



Les Fiches Techniques

La Participation

**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org



Parution janvier 2022

Vérifié le 7 février 2022

La participation est un mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés. Elle est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés ou plus. Le salarié bénéficiaire reçoit une prime dont le montant est fixé par l'accord de participation. Le salarié peut demander le versement immédiat des sommes ou leur placement en épargne. Dans ce cas, les sommes sont indisponibles pendant 5 ans. L'accord de participation précise comment les sommes sont placées.

De quoi s'agit-il ?

Définition

La participation est un plan d'épargne salariale qui permet de verser à chaque salarié une part sur les bénéfices de l'entreprise.

Elle est obligatoire lorsque l'entreprise a employé sans interruption au moins 50 salariés par mois au cours des 5 dernières années. Le dispositif doit être mis en place au cours du 1er exercice comptable ouvert après la période de 5 ans d'emploi d'au moins 50 salariés. Les entreprises qui ne remplissent pas ces conditions peuvent aussi mettre en place la participation si elles le souhaitent.

Qui est concerné ?

La mise en place de la participation n'est pas obligatoire, mais si une entreprise la met en place, cela doit bénéficier à tous les salariés.

Néanmoins, une condition d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée (3 mois maximum).

Mise en place par l'employeur

Quel employeur doit mettre en place la participation ?

La mise en place de la participation est obligatoire pour l'entreprise qui a employé sans interruption au moins 50 salariés par mois au cours des 5 dernières années.

Les entreprises qui ne remplissent pas ces critères peuvent aussi mettre en place la participation si elles le souhaitent.

Comment élaborer l'accord ?

La situation varie suivant que l'entreprise soit obligée légalement ou non de mettre en place un dispositif de participation.

Entreprise obligée de mettre en place la participation

La situation varie suivant qu'il y ait ou non un accord entre l'employeur et les salariés.

Accord entre employeurs et salariés

La participation est mise en place par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants. L'accord de participation peut être conclu selon un des modes suivants :

- Convention ou accord collectif de travail conclu au niveau professionnel ou au niveau de la branche.
- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives
- Accord au sein du comité social et économique (CSE) entre l'employeur et les représentants du personnel
- Projet d'accord proposé par l'employeur et adopté par référendum à la majorité des 2/3 des salariés

L'entreprise peut aussi utiliser un modèle-type d'accord de participation qui reprend point par point les clauses obligatoires devant figurer dans un accord de participation. Le choix de la formule de calcul et les modalités de répartition sont négociés par l'entreprise avec les représentants des salariés.

Que doit contenir l'accord de participation ?

L'accord doit prévoir obligatoirement les conditions auxquelles le salarié peut bénéficier de la somme qui lui est due au titre de la participation :

- Date de conclusion, de prise d'effet et durée pour laquelle l'accord est conclu
- Formule servant de base de calcul à la réserve spéciale de participation (RSP) ou, lorsqu'il s'agit d'un accord qui n'utilise pas cette formule de calcul, clause d'équivalence avec la formule légale
- Durée d'indisponibilité des droits des bénéficiaires et

cas de déblocage anticipé

- Conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent demander, lors de chaque répartition, la disponibilité immédiate de tout ou partie de leur participation
- Conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent choisir la ou les affectations des sommes leur revenant au titre de la participation (en précisant que sans choix exprimé par eux, la moitié de ces sommes sera affectée d'office dans un Perco lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise)
- Modes de répartition de la réserve entre les bénéficiaires et les plafonds
- Nature et mode de gestion des droits des bénéficiaires

Absence d'accord

En l'absence d'accord dans les entreprises obligées légalement d'instaurer un régime de participation, un régime obligatoire est imposé à l'entreprise. Ce régime, dit d'autorité, est mis en place à l'initiative de l'inspection du travail. Ce régime est mis en place si aucun accord n'est conclu dans l'année qui suit la clôture de l'exercice comptable bénéficiaire.

Que doit contenir l'accord de participation ?

L'accord doit prévoir obligatoirement les conditions auxquelles le salarié peut bénéficier de la somme qui lui est due au titre de la participation :

- Date de conclusion, de prise d'effet et durée pour laquelle l'accord est conclu
- Formule servant de base de calcul à la réserve spéciale de participation (RSP) ou, lorsqu'il s'agit d'un accord qui n'utilise pas cette formule de calcul, clause d'équivalence avec la formule légale
- Durée d'indisponibilité des droits des bénéficiaires et cas de déblocage anticipé
- Conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent demander, lors de chaque répartition, la disponibilité immédiate de tout ou partie de leur participation
- Conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent choisir la ou les affectations des sommes leur revenant au titre de la participation (en précisant que sans choix exprimé par eux, la moitié de ces sommes

sera affectée d'office dans un Perco lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise)
- Modes de répartition de la réserve entre les bénéficiaires et les plafonds
- Nature et mode de gestion des droits des bénéficiaires

Autre cas

La situation varie suivant qu'il y ait ou non un accord entre l'employeur et les salariés.

Accord entre employeurs et salariés

La participation est mise en place par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants. L'accord de participation peut être conclu selon un des modes suivants :

- Convention ou accord collectif de travail conclu au niveau professionnel ou au niveau de la branche.
- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives
- Accord au sein du comité social et économique (CSE) entre l'employeur et les représentants du personnel
- Projet d'accord proposé par l'employeur et adopté par référendum à la majorité des 2/3 des salariés

L'entreprise peut aussi utiliser un modèle-type d'accord de participation qui reprend point par point les clauses obligatoires devant figurer dans un accord de participation. Le choix de la formule de calcul et les modalités de répartition sont négociés par l'entreprise avec les représentants des salariés.

Que doit contenir l'accord de participation ?

L'accord doit prévoir obligatoirement les conditions auxquelles le salarié peut bénéficier de la somme qui lui est due au titre de la participation :

- Date de conclusion, de prise d'effet et durée pour laquelle l'accord est conclu
- Formule servant de base de calcul à la réserve spéciale de participation (RSP) ou, lorsqu'il s'agit d'un accord qui n'utilise pas cette formule de calcul, clause d'équivalence avec la formule légale
- Durée d'indisponibilité des droits des bénéficiaires et cas de déblocage anticipé

- Conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent demander, lors de chaque répartition, la disponibilité immédiate de tout ou partie de leur participation
- Conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent choisir la ou les affectations des sommes leur revenant au titre de la participation (en précisant que sans choix exprimé par eux, la moitié de ces sommes sera affectée d'office dans un Perco lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise)
- Modes de répartition de la réserve entre les bénéficiaires et les plafonds
- Nature et mode de gestion des droits des bénéficiaires

Décision de l'employeur

En cas d'échec des négociations, l'entreprise peut décider d'appliquer unilatéralement un régime de participation conforme aux dispositions légales.

Que doit contenir l'accord de participation ?

L'accord doit prévoir obligatoirement les conditions auxquelles le salarié peut bénéficier de la somme qui lui est due au titre de la participation :

- Date de conclusion, de prise d'effet et durée pour laquelle l'accord est conclu
- Formule servant de base de calcul à la réserve spéciale de participation (RSP) ou, lorsqu'il s'agit d'un accord qui n'utilise pas cette formule de calcul, clause d'équivalence avec la formule légale
- Durée d'indisponibilité des droits des bénéficiaires et cas de déblocage anticipé
- Conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent demander, lors de chaque répartition, la disponibilité immédiate de tout ou partie de leur participation
- Conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent choisir la ou les affectations des sommes leur revenant au titre de la participation (en précisant que sans choix exprimé par eux, la moitié de ces sommes sera affectée d'office dans un Perco lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise)
- Modes de répartition de la réserve entre les bénéficiaires et les plafonds
- Nature et mode de gestion des droits des bénéficiaires

Contrôle par les autorités publiques

Dépôt obligatoire

L'accord choisi par l'entreprise avec ou sans négociation avec les salariés ou leurs représentants doit être déposé sur le site internet du ministère de l'emploi.

Contrôles

Depuis le 1er septembre 2021, les accords de participation déposés par les entreprises font l'objet de 2 types de contrôle : un contrôle de forme et un contrôle de fond.

Contrôle de forme

Le contrôle de forme est effectué par la DDETS compétente pour le siège de l'entreprise.

Ce contrôle sert à vérifier si l'entreprise a déposé l'accord dans la forme requise, et si elle a respecté les règles de négociation, de dénonciation et de révision des accords de participation.

La DDETS doit prendre sa décision dans un délai d'un mois.

Elle peut décider de délivrer le récépissé ou de réclamer des pièces complémentaires à l'entreprise.

Le récépissé est délivré

La DDETS doit transmettre immédiatement l'accord à l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise.

Le récépissé n'est pas délivré

La situation varie selon que la DDETS demande des pièces complémentaires ou non.

Des pièces complémentaires sont demandées

La DDETS doit transmettre l'accord à l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise dans un délai d'un mois.

Pas de demande de pièces complémentaires

La DDETS peut transmettre l'accord à la caisse de recouvrement dont dépend l'entreprise au-delà du délai d'un mois.

Contrôle de fond

Le contrôle de fond est réalisé par l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise qui a déposé l'accord.

Ce contrôle vise à vérifier si les clauses de l'accord déposé respectent la loi.

L'organisme de recouvrement dispose d'un délai de 3 mois pour demander la modification des dispositions de l'accord qui sont contraires à la loi.

Demande de modification formulée

Si l'organisme de recouvrement demande la modification de certaines clauses dans le délai de 3 mois, l'entreprise doit effectuer les modifications avant de pouvoir bénéficier des avantages de l'accord.

Pas de demande de modification

Si l'organisme de recouvrement ne demande aucune modification pendant le délai de 3 mois, l'entreprise peut bénéficier des avantages sociaux et fiscaux de l'accord pour l'exercice comptable en cours.

Information du salarié

Information collective

L'accord de participation est affiché sauf si un autre moyen d'information est prévu (par exemple, remise du texte de l'accord à chaque salarié).

Chaque année, dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice: Période durant laquelle les données chiffrées d'une entreprise (activité et patrimoine) sont enregistrées. L'exercice dure en général 12 mois, alignés ou non sur l'année civile., un rapport relatif à l'accord de participation est établi. Il est soumis au comité social et économique (CSE), s'il en existe un. Sinon, il est adressé directement à

chaque salarié.

Information individuelle

L'entreprise qui a mis en place un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale doit donner à chaque salarié un livret qui présente les dispositifs.

À chaque versement lié à la participation, votre entreprise doit vous donner une fiche, distincte du bulletin de salaire.

Cette fiche précise notamment le montant des droits qui vous sont attribués dans le cadre de la participation. En annexe, la fiche comporte une note pour rappeler les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation. Cette fiche peut vous être remise par la voie électronique.

Lorsque vous quittez l'entreprise, vous recevez un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Ce document précise si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.

À savoir : si vous êtes bénéficiaire de l'accord de participation ou que vous pourriez en bénéficier après votre départ de l'entreprise, la société doit continuer à vous informer de vos droits.

Calcul de la participation

Quel est le montant des sommes affectées à la participation ?

Prime de participation

Le montant des sommes versées au titre de la participation résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise pendant l'exercice écoulé et peut donc varier d'une année sur l'autre.

Après la clôture de l'exercice, l'entreprise doit calculer la part des bénéfices à distribuer aux salariés, qui est appelée réserve spéciale de participation.

L'entreprise doit utiliser la formule de calcul légale ou

une autre formule aussi favorable aux salariés que la formule légale.

Elle prend en compte les éléments suivants :

B : bénéfice net

C : capitaux propres

S : salaires

V : valeur ajoutée de l'entreprise

La formule de calcul légale est la suivante : $[\frac{1}{2}(B - 5\% C)] \times [S/V]$.

Quelle que soit la formule utilisée, le montant de la prime de participation ne peut pas dépasser un plafond revalorisé chaque année en fonction des indemnités de sécurité sociale. Pour l'année 2021, ce plafond est de 30 852 €.

Supplément de participation

En cas de bénéfices importants, le chef d'entreprise peut décider de verser aux salariés un supplément de participation au titre du dernier exercice comptable clos.

Comment s'effectue la répartition entre les salariés ? Les sommes versées sur la réserve spéciale de participation sont réparties entre tous les salariés de l'entreprise selon l'un des critères de répartition suivants :

- De façon uniforme entre chaque salarié
- De manière proportionnelle aux des salaires
- De manière proportionnelle au temps de présence dans l'entreprise
- Par la combinaison des 3 critères ci-dessus
- Prime de participation

Le montant de la participation varie, car il résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise.

Après la clôture de l'exercice l'entreprise calcule la part des bénéfices à distribuer aux salariés (appelée réserve spéciale de participation). Elle doit utiliser une formule de calcul fixée par la loi. Une autre formule est possible à condition d'être au moins aussi favorable.

La répartition de la prime entre les salariés peut :

- être uniforme, c'est-à-dire que tous les salariés reçoivent la chose,
- être proportionnelle au salaire ou au temps de présence de chaque salarié,
- ou combiner plusieurs de ces critères.

Le montant de la prime est plafonné.

Prime versée pour l'année 2021

Montant maximum de la prime : 30 852 €

Supplément de participation

L'entreprise peut vous verser un supplément de participation. Le montant est libre, mais ne peut pas dépasser 30 852 € pour la prime de 2021.

À quel moment le versement doit-il être effectué ?

Les dates limites du versement de la participation sont fixées au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice (soit avant le 1er juin pour un exercice conforme à l'année civile).

Avantages pour le salarié

Les avantages de la participation pour le salarié se situent au niveau des différentes possibilités de percevoir la somme et au niveau fiscal.

Disponibilité des sommes

Versement immédiat

Si vous souhaitez obtenir le versement immédiat de la prime (en totalité ou en partie), vous devez le demander dans un délai de 15 jours à partir de la date à laquelle vous êtes informé du montant qui vous est attribué.

Les sommes vous sont versées au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice: Période durant laquelle les données chiffrées d'une entreprise (activité et patrimoine) sont enregistrées. L'exercice dure en général 12 mois, alignés ou non sur l'année civile.. Ainsi, par exemple, au 31 mai 2021 si l'exercice est clos au 31

décembre 2020.

Passé ce délai, un intérêt de retard vous est payé.

Blocage des sommes

Cas général

Si vous ne demandez pas le versement immédiat de la prime, elle est bloquée pendant 5 ans (8 ans en l'absence d'accord de participation). Le point de départ du délai (de 5 ou 8 ans) est le 1er jour du 6e mois suivant l'exercice. Par exemple, le 1er juin 2021 pour un exercice clos le 31 décembre 2020.

Toutefois, vous pouvez demander le déblocage anticipé exonéré d'impôt sur le revenu des sommes dans certains cas. Les plus courants sont les suivants :

- Mariage, conclusion d'un Pacs
- Naissance ou adoption d'un 3e enfant
- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant
- Violence conjugale
- Invalidité (salarié, son époux ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Décès (salarié, son époux ou partenaire de Pacs)
- Rupture du contrat de travail
- Surendettement

La demande de déblocage anticipé doit intervenir dans les 6 mois suivant l'événement.

Toutefois, elle peut intervenir à tout moment en cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violence conjugale et surendettement.

Placement des sommes bloquées

Cas général

L'accord de participation peut prévoir l'affectation des sommes sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou Perco).

Si vous ne demandez ni versement immédiat ni placement dans un PEE ou un PEI des sommes qui vous sont attribuées, elles sont automatiquement affectées

pour moitié dans un Perco s'il en existe un dans l'entreprise. L'autre moitié est placée selon les conditions prévues par l'accord.

À savoir : depuis le 24 mai 2019, il n'est plus possible d'affecter les sommes sur un compte courant bloqué géré par l'entreprise. Mais les entreprises dans lesquelles un accord de participation prévoyait cette possibilité avant le 24 mai 2019 bénéficient d'une dérogation.

À la fin de la période d'indisponibilité, vous pouvez choisir de placer tout ou partie des sommes reçues sur un compte épargne-temps.

Dans la société coopérative de production

L'accord de participation peut prévoir l'affectation des sommes :

- sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou Perco).
- ou sur un compte courant bloqué géré par l'entreprise.

Si vous ne demandez ni versement immédiat ni placement dans un PEE ou un PEI des sommes qui vous sont attribuées, elles sont automatiquement affectées pour moitié dans un Perco s'il en existe un dans l'entreprise. L'autre moitié est placée selon les conditions prévues par l'accord.

À la fin de la période d'indisponibilité, vous pouvez choisir de placer tout ou partie des sommes reçues sur un compte épargne-temps.

Avantages fiscaux

Les sommes attribuées dans le cadre de la participation et qui sont bloquées bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Les sommes versées immédiatement dans le cadre de la participation sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux contributions sociales.

Avantages pour l'entreprise

Avantages sociaux

Cotisations sociales

Toutes les entreprises sont exonérées de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de la participation.

Forfait social

La situation varie selon la taille de l'entreprise.

Entreprise de moins de 50 salariés

Elle est exonérée de forfait social sur les sommes versées dans le cadre de la participation.

Entreprise de 50 salariés ou plus

Elle doit payer un forfait social de 20% sur les sommes versées dans le cadre de la participation.

Avantages fiscaux

Les entreprises qui mettent en place la participation bénéficient des avantages fiscaux suivants :

- Déduction du bénéfice imposable des sommes versées dans le cadre de la participation
- Exonération de taxes sur les salaires, de taxes d'apprentissage et de participation à la formation continue et à la construction
- Sous certaines conditions, droit de constituer une provision pour investissement égale à 50 % des sommes portées à la réserve spéciale de participation, et déduites du bénéfice imposable

Textes de loi et références

Code du travail : articles L3322-1 à L3322-8
Définition et mise en place

Code du travail : articles L3323-1 à L3323-3
Contenu de l'accord

Code du travail : article L3323-5
Dispositions applicables en l'absence d'accord

Code du travail : articles L3324-1 à L3324-4
Calcul de la réserve de participation

Code du travail : articles L3324-5 à L3324-9
Répartition de la réserve de participation

Code du travail : article L3324-10
Règles de disponibilité des droits des salariés

Code du travail : article L3324-11
Païement et déblocage anticipé

Code du travail : article L3324-12
Affectation à un plan d'épargne salariale

Code du travail : articles L3325-1 à L3325-4
Fiscalité

Code du travail : articles L3341-6 à L3341-8
Information du salarié

Code du travail : article L3342-1
Condition d'ancienneté

Code du travail : article L3343-1
Versement de la prime sur un compte épargne-temps à l'issue de la période d'indisponibilité

Code du travail : articles D3324-10 à D3324-16
Répartition de la réserve de participation

Code du travail : articles R3322-1 à R3322-2
Participation obligatoire dans une entreprise de 50 salariés ou plus (article R3322-1)

Code du travail : articles R3324-21-1 à R3324-24
Disponibilité des droits des bénéficiaires

Code du travail : articles D3323-12 à D3323-18
Information du salarié

Code du travail : articles D3324-25 à D3324-40
Gestion réserve spéciale

Code du travail : articles R3341-5 à R3341-6

Livret d'épargne salariale (article R3341-5), état récapitulatif (article R3341-6)

Instruction interministérielle du 18 février 2016 relative à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale (PDF - 170.9 KB)