

# Les accords de participation

Textes de référence :

Loi n°2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale

Circulaire interministérielle du 22 novembre 2001

Circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale. Loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social. Lettre circulaire Acoss n°2007-081 du 7 juin 2007 sur la mise en oeuvre de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation de l'actionnariat salarié, diffusant les questions/réponses ministérielles du 15 mai 2007. Loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail. Loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

La participation est un dispositif légal permettant la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

Dispositif obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la mise en oeuvre effective de la participation est toutefois subordonnée à la réalisation d'un bénéfice fiscal suffisant. Les sommes distribuées au titre de la participation bénéficient d'exonérations à la fois sociales et fiscales, à condition toutefois que le dispositif soit mis en oeuvre dans le respect de certains principes généraux.

## Champ d'application

### Entreprises concernées

#### Secteur privé

La participation est un dispositif obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés quelle que soit la nature de leur activité ou leur forme juridique. Les entreprises ne dépassant pas ce seuil de salariés peuvent toutefois mettre en place volontairement un accord de participation. Elles seront alors soumises aux mêmes obligations et bénéficieront des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les entreprises appliquant le dispositif à titre obligatoire. Les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés n'ont pas l'obligation de mettre en place immédiatement un accord de participation lorsqu'elles sont déjà dotées d'un accord d'intéressement. La participation ne sera obligatoire dans ces entreprises que lorsque l'accord d'intéressement arrivera à son terme, sachant que celui-ci est conclu pour une durée de 3 ans. Les entreprises nouvelles, dont la création ne résulte pas de la fusion d'entreprises préexistantes ne sont assujetties au dispositif de la participation qu'à compter du troisième exercice clos après leur création, même si elles emploient d'emblée plus de cinquante salariés. L'obligation de conclure un accord de participation a été étendue aux unités économiques et sociales (UES) d'au moins 50 salariés. Les groupes de sociétés et les groupements d'employeur ont également la faculté de conclure un accord de participation applicable à l'ensemble de leurs salariés. Sont visées ici les entreprises juridiquement indépendantes ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.

#### Secteur public

Le dispositif de la participation est également applicable dans le secteur public. Un décret en Conseil d'Etat détermine les EPIC et les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, directement ou indirectement, par l'Etat qui sont tenus de mettre en oeuvre les dispositions relatives à la participation. Ce texte précise également les conditions d'application de ces dispositions. Le régime de la participation s'applique également aux sociétés, groupements ou personnes morales quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenu, ensemble ou séparément, indirectement par l'Etat et directement ou indirectement par ses établissements publics, s'ils ne bénéficient pas de subventions d'exploitation, ne sont pas en situation de monopole et ne sont pas soumis à des prix réglementés (article L3321-1 du code du travail). Lorsque ces mêmes sociétés, groupements et personnes morales bénéficient de subventions d'exploitation, sont en situation de monopole ou soumis à des prix réglementés, le régime de participation peut également leur être rendu applicable par décret en Conseil d'Etat.

## Condition d'effectif

La condition d'effectif est remplie lorsque l'entreprise a atteint 50 salariés pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré. L'appréciation de la condition d'effectif s'effectue selon les règles fixées par l'article L 1111-1 et suivants du code du Travail, prévoyant les modalités de calcul de l'effectif au sein de l'entreprise. En cas d'entreprise à établissements multiples, la condition d'effectif doit être appréciée au niveau de l'entreprise dans son ensemble. Pour les entreprises saisonnières, le seuil de 50 salariés doit avoir été atteint pendant au moins la moitié de la durée de l'activité saisonnière.

## Bénéficiaires de la participation

Tous les salariés de l'entreprise au sens du droit du travail, c'est à dire titulaires d'un contrat de travail, peuvent bénéficier de la participation. Toutefois, les accords de participation peuvent fixer une condition d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois de présence dans l'entreprise ou dans le groupe.

### Salariés des groupements d'employeurs :

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut désormais bénéficier du dispositif de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes au groupement auprès de laquelle il est mis à disposition. En ce qui concerne les conditions d'application de ces dispositions, il convient de se référer au décret n°2009-350 du 30 mars 2009 portant diverses mesures en faveur des revenus du travail.

### Dirigeants d'entreprises :

Initialement, les mandataires sociaux ne pouvaient bénéficier du dispositif de la participation que lorsqu'ils étaient titulaires d'un contrat de travail et ce uniquement au titre des rémunérations perçues en contre partie de ce contrat. Depuis la loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008, les entreprises qui mettent en place volontairement un régime de participation peuvent en faire bénéficier le chef d'entreprise, son conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire. De même, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, dans lesquelles la participation est calculée selon une formule dérogatoire, la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale peut être répartie entre les salariés et les chefs de ces entreprises, son conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, les PDG, gérants ou membres du directoire.

## Mise en oeuvre du dispositif

### Conclusion d'un accord

La participation peut être aménagée de différentes façons :

- dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail,
- par accord passé entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives,
- par accord conclu entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise,
- par accord ratifié par 2/3 du personnel.

Précisions sur les accords de branche : Dans un souci de faciliter l'accès à la participation de toutes les entreprises et de la développer dans les plus petites, la loi du 30 novembre 2006 a rendu obligatoire la négociation d'accords de participation au sein des branches professionnelles avant le 1er janvier 2010. A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi du 30 décembre 2006, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation représentative au sens de l'article L 2121-1 du code du Travail. L'accord peut être conclu sous forme d'avenant ou d'annexe à la convention collective et fixer, à titre obligatoire ou subsidiaire, le régime de participation des entreprises relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord. Lorsque l'entreprise entre dans le champ d'application de la convention collective ou de l'accord national

professionnel ou interprofessionnel, l'adhésion de cette entreprise à un accord de ce type peut résulter de la volonté unilatérale du chef d'entreprise ou de la volonté exprimée des partenaires sociaux.

## Délai de conclusion d'un accord

L'accord de participation doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés (article L.3323-5 du code du Travail). Le caractère obligatoire attaché à la participation conduit à la mise en oeuvre d'un régime dit d'autorité, conformément aux dispositions de l'article L.3323-5 du code du Travail, lorsque l'entreprise n'a pas conclu d'accord de participation dans le délai prévu. L'absence d'accord doit être constatée par l'inspecteur du travail. Ce régime d'autorité comprend notamment la constitution d'une réserve calculée selon la formule de droit commun, et bénéficiant des exonérations fiscales et sociales liées au régime de la participation. Lorsqu'une entreprise constate qu'elle n'a pas respecté le délai de conclusion, elle a la possibilité d'appliquer spontanément le régime d'autorité sans attendre le constat de l'inspecteur du travail, en l'en tenant informé.

## Contenu de l'accord

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales, l'accord de participation doit contenir des clauses obligatoires énumérées aux articles L. 3324-5 et suivants du code du travail. Ces clauses concernent notamment :

- la date de conclusion, de prise d'effet et de durée de l'accord,
- la formule de calcul de la réserve spéciale de participation,
- les modalités de répartition de la participation et les plafonds applicables,
- les modalités de versement de la participation,
- les modalités de gestion de la réserve spéciale de participation,
- les conditions d'information des salariés.

Pour une information plus exhaustive, nous vous invitons à vous référer aux articles précités sur le site [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr).

<http://www.legifrance.gouv.fr>

Des clauses facultatives peuvent également être intégrées dans l'accord selon les adaptations ou précisions que veulent indiquer les parties. Les modifications apportées aux accords de participation doivent être faites par avenant conclu selon les formes prévues pour la signature des accords. L'avenant doit être déposé auprès de l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) dépositaire de l'accord initial.

## Dépôt de l'accord

Les accords de participation doivent être déposés à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) du lieu de leur conclusion. Aucun délai n'est prévu pour le dépôt des accords de participation. Néanmoins, en l'absence de dépôt, l'accord ne produira pas tous ses effets. L'article L3323-4 du code du travail prévoit en effet que le dépôt de l'accord à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) conditionne le droit à l'exonération des charges sociales et fiscales.

## Répartition de la réserve de participation

### Formule de calcul

La formule légale de calcul de la réserve de participation se fait à partir du bénéfice net de l'entreprise selon la formule :

$$R = 1/2 [ B-5\%C ] \times [ S / VA ]$$

B = bénéfice net de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

*Document d'information synthétique établi à la date du 06/01/12*

*Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.*

S = salaires de l'entreprise

VA = valeur ajoutée de l'entreprise

L'accord peut déroger à la formule légale et prévoir un mode de calcul différent à condition :

- que le résultat de ce mode de calcul soit égal ou supérieur à celui résultant de l'application de la formule légale,
- que ce résultat ne soit pris en compte que dans la limite de l'un des plafonds dont le choix est laissé aux signataires de l'accord : la moitié du bénéfice net comptable, le bénéfice net comptable diminué de 5% des capitaux propres, le bénéfice net fiscal diminué de 5% des capitaux propres ou la moitié du bénéfice fiscal.

## Répartition entre les salariés

Les accords de participation doivent définir les critères de répartition de la réserve spéciale de participation. Ces critères limitativement énumérés par l'article L3324-5 du code du travail prévoient :

- soit une répartition uniforme,
- soit une répartition proportionnelle aux salaires,
- soit une répartition proportionnelle à la durée de présence,
- soit une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

En l'absence d'accord particulier, la répartition se fait proportionnellement aux salaires perçus. Pour les dirigeants d'entreprises, la répartition de la RSP est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé dans l'entreprise et dans les limites de plafond de répartition individuelle.

## Plafonnement de la participation

Les droits à participation susceptibles d'être versés à un même salarié au titre d'un exercice donné font l'objet d'un plafonnement individuel fixé à 3/4 du plafond annuel de la Sécurité sociale. Ce plafond, qui s'applique quel que soit le mode de répartition choisi, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement. Lorsque la réserve spéciale de participation est répartie de façon proportionnelle aux salaires, le salaire servant de base à cette répartition proportionnelle est au plus égal à quatre fois le plafond annuel de sécurité sociale.

## Supplément de réserve spéciale de participation

La loi du 30 décembre 2006 (n°2006-1770) permet au conseil d'administration ou au directoire d'une entreprise ou, à défaut, au chef d'entreprise de décider d'attribuer un supplément de réserve spéciale de participation au titre de l'exercice clos. Ce supplément, attribué au titre de l'exercice clos, ne concerne que les entreprises, quel que soit leur effectif, dans lesquelles s'applique déjà un accord de participation au titre de l'exercice. Pour plus d'informations sur cette possibilité nous vous invitons à consulter la lettre circulaire Acoess n°2007-048 du 6 mars 2007 :

[/profil/employeurs/documentation/circulaires\\_acoess/1er\\_trimestre\\_2007\\_01.html](/profil/employeurs/documentation/circulaires_acoess/1er_trimestre_2007_01.html)

## Sommes affectées au titre de la réserve de participation

### Le principe d'indisponibilité des sommes

Traditionnellement, les salariés ne peuvent pas disposer immédiatement des sommes versées au titre de la participation. Ces sommes sont en effet indisponibles pendant une durée de 5 ans à compter de l'ouverture des droits des salariés. Ce délai est porté à 8 ans si un accord de participation n'a pas été conclu dans les 12 mois suivants la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits des salariés.

### Les exceptions

*Document d'information synthétique établi à la date du 06/01/12*

*Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.*

A titre dérogatoire, les entreprises peuvent payer directement aux salariés les sommes qui leur reviennent lorsqu'elles n'atteignent pas le montant de 80 euros. Des cas de déblocages anticipés en raison desquels les salariés peuvent liquider ou transférer leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité sont également prévus. Ils sont énumérés par l'article R3324-23 du code du travail issu du décret n° 2001-703 du 31 juillet 2001 et concernent la survenance de divers événements : mariage du salarié, naissance d'un troisième enfant, décès du salarié ou de son conjoint, cessation du contrat, création ou reprise d'entreprise, etc. La loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008 aménage la possibilité pour le salarié de demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation. Ces dispositions sont applicables aux droits à participation des salariés acquis au titre des exercices clos après le 3 décembre 2008. La délivrance des sommes devra être demandée dans les conditions fixées par le décret n°2009-350 du 30 mars 2009 portant diverses mesures en faveur des revenus du travail. A défaut de demande du salarié, les sommes seront indisponibles dans les conditions de droit commun (blocage pendant 5 ans sauf cas de déblocages anticipés). Cette option pour un versement immédiat s'applique également dans le cadre du régime d'autorité (Article L 3323-5 du Code du Travail), selon les modalités précisées par le décret n°2009-350 du 30 mars 2009 portant diverses mesures en faveur des revenus du travail. Toutefois, dans le cas d'accord de participation prévoyant une formule de calcul dérogatoire ou en cas de versement d'un supplément de participation, il pourra être prévu que la fraction dépassant le montant qui aurait été calculé en application de la formule légale soit indisponible totalement ou partiellement jusqu'à l'expiration du délai légal. L'option pour le versement immédiat peut ne pas être appliquée dans les sociétés coopératives ouvrières de production, coopératives agricoles et entreprises publiques. Régime social et fiscal : Le régime social de la participation reste inchangé : les sommes versées à ce titre sont exonérées de cotisations sociales y compris en cas de versement immédiat. Elles restent assujetties à la CSG et à la CRDS dues au titre des revenus d'activité et au forfait social. Seules les sommes versées avant le 1er janvier 2012 au titre de la participation bénéficient de l'abattement d'assiette de CGS/CRDS au titre des frais professionnels, au taux de 3%. En revanche, en cas de versement immédiat, le montant de la participation ne pourra être exonéré d'impôt sur le revenu.

## Gestion de la réserve de participation

Durant la période d'indisponibilité, les droits des salariés sont gérés pour leur compte par l'entreprise ou un organisme habilité. L'accord de participation détermine les modalités de gestion des sommes distribuées à ce titre. Ainsi, plusieurs modes de placement sont possibles :

- affectation de la totalité de la participation à un plan d'épargne entreprise/interentreprises ;
- affectation de la participation pour partie à un fonds que l'entreprise consacre à l'investissement en compte courant bloqué et pour partie à un plan d'épargne entreprise ;

Les salariés qui ont adhéré à un plan d'épargne entreprise (PEE) ou à un plan d'épargne interentreprises (PEI) peuvent demander que les sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation soient affectées à la réalisation de ces plans si ces derniers le prévoient. Les droits à participation peuvent être versés à l'initiative des salariés sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou sur un PERCO-I. Les droits à participation pourront alors dans chacun de ces cas donner lieu à un abondement de la part de l'entreprise.

Le salarié peut modifier le mode de placement de droits déjà affectés si l'accord le prévoit.

## Régime social de la participation

### Exonération des cotisations de Sécurité sociale :

Les accords de participation ouvrent droit, sous réserve du respect de certaines conditions, à une exonération totale des cotisations de Sécurité sociale.

### Conditions de forme :

Pour bénéficier de cette exonération, l'accord de participation doit avoir fait l'objet d'un dépôt à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) du lieu de conclusion. Tout versement intervenu avant le dépôt sera soumis à cotisations, l'exonération ne pouvant être mise oeuvre de façon rétroactive.

## Conditions de fond :

La participation doit présenter un caractère aléatoire. L'exonération des cotisations sociales est subordonnée au respect de cette condition. La détermination de la réserve spéciale de participation résulte obligatoirement d'une formule de calcul dont le résultat ne peut être déterminé a priori. L'accord de participation doit avoir un caractère collectif : Il doit être appliqué de façon uniforme à tous les bénéficiaires quelle que soit leurs catégories professionnelles ou leurs performances individuelles. L'absence de caractère collectif donnera lieu à réintégration dans l'assiette des cotisations sociales de l'ensemble des droits versés. Enfin, le plafonnement des sommes versées doit être respecté (3/4 du plafond annuel de la Sécurité sociale). Les droits à participation excédant les plafonds prévus sont réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales.

## Païement de la CSG et de la CRDS

Les contributions sociales CSG et CRDS sont dues au titre des revenus d'activité, dès la répartition individuelle des droits, sans attendre leur déblocage à l'issue du délai d'indisponibilité. Seules les sommes versées avant le 1er janvier 2012 au titre de la participation bénéficient de l'abattement d'assiette de CGS/CRDS au titre des frais professionnels, au taux de 3%.

## Forfait social

Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur qui concerne, sauf exceptions, les éléments de rémunération qui sont exonérés de cotisations de sécurité sociale tout en étant assujettis à la CSG (articles L.137-15 et suivants du code de la Sécurité sociale). Fixé à 2% au 1er janvier 2009, le taux de cette contribution a été porté à 4 % pour les sommes versées du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2010. Au 1er janvier 2011, le taux du forfait social est passé à 6%. Au 1er janvier 2012, le taux du forfait social est porté à 8%.

Depuis le 1er janvier 2009, l'employeur est donc redevable du forfait social lors de la répartition des sommes dues au titre de la participation et du supplément de participation qu'elles soient ou non rendues disponibles immédiatement. Cette contribution patronale doit être déclarée par l'entreprise sous le code type de personnel : 479. Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter la circulaire N° DSS/5B/2008/387 du 30 décembre 2008 relative à la mise en oeuvre du forfait social, en ligne sur le site [www.securite-sociale.fr](http://www.securite-sociale.fr) :

<http://www.securite-sociale.fr>