

Fiscalité de la participation

Description

L'[accord de participation](#) est obligatoire pour **toute entreprise de plus de 50 salariés**, quelle que soit sa [forme juridique](#). La fiscalité de la participation donne lieu à différentes modalités d'imposition :

- La prime de participation est assujettie à l'impôt sur le revenu (IR) lorsqu'elle est versée directement sur le compte bancaire du bénéficiaire ;
- Elle est exonérée des cotisations sociales, mais est soumise à la Contribution sociale généralisée (CSG) et à la Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- Le versement sur un plan d'épargne salariale ou un compte bloqué n'est pas soumis à l'IR.

La fiscalité et le régime social de la participation pour les bénéficiaires

Les sommes versées au titre de la participation sont **déductibles des bénéfices de l'entreprise**. Cependant, il faut que l'accord ait été rédigé et déposé conformément aux réglementations en vigueur. Il doit notamment être collectif et aléatoire. En général, la formule de [calcul](#) choisie par l'entreprise ne permet pas de fixer au préalable le résultat.

Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, le dirigeant peut lui-même décider de la mise en place de l'accord de participation. Mais **à partir de 50 employés**, une convention entre l'employeur et les salariés (ou les représentants du personnel) est nécessaire avant d'instaurer un régime de participation (ou d'intéressement).

Il faut savoir qu'un même bénéficiaire ne peut recevoir plus de trois quarts du Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), soit 30 852 euros en 2020.

À noter : l'accord d'intéressement est facultatif, quel que soit l'effectif de la société, contrairement à l'accord de participation.

La fiscalité de la participation pour les salariés

La fiscalité applicable à la participation qui s'applique dépend de la **modalité de perception choisie par le salarié**. Ce dernier peut recevoir directement sa prime sur son compte bancaire. Il a aussi la possibilité de le placer sur un plan d'épargne salariale ou sur un compte courant bloqué. Il convient néanmoins de souligner que seules les Sociétés coopératives de production (SCOP) et les entreprises sous régime d'autorité sont autorisées à opter pour cette dernière solution.

À noter : si l'employé ne précise pas à l'avance le mode de versement de sa prime, celle-ci sera transférée par défaut sur le Plan d'épargne d'entreprise (PEE). Toutefois, pour une entreprise qui dispose d'un Plan d'épargne retraite collectif (PERCO), les sommes seront divisées en deux. La moitié sera placée sur le PEE, tandis que les 50 % restants seront versés sur le PERCO.

Quant à la prime d'intéressement, elle sera versée sur le PEE, le plan d'épargne du groupe ou le Plan d'épargne interentreprises (PEI), le cas échéant. Le principe de l'affectation par défaut est également valable pour les suppléments de participation et d'intéressement.

En cas de versement immédiat de la prime

La prime de participation est imposable à l'IR au même titre que le salaire lorsqu'elle est versée immédiatement au collaborateur.

Le supplément de réserve de participation est aussi soumis à l'impôt sur le revenu, de même que les primes versées sur un Compte épargne-temps (CET).

L'affectation sur un compte bloqué ou un plan d'épargne salariale

Une prime de participation placée directement sur un fonds d'investissement bloqué pendant une durée de 5 ou 8 ans est exonérée de l'impôt sur le revenu. Ceci est également valable pour les affectations sur un PEE ou un PERCO. Toutefois, il est impératif de verser la prime dans les **15 jours** suivant sa perception pour qu'elle ne soit pas imposable. De même, les plus-values ne sont pas concernées par l'impôt sur le revenu.

Avant l'entrée en vigueur de la loi Pacte du 22 mai 2019, toutes les entreprises pouvaient affecter la prime sur un compte courant bloqué. Mais désormais, **seules les SCOP et les sociétés en régime**

d'autorité ont la possibilité de prétendre à cette option. Pour ces dernières, les sommes versées au titre de la participation ne peuvent être débloquées qu'après 8 ans.

Toutefois, une entreprise ayant opté pour un placement sur un fonds d'investissement bloqué avant mai 2019 peut toujours y recourir.

À noter : l'épargne salariale a pour rôle d'associer les employés au développement de l'entreprise. Ce dispositif permet de placer des sommes d'argent acquises durant les exercices. Il s'agit notamment des primes de participation et d'intéressement ainsi que de l'actionnariat salarié.

Il existe différents plans d'épargne salariale : le PEE, le PEI, le PERCO, le PERE (Plan d'épargne retraite entreprise), le CET...

L'imposition sur les intérêts produits par le placement de la prime

Les sommes capitalisées feront l'objet de prélèvements sociaux à leur échéance.

L'imposition lors du déblocage de la participation est de 17,2 %. Ce taux concerne les intérêts des fonds d'investissement bloqués.

Le déblocage anticipé est non imposable, **dans certaines situations**, notamment un mariage, un décès, un divorce, une rupture du contrat de travail et un surendettement. De même, les projets d'achat ou d'agrandissement d'une résidence principale constituent un motif valide pour demander un déblocage anticipé sans pour autant remettre en cause l'exonération d'impôts.

Le [déblocage anticipé de la participation](#) n'est pas non plus soumis aux impôts en cas d'**invalidité d'au moins 80 %**. L'invalidité peut concerner le salarié, son conjoint ou bien son enfant.

Bon à savoir : la demande de déblocage doit être réalisée **sous 6 mois après l'événement**, à l'exception des cas de surendettement, de rupture du contrat de travail, d'invalidité ou de décès. Dans ces circonstances, elle peut être effectuée à tout moment.

La participation et CSG-CRDS

Cette prime est **imposable à la CSG et à la CRDS** pour les salariés bénéficiaires. Les sommes sont en effet considérées comme des revenus d'activité, sans abattement.

Cette prime est soumise à ces deux contributions, aussi bien pour un virement bancaire que pour un placement financier.

Les avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise

Les sommes versées au titre de la participation ne sont pas soumises aux cotisations sociales. Toutefois, dans le cas où les primes excéderaient les **trois quarts du PASS**, elles seront réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

La fiscalité de la participation aux bénéfices pour l'entreprise

Au cours d'un exercice, il est possible de **déduire la prime de participation des bénéfices** pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu.

La somme déductible est évaluée en fonction des droits de chaque salarié. Il ne faut pas tenir compte du montant total des primes. Ces dernières sont également exonérées de la taxe d'apprentissage, ainsi que des participations à la formation continue et à la construction.

Par ailleurs, si les cotisations sociales ne s'appliquent pas à la participation, cette dernière est toutefois assujettie à la **taxe sur les salaires**.

Le versement d'un forfait social à l'URSSAF

Dans le cadre du versement des primes de participation, les entreprises doivent s'acquitter du **forfait social auprès de l'URSSAF** (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales).

Cependant, les structures qui comptent **moins de 50 salariés** ont le privilège de ne pas être soumises à cette obligation depuis le 1^{er} janvier 2019. La suppression du forfait social ne tient pas compte de la date de mise en place des accords d'[épargne salariale](#).

Avant le 1^{er} janvier 2019, les sociétés dont l'effectif était inférieur à 250 salariés devaient **s'acquitter d'un forfait social de 20 %**. Il s'agit notamment des TPE et PME.

Aujourd'hui, le pourcentage de droit commun de 20 % est réservé uniquement aux entreprises qui comptent **plus de 250 personnes**. Le versement du forfait social à l'URSSAF concerne à la fois la participation et le supplément. Il faut savoir que ce

taux doit également être payé pour les sommes abondées et placées.

Ainsi, quel que soit le plan d'épargne salariale choisi, l'employeur est redevable du forfait social. La prime de participation et les abondements sur un PERCO peuvent faire l'objet d'une réduction de 16 % de ce taux. Pour cela, il faut que la modalité de gestion par défaut soit « pilotée ». Le portefeuille de parts détenu doit aussi contenir **au moins 7 % de titres pouvant être utilisés dans un PEA.**

Voir aussi :

- [Modèle d'accord de participation](#)
- [Fiscalité de l'intéressement](#)