les entreprises qui viennent de franchir le seuil des 50 salariés. En effet, l'[article 156](#) de cette loi dispose que l'entreprise qui a franchi le seuil des 50 salariés est dispensée de l'obligation de négocier un accord de participation. Cette dispense est valable surtout pour les entreprises qui ont signé un accord d'intéressement. Un accord de participation doit néanmoins être négocié dans les 3 années qui suivent le franchissement du seuil des 50 salariés.

Signalons au passage que l'accord doit être déposé auprès de la DIRECCTE. **Ce dépôt est une condition sine qua non** pour bénéficier des avantages fiscaux et sociaux en lien avec le dispositif.

L'information des salariés

En règle générale, l'accord de participation **fait l'objet d'un affichage** au sein de

l'entreprise en guise d'information collective. Le cas échéant, il est aussi possible de remettre une copie du texte correspondant à chaque salarié. En outre, 6 mois après la clôture de l'exercice chaque année, un rapport concernant la participation doit être remis à chaque employé dans le cas où l'entreprise ne dispose pas d'un CES. Rappelons que si cette entité existe au sein de l'entreprise, ledit rapport lui sera soumis.

À titre individuel, chaque salarié reçoit un livret d'épargne salariale qui fait état des dispositifs de la convention de participation. Comme pour la prime d'intéressement, la prime de participation fait aussi l'objet d'une fiche à chaque versement. Un état récapitulatif sera également remis au salarié lors de son départ de l'entreprise.

Dans la durée

Dans un souci de stabilité, l'intéressement et la participation doivent respecter une certaine durée. Cette durée doit d'ailleurs rester en vigueur, **peu importe les situations exceptionnelles** comme le changement de direction ou de régime juridique de l'entreprise.

L'accord d'intéressement est conclu pour une période de 3 ans. Si elles le souhaitent, les parties peuvent prévoir une clause de reconduction tacite dans la convention. **Si une telle clause n'a pas été prévue**, la renégociation doit s'effectuer dans les 3 mois précédant l'échéance de l'accord.

Nous ne pouvons passer outre la réforme de la loi Macron à ce sujet. La tacite reconduction d'un accord d'intéressement se fait trois ans après la conclusion de celui-ci. Auparavant, cette tacite reconduction était exprimée de façon implicite. À présent, **la loi la mentionne expressément**.

Étant donné que l'intéressement est une forme de **participation aux bénéfices de la part des employés**, la majorité des deux tiers d'entre eux peuvent demander à renégocier l'accord. À part eux, les autres entités qui peuvent renégocier l'accord d'intéressement sont :

- Les organisations syndicales ;
- L'employeur ;
- Le comité d'entreprise.

L'accord de participation quant à lui est établi pour une durée d'une année au minimum. Les signataires peuvent toutefois **le signer pour une durée indéterminée**.

Comme l'accord d'intéressement, l'accord de participation peut contenir une clause de tacite reconduction.

Dans le régime fiscal et social

Tant pour les salariés que pour les entreprises, l'intéressement et la participation **présentent des avantages fiscaux et sociaux**. Cela permet d'inciter les salariés à mieux s'impliquer dans le progrès de l'entreprise, mais aussi aux employeurs de contribuer au futur de leurs employés. L'une des incitations majeures de la législation actuelle est d'ailleurs de favoriser le développement des plans d'épargne retraite comme le PERCO, par exemple.

Régime fiscal et social de la participation

Pour la participation, le régime fiscal dépend du fait qu'il s'agisse de la réserve spéciale de participation ou de la provision pour investissement. Dans le premier cas, les sommes peuvent être déduites des bénéfices, car elle ne constituent pas une distribution de ceux-ci. En outre, la participation est aussi exonérée :

- De la taxe et des participations sur les salaires ;
- De la taxe d'apprentissage ;
- Des participations à l'effort de construction ;
- Des participations des employeurs au développement de la formation continue.

Dans le cas d'une provision pour investissement, la [loi 2012-958 du 16 août 2012](#), qui rectifie la loi de finances 2012, dispose que cette provision doit être utilisée pour acquérir ou créer des immobilisations. Le cas échéant, elle sera incluse dans les bénéfices imposables. Dans tous les cas, les provisions pour investissement des entreprises ne sont plus admises en déduction du résultat imposable à l'impôt sur les sociétés. Il convient de préciser que cette disposition concerne les entreprises autres que les SCOP et pour les exercices clos à partir du 17 août 2012.

Au regard du salarié, le régime fiscal de la participation dépend sa décision de bloquer les sommes ou de les verser immédiatement. Si les sommes sont bloquées, elles bénéficient d'une **exonération d'impôt sur le revenu à certaines conditions**. Parmi ces conditions, il y a le respect de la condition de blocage des sommes.

À propos du régime social, la participation est exonérée des cotisations sociales sous certaines conditions, mais doit acquitter le forfait social. Seules les entreprises comptant moins de 50 salariés sont exonérées du forfait social.

Régime social et fiscal de l'intéressement

Le bénéfice imposable est déduit des sommes versées au titre de l'intéressement. Les entreprises qui ont mis en place le dispositif de l'intéressement sont exonérées des taxes sur les salaires, des taxes d'apprentissage ainsi que des participations à la construction et à la formation continue. **Pour le régime social**, ces entreprises bénéficient de l'exonération de cotisations sociales sur les sommes versées aux bénéficiaires de l'intéressement.

Concernant le forfait social dans le cadre de l'intéressement, les entreprises qui emploient **moins de 250 salariés en sont exonérées**. En revanche, celles qui emploient plus de 250 salariés doivent s'acquitter d'un forfait social de 20 % sur les sommes destinées à l'intéressement.

S'il s'agit de participation, les entreprises qui ont moins de 50 salariés sont exonérées de forfait social. Les entreprises qui ont plus de 50 salariés quant à elles doivent payer un forfait social de 20 % sur les sommes versées au titre de la participation.

À noter : depuis le 1^{er} janvier 2019, avec [la loi Pacte](#), les entreprises qui ont un accord d'intéressement et qui emploient moins de 250 salariés sont exonérées de ce forfait social.

Article 171 de la loi Macron : forfait social à taux réduit

Selon l'[article 171](#) de la loi Macron, les entreprises qui ont moins de 50 salariés bénéficient d'un forfait social à 8 %. Ce taux est valable pour 6 ans à partir de la date de l'accord d'intéressement ou de participation. Ce forfait reste valable, même si l'entreprise dépasse les 50 salariés.

Le seul cas où ce forfait serait revu est le changement de périmètre de l'entreprise, c'est-à-dire en cas de cession, de fusion ou d'acquisition. La réforme va encore plus loin en incluant les entreprises qui renouvellent leur accord d'intéressement ou de participation après 5 ans.

Différences de calcul des primes

Rubrique	Intéressement	Participation
Montant	Ne doit pas excéder 20 % de la rémunération brute du salarié	Selon le résultat du calcul, mais avec respect du plafond
Mode de calcul	Selon des critères de répartition mesurables et vérifiables	Formule légale ou autre formule favorable aux salariés

Quel est le montant de l'intéressement en entreprise ?

Étant donné que l'intéressement par définition est une forme de participation aux bénéfices, chaque entreprise est libre de déterminer les modalités d'évaluation des sommes. Toutefois, l'enveloppe **ne doit pas excéder 20 % de la rémunération brute du salarié**.

Dans tous les cas, les critères de répartition figureront dans l'accord d'intéressement et doivent être **mesurables, vérifiables et quantifiables**. En 2019, cette prime a été, par exemple, plafonnée à 20 262 euros par salarié.

Il peut arriver qu'elle soit inférieure au plafond que l'entreprise s'est fixé. Cette dernière a la possibilité de **verser une surprime au salarié** et elle est libre de la fixer, du moment que le total n'excède pas le plafond annuel.

Les performances de l'entreprise ou ses résultats sont des critères qui peuvent être vérifiés et mesurés. Les documents comptables constituent notamment des pièces importantes dans le calcul de l'intéressement. Chaque salarié contribue ou non aux performances de l'entreprise. Pour mesurer cela, il faut **voir si les objectifs ont été atteints par exemple ou si le salarié fait preuve d'absentéisme**.

Concernant la formule pour le calcul, elle doit être suffisamment claire, mais **il faut que ses résultats soient incertains et variables**. Il est alors interdit d'octroyer des primes d'intéressement sans résultats vérifiables.

En outre, il ne doit pas être un élément de rémunération sujet aux cotisations sociales. Une **requalification des sommes** est nécessaire si tel est le cas.

Le supplément d'intéressement

Si l'employeur décide de verser un supplément au salarié, il doit **respecter deux conditions**. D'une part, un accord d'intéressement doit couvrir l'exercice clos. D'autre part, les sommes destinées à l'intéressement, conformément à l'accord, ont été versées.

Le principe de non-substitution qui s'applique aux sommes destinées à l'intéressement est **aussi valable pour le supplément**. Ce principe est énoncé dans l'[article L3312-4 du Code du travail](#) qui dispose que : « *ces sommes ne doivent se substituer aux éléments de rémunération.* »

Le supplément d'intéressement ne peut donc être considéré comme un élément de rémunération. En outre, ce supplément ne peut non plus se substituer à un accord d'intéressement.

À noter : c'est l'entreprise qui décide unilatéralement de ce supplément.

Concernant le montant du supplément d'intéressement, **l'entreprise est libre de le fixer**, soit suivant une formule qu'elle aura appliquée, soit en référence à la masse salariale ou même selon un pourcentage du résultat. La mise en place du supplément doit être décidée au titre d'un exercice clos.

Comment se calcule la participation ?

Le calcul de la participation et de l'intéressement n'est pas le même. À la différence de l'intéressement, la participation est calculée selon une formule légale bien définie. Le montant de la participation et son calcul vont donc de pair pour éviter les abus.

Cette formule contient différents éléments comme :

- Les capitaux propres ;
- Les bénéfices nets ;

- La valeur ajoutée ;
- Les salaires.

La formule légale se présente comme suit : $1/2(B-5C/100) \times (S/VA)$, mais les entreprises peuvent opter pour une autre formule **à condition que celle-ci soit avantageuse pour les salariés.**

À noter : le montant de la prime ne doit pas dépasser un plafond qui est fixé chaque année. Ce plafond est défini selon les indemnités de Sécurité sociale.

Le supplément de participation

C'est un moyen pour les entreprises de rectifier le **décalage qui existerait entre les bons résultats de l'entreprise et le montant de la participation.** En effet, il peut arriver que, pour une raison ou pour une autre, cette dernière ne reflète pas les performances de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Une entreprise peut décider unilatéralement de verser un supplément de réserve spéciale de participation à ses salariés. Les modalités de répartition de ce supplément doivent respecter celles prévues par l'accord. **Les entreprises sous le régime d'autorité** n'ont pas le droit d'octroyer un supplément à leurs salariés, car elles n'ont pas conclu de convention.

Si l'entreprise a conclu un accord de participation et que cet accord a expiré au moment de la décision, le supplément peut tout de même être **versé s'il est au titre de l'exercice clos.** Même si l'entreprise décide de verser un supplément à ses salariés, elle doit respecter les plafonds légaux.

Au sujet des **modalités de répartition du supplément de participation**, l'entreprise a le choix entre le respect des règles énoncées dans l'accord de participation et la conclusion d'un accord spécifique.

Le bénéficiaire du supplément est **libre de décider de l'affectation de cette somme**, soit il en demande le versement immédiat, soit il la place dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Dans tous les cas, le régime fiscal et social du supplément est le même que celui de la participation.

Le versement des primes est-il identique entre l'intéressement et la participation ?

Rubrique	Intéressement	Participation
	Versement immédiat	
Disponibilité	Placement sur un plan d'épargne	Versement immédiat
	Placement sur un compte épargne-temps	Blocage des sommes

La prime d'intéressement ou de participation est indisponible pendant cinq ans si elle est versée sur un plan d'épargne entreprise. La prime de participation est même bloquée pour 8 ans en l'absence d'accord au sein de l'entreprise. **Certains évènements permettent néanmoins de demander le déblocage anticipé** de la prime, on peut notamment citer :

- Le surendettement ;
- Le mariage ;
- Le décès ;
- La [rupture du contrat de travail](#);
- Une naissance ;
- Une invalidité.

La prime d'intéressement en CDD ou CDI peut donc être versée immédiatement **à titre exceptionnel**. Les salariés qui bénéficient de la prime d'intéressement ont 3 options de disponibilité :

- Le versement immédiat ;
- Le placement sur un plan d'épargne ;
- Le placement sur un compte épargne-temps.

Quant aux entreprises qui ont adopté ou qui doivent adopter le dispositif de participation, leurs salariés ont le **choix entre le blocage des sommes et le versement immédiat**. La prime de participation peut être versée immédiatement à

condition que le salarié en ait fait la demande 15 jours après avoir été informé du montant qui lui est attribué.

Quel que soit le choix du salarié, les accords de participation doivent prévoir une autre affectation des sommes à part le compte courant bloqué. Les sommes seront néanmoins bloquées par défaut **si le bénéficiaire ne se prononce pas**.

Au cas où le salarié ne se prononce pas sur l'affectation des sommes et que l'entreprise dispose d'un plan épargne pour la retraite collectif (PERCO), le **montant total sera divisé en 2** dont la moitié ira au PERCO et l'autre moitié sera affectée selon les dispositions de la convention de participation.

Depuis la loi Macron en 2015, les PERCO sont encouragés afin que les employés puissent assurer leurs vieux jours. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les deux tiers des salariés peuvent alors demander la mise en place de ce plan au sein de l'entreprise où ils travaillent. En conséquence, si un salarié n'a pas pris de congés payés, il peut **y verser l'équivalent monétaire de ces congés non pris**.

Dans le cas où l'intéressement et la participation sont versés après le départ, l'entreprise est toujours tenue d'informer le salarié de ses droits. Grâce à l'état récapitulatif qui a été remis au bénéficiaire, ce dernier connaît l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées.

Les réformes de la loi Macron

Pour que l'intéressement et la participation soient des dispositifs **plus simples et plus incitatifs**, certaines réformes ont été apportées par la loi Macron du 7 août 2015.

Article 150 : le blocage automatique des primes d'intéressement

Avant la loi Macron, les primes d'intéressement étaient versées par défaut aux salariés. D'après l'[article 150](#), ces sommes sont aujourd'hui par défaut affectées à un PEE, un PEI ou un PEG.

Bien entendu, il faut que l'entreprise soit dotée d'un tel plan d'épargne salariale pour que le blocage des primes soit effectif. Même si cette disposition légale existe, les salariés peuvent toujours opter pour le versement immédiat de la prime d'intéressement.

Article 153 : la date de versement pour l'intéressement et la participation

Avant ce texte législatif, la date de versement de la participation était le dernier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice fiscal. Quant à l'intéressement, il devait être versé au dernier jour du septième mois de ladite clôture.

Selon l'[article 153](#) de la loi Macron, la date de versement est aujourd'hui **la même pour les 2 dispositifs**. Il est bon de noter que la prime d'intéressement et de participation est alors à verser le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 153 : le point de départ de l'indisponibilité de la participation

Avant la loi Macron, c'était à la date d'ouverture des droits au titre de la participation que débutait l'indisponibilité des sommes correspondantes.