

La participation aux bénéfices

Description

En employant plus de 50 salariés pendant plus de 12 mois, une entreprise doit mettre en place l'accord de participation des salariés aux bénéfices réalisés. Grâce à ce système de redistribution encadré par la loi, l'employé pourra choisir de bénéficier directement du montant ou de le placer en épargne. L'accord suit une procédure bien précise, et énonce les détails relatifs à la prime tels que sa durée de validité et les modalités de son placement. La participation se définit par la prime versée au titre des bénéfices réalisés, tandis qu'une prime relative à la performance de l'entreprise constitue [l'intéressement](#).

Qu'est-ce que la participation ?

Étant donné que l'employé contribue à générer des profits au compte de l'entreprise et collabore à l'atteinte des résultats, il aura droit à la participation aux bénéfices allouée sous la forme de prime annuelle. Ce droit est applicable selon le Code du travail, et son seuil est fixé par les conditions de franchissement assouplies par [la loi Pacte](#) en 2019.

Si l'entreprise est assujettie à ce régime obligatoire, la compensation s'exécute par consensus selon le droit commun de la négociation collective ou suivant des modalités spécifiques. Dans le même principe, si l'entreprise souhaite mettre en place volontairement ce mécanisme pour ses salariés, **l'accord se conclut dans les conditions conformes aux dispositions légales.**

À noter : Les [différences entre l'intéressement et la participation](#) sont définies par les entreprises. La première est facultative tandis que la deuxième est obligatoire.

La mise en place de l'accord de participation

Compte tenu de l'effectif de ses employés et des autres prérequis remplis pour mettre en application la participation de ses salariés, l'entreprise doit établir un accord. Ce dernier touche l'ensemble des employés, à condition qu'ils aient exercé **plus de trois mois au sein de l'entreprise.**

S'il s'agit d'un groupe de sociétés ou d'entreprises spécifiques, les primes seront relevées des performances de l'ensemble concerné. Ce dispositif de mutualisation permet de **distribuer équitablement la participation** entre les diverses filiales.

Contenu de l'accord

Seront abordés dans l'accord :

- Les droits des salariés sur l'application de la participation aux résultats ;
- Sa période de validité ;
- La formule de calcul de la prime ;
- La nature et la modalité de gestion des droits ;
- La mutualisation des droits entre les salariés sans considérer leurs situations distinctives ;
- La durée d'indisponibilité des fonds.

Le Code du travail exige également que l'accord de participation **précise la date d'information des salariés**.

Durée

Un accord peut durer un an au minimum, tout comme il **peut s'étendre sur une durée indéterminée**. Il est possible de le reconduire si les parties signataires ont décidé de le renouveler.

La convention doit cependant se conclure un an avant la clôture de l'exercice faisant l'objet de la participation. **Elle doit être déposée au préalable** pour bénéficier des réductions fiscales et sociales.

Comment informer les salariés ?

Une fois par an, l'employeur consulte ses employés sur la décision d'épargner ou d'investir les montants générés par la participation.

Dans le cadre collectif, l'information de l'[accord de participation](#) est partagée à partir d'un affichage ou à partir d'un document remis à chaque salarié. L'entreprise transmet annuellement un **rapport sur l'accord de participation**, durant le premier semestre succédant la clôture de l'exercice, qui sera présenté au comité d'entreprise.

Dans le cas d'une information individuelle, l'employé reçoit un **livret d'épargne salariale** qui retrace les versements relatifs à la participation et rappelle les règles de calcul et de répartition convenues par l'accord.

La note d'information concerne le montant individuel obtenu, le mode de récupération ou de placement de la somme, le délai de décision du salarié ainsi que la disposition prise par l'entreprise en l'absence de choix.

Arrivé à la fin de contrat de travail, le salarié obtient un état récapitulatif des versements et des transferts d'épargne. La réception de tous documents informatifs est toujours suivie d'un avis de réception.

Le calcul de la participation

Le montant de la participation se calcule **à partir d'une formule validée par la loi**.

La formule de calcul légale s'applique à tous les types d'entreprises de tous les domaines d'activité. Elle prend en compte le résultat net fiscal. En raison de sa complexité, l'entreprise est toutefois libre d'**élaborer une formule dérogatoire**, c'est-à-dire une formule plus adaptée aux salariés.

La formule dérogatoire est autorisée si son résultat égale ou dépasse celui de la formule légale. Elle peut être utilisée **à condition de respecter certaines règles de plafonds**.

Quels sont les avantages de la participation pour les salariés ?

Du point de vue social, les revenus de la participation comprennent une exonération sur les cotisations supplémentaires pour la retraite et l'assurance chômage. **Ils sont exclus dans le calcul du SMIC**, des congés payés, des différentes formes de gratifications ainsi que des diverses indemnités en cas de rupture de contrat de travail.

Sur le plan fiscal, l'entreprise, pour sa part, a l'avantage d'une provision pour investissement en franchise d'impôt de l'ordre de **25 % de la somme acquittée** en participation si elle utilise cette provision pendant 2 ans. Il n'en est pas moins du côté du salarié, vu que la prime de participation est soumise à l'impôt sur le revenu (IR), l'exonération à cette taxation s'élève à la moitié du plafond de la sécurité sociale.

Disponibilité de la prime

Deux choix s'offrent au salarié. Selon sa convenance, la participation aux bénéfices peut lui être déboursée dans l'immédiat. Autrement, le bénéficiaire peut effectuer un placement en plan d'épargne salariale sur un compte courant.

Si le versement n'est pas demandé immédiatement, il sera bloqué durant cinq ans, voire huit ans si l'accord de participation n'a pas été préparé. Malgré cette suspension, le salarié peut lancer une demande de déblocage dans certains cas prédéfinis, pendant les six mois succédant l'événement.

Les événements pouvant justifier le [déblocage de la prime de participation](#) sont :

- La rupture de [contrat de travail](#);
- Le mariage ;
- Le divorce ;
- L'invalidité médicale ;
- Le décès du salarié ou de l'un de ses proches ;
- La situation de détresse financière telle que le surendettement.

En général, si le salarié ne sollicite ni versement immédiat ni investissement dans un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne entreprise (PEI) de sa prime, la moitié du montant sera transféré dans le PERCO. Cela en vue d'une rente viagère si le système est mis en place dans l'entreprise. Ce transfert s'opère suivant les exigences évoquées par l'accord.

Versement immédiat

Pour obtenir un versement immédiat de la prime, le salarié doit **effectuer sa demande durant les 15 jours après l'information du montant**. Au-delà de ce délai, la prime constitue des intérêts de retard avec un taux égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des [obligations des sociétés](#).

Le versement de la prime se fait au plus tard à la fin du 5^e mois après la clôture de l'exercice. Puisque la loi dispose que seule la prime de participation issue de la formule légale est disponible, **la formule de calcul dérogatoire n'autorise pas le versement immédiat.**

Si la prime ne dépasse pas la somme de 80 euros, l'entreprise peut immédiatement le payer au salarié.

Plan d'épargne salariale

La plupart des entreprises mettent en place un système d'épargne collectif ou individuel. L'épargne salariale se présente sous forme d'actions ou de placements monétaires. Elle offre à l'employé comme à l'employeur des **conditions législatives et fiscales avantageuses.**

Pour profiter amplement des avantages de la participation aux bénéficiaires, il est recommandé d'investir dans le PEE tout en s'inscrivant à une assurance-vie pour parvenir à un large choix de supports d'investissement. Le concept de l'épargne encourage l'implication des salariés dans l'amélioration des performances et des bénéfices de l'entreprise. Il est considéré comme un moyen de motivation efficace.