

La participation est une redistribution des résultats destinée à l'ensemble des collaborateurs d'une entreprise, qui perçoivent ainsi une partie des bénéfices qu'ils ont contribué à générer.

POUR QUI ?

- **La mise en place d'un régime de participation est obligatoire**, seulement si le seuil de l'effectif de 50 salariés est atteint consécutivement sur les 5 derniers exercices.
- Si le seuil de 50 salariés est atteint, sa mise en place peut être différée si un accord d'intéressement existe déjà. L'accord pourra alors être conservé pendant 3 exercices au maximum à l'issue desquels l'accord de participation sera obligatoire.

? Le saviez-vous ?

- Le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé peut bénéficier des dispositifs de l'épargne salariale.

LES AVANTAGES

Pour l'entreprise :

- 1- Les sommes réparties sont déduites du bénéfice imposable,
- 2- La participation est exonérée de cotisations sociales.
- 3- La participation est exonérée de forfait social (pour les entreprises de moins de 50 salariés)..
- 4- Si le montant de la Réserve Spéciale de Participation est supérieur au minimum légal, une provision pour investissement peut être constituée en franchise d'impôt.

Pour le salarié :

- 1- Les sommes versées au titre de la participation sont exonérées de cotisations sociales, hors CSG et CRDS,
- 2- Les sommes placées sur un plan d'épargne salariale sont exonérés d'impôts sur le revenu (hors prélèvements sociaux sur les plus-values).

COMMENT EST-ELLE CALCULÉE ?

- **Son calcul est établi suivant une formule légale*** et sa répartition entre collaborateurs s'effectue de manière uniforme ou proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence, ou encore par une combinaison de ces critères.
- **Une formule dérogatoire** peut être mise en place par votre entreprise, mais elle ne saurait produire un résultat inférieur à celui qui résulterait de la formule légale et excéderait aucun des plafonds suivants: la moitié du bénéfice net comptable et fiscal, le bénéfice net comptable et fiscal diminué de 5% des capitaux propres.

LE CONTENU DE L'ACCORD

L'accord doit préciser obligatoirement :

- la date de conclusion, de prise d'effet et la durée pour laquelle il est conclu,
- la formule servant de base au calcul de la Réserve Spéciale de Participation (RSP),
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés et les cas de débogages anticipés,
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires,
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés,
- Les conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent demander, lors de chaque répartition, la disponibilité immédiate de tout ou partie de leur participation.
- Les conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent choisir la ou les affectations des sommes.

* $RSP = 1/2(B - 5\%C) \times (S/VA)$

S= salariés, qui sont soumis à des cotisations sociales.

B= bénéfice de référence

C= capitaux propres de l'entreprise

VA= valeur ajoutée

COMMENT LA METTRE EN PLACE ?

- **Un accord de participation doit être conclu entre les dirigeants et les partenaires sociaux :**

- > dans le cadre de la convention collective de branche ou d'un accord d'entreprise,
- > entre la direction et les organisations syndicales représentatives,
- > au sein du Comité Social et Economique (CSE),
- > par une ratification à la majorité des 2/3 des salariés.

- L'accord de participation doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits des salariés.

- Il doit faire l'objet d'un dépôt sur [le site internet du ministère du travail](#).

La DREETS dispose d'un délai d'un mois pour contrôler la complétude du dossier déposé et la validité de la conclusion de l'accord. Le dossier est ensuite transféré au service de recouvrement des cotisations sociales compétent (URSSAF/MSA) qui dispose alors d'un délai de trois mois pour en contrôler le fond.

Les exonérations fiscales sont acquises pour les versements effectués après la date du dépôt.

LA RÉPARTITION

- Il est possible de procéder à une répartition de la Réserve Spéciale de Participation selon différentes modalités :

- > uniforme,
- > proportionnelle aux salaires,
- > proportionnelle à la durée de présence,
- > combinant certains de ces critères.

- La partie du salaire excédant 3 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale* (PASS) est exclue de la répartition de la RSP.

Par ailleurs, la somme reçue par un salarié au titre de la participation ne doit pas excéder les 3/4 du PASS soit **36 045€** en **2026**.



Le saviez-vous ?

- La date limite de versement devient le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice.
- Si le bénéficiaire ne précise pas les modalités de versement de sa participation dans les délais impartis, la réglementation mentionne que :

- > en cas de PEE et PERCO/PERECO dans l'entreprise, la participation est versée pour moitié dans le PEE et pour moitié dans le PERCO/PERECO,
- > en cas de PEE dans l'entreprise, la participation est versée en totalité dans le PEE.

LA GESTION DE LA PARTICIPATION

- La participation peut être gérée dans le cadre d'un Plan d'Epargne Entreprise (ou Interentreprises) ou d'un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (ou Interentreprises). Dans ce cas, elle est investie sur des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE).
- Si elle est versée sur le PEE ou le PERCO/PERECO, la participation peut profiter d'un abondement de l'entreprise.
- Elle peut également être versée directement au salarié et est, dans ce cas, soumise à l'impôt sur le revenu.

DISPONIBILITÉ DES SOMMES VERSÉES

- La participation peut être versée sur le PEE ou PERCO/PERECO et est exonérée de l'impôt sur le revenu. Elle est dans ce cas bloquée :
 - > 5 ans si elle est dans le PEE,
 - > jusqu'à la retraite si elle est versée dans le PERCO/PERECO.
- Pour plus de détail sur les possibilités de déblocage anticipé, reportez-vous aux fiches PEE et PERCO/PERECO.