

Le versement de la participation

Description

La participation est introduite par le Code du travail afin de rétribuer les salariés (quel que soit le type de [contrat de travail](#)) pour leur contribution au bénéfice net comptable que l'entreprise a dégagé au cours d'un exercice. Elle est attribuée aux salariés sous la forme d'une prime dont le montant est déterminé suivant une formule légale ou une formule dérogatoire prévue par l'accord de participation. La prime peut être versée immédiatement à la demande du salarié ou investie sur un compte courant bloqué ou un [plan d'épargne salariale](#).

Qu'est-ce que la participation ?

La [participation](#) est un **dispositif visant à verser une partie du bénéfice** généré au terme d'un exercice comptable, aux salariés d'une entreprise. Elle concerne les entreprises de plus de 50 salariés, peu importe leur [forme juridique](#).

La mise en place de ce dispositif est **encadrée par un accord de participation** négocié avec les salariés ou les représentants du personnel. L'accord de participation peut aussi être signé au titre d'une convention collective ou il peut s'agir d'un projet proposé par l'employeur et ratifié par une majorité des deux tiers des salariés. Enfin, l'accord peut être établi au sein du Comité Social et Économique ([CSE](#)).

Par ailleurs, le montant de la participation à distribuer se [calcule suivant une formule](#) prévue par la loi du travail à l'[Article L3324-1](#). Elle est désignée par Réserve Spéciale de Participation (RSP). La formule légale est la suivante : $\frac{1}{2} [B - 5 \% C] \times [S/VA]$.

B correspond au bénéfice net de l'entreprise, C désigne les capitaux propres de l'entreprise, S est la masse salariale de l'entreprise et VA représentant la valeur ajoutée de l'entreprise.

L'accord de participation peut toutefois prévoir une formule dérogatoire pour calculer la réserve spéciale de participation. La formule dérogatoire doit répondre à certaines conditions. En effet, le montant de la RSP obtenu par la formule dérogatoire doit être au moins équivalent à la RSP de la formule légale. La formule doit également tenir compte de l'évolution de la valeur des actions de l'entreprise. Enfin, le montant de la RSP ne doit pas être supérieur à la moitié du bénéfice net comptable, la moitié du

bénéfice net fiscal, au bénéfice net comptable minoré de 5 % des capitaux propres, ou encore au bénéfice net fiscal minoré de 5 % des capitaux propres.

Qui sont les salariés concernés ?

Quel que soit leur contrat de travail, **tous les salariés ont accès au dispositif**. De fait, il s'agit d'une rétribution collective et non individuelle. Les intérimaires en [contrat de travail temporaire](#), de même que les employés en congé de maternité ou maladie professionnelle ont également droit à la participation. À noter que l'accord de participation peut définir un critère d'ancienneté d'au moins 3 mois pour avoir droit à la participation.

Remarque : les [étudiants stagiaires](#) ou les jeunes de moins de 16 ans n'entrent pas en ligne de compte dans le partage de la prime de participation.

La répartition du montant global de la participation tient généralement compte d'un des critères de répartition suivants :

- Au prorata des salaires perçus par salarié ;
- En fonction du [temps de travail effectif](#);
- Uniformément entre les salariés ;
- La combinaison des trois critères ci-dessus.

Les modalités de versement de la participation

Le choix des modalités de versement de la participation appartient au salarié. En effet, ils peuvent choisir **un versement immédiat ou le blocage des fonds sur un compte courant**.

Par ailleurs, la date pour le versement de la prime est prévue par la loi du travail. À cet effet, l'employeur est tenu de verser cette prime au dernier jour du 5^e mois après la fin de l'exercice précédent. La date correspond en temps normal au 31 mai de l'année en cours. Cependant, pour l'année 2020, les réformes du Code du travail fixent la date butoir pour le versement des primes de participation au **30 juin 2020**.

Le versement immédiat

Le versement de la prime est immédiat lorsque le salarié la demande dans **un délai de 15 jours au plus**. Ce délai commence à partir du moment où le salarié a été

informé de la disponibilité des fonds.

Le blocage des sommes

Si le salarié ne demande pas le versement immédiat des fonds, ils sont automatiquement affectés soit :

- Sur un Plan d'Épargne Entreprise (PEE), un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI), ou un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO).
- Dans un fonds d'investissement de l'entreprise. Dans ce cas, les fonds sont placés sur un compte courant bloqué. Cette possibilité est réservée seulement aux SCOP (Sociétés Coopératives de Production) et aux entreprises soumises au régime d'autorité.

Quel que soit le choix du salarié pour le placement des fonds, ceux-ci restent **bloqués pendant un minimum de 5 ans**. L'employé peut toutefois choisir d'affecter sa prime à un compte épargne-temps, si la convention collective le prévoit.

Précisons que si l'entreprise a mis en place un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), seulement 50 % du montant de la participation est investi. Le reste est investi sur le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou placé sur un compte courant bloqué. En revanche, si l'entreprise n'a pas prévu un plan d'épargne pour la retraite collectif, le montant est obligatoirement investi sur le plan d'épargne entreprise.

Il peut arriver qu'en cas de situations urgentes, le salarié réclame [un déblocage anticipé des fonds](#). Il peut s'agir par exemple d'un décès, d'une [invalidité](#), de la naissance d'un troisième enfant, d'un divorce, d'un mariage, d'une rupture de contrat, d'une création d'une entreprise, etc. Pour les événements liés à une invalidité, un décès ou un surendettement, le salarié peut à tout moment demander le déblocage anticipé des fonds. Pour les autres situations, le délai pour faire la demande est de 6 mois au plus tard.

Les salariés qui ont quitté l'entreprise touchent-ils la participation ?

Oui, les salariés qui ont quitté l'entreprise peuvent toucher la participation pour l'exercice pendant lequel le départ a été constaté.

L'[accord de participation](#) ou l'accord collectif de l'entreprise peut prévoir **un temps de présence minimum au sein de l'entreprise**

. Les modalités de versement de la participation aux salariés qui ont quitté l'entreprise sont pareilles à celles des salariés toujours en poste dans l'entreprise.

Quelle est la fiscalité applicable ?

La fiscalité applicable à la participation dépend selon que le versement est immédiat ou que la prime est bloquée sur un compte.

Dans le cas du versement immédiat

La prime de participation versée immédiatement est **soumise aux impôts sur le revenu et aux cotisations sociales**. Ainsi, la somme de la participation s'ajoute à l'assiette fiscale et sociale de l'année.

Dans le cas de blocage des fonds

Si le salarié choisit d'investir ce qui lui revient sur un plan d'épargne salariale, ou sur un compte courant bloqué, les fonds sont d'office **exonérés d'impôts sur le revenu et cotisations sociales**, sauf la CSG et la CRDS. Les plus-values issues de l'investissement des fonds sont aussi exonérées d'impôt sur le revenu. En outre, en cas de [déblocage anticipé](#), les fonds débloqués demeurent exonérés d'impôts sur le revenu.

Pour ce qui concerne **le forfait social**, il s'applique à la somme de participation pour les entreprises de plus de 250 personnes. Le taux du forfait est de 20 %. Depuis 2019, les TPE-PME (moins de 250 salariés) sont exonérées du forfait social.