

## Définition

La participation est un dispositif qui permet d'associer les salariés aux bénéfices de l'entreprise, en leur attribuant une part des bénéfices annuels de l'entreprise.

La participation est obligatoire pour toute entreprise ou Unité Économique et Sociale (UES) à compter de l'exercice suivant une période de 5 années consécutives avec un effectif de plus de 50 salariés, et dégagant un bénéfice imposable, y compris dans le cas où le bénéfice est soumis à un taux réduit d'impôt.

La participation est facultative pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à ce seuil de 50 salariés.

## Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise ou du groupe peuvent bénéficier de l'accord d'intéressement. Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise et leur conjoint associé ou collaborateur, et les mandataires sociaux peuvent également en bénéficier.

La participation a obligatoirement un caractère collectif, tous les salariés de l'entreprise ont donc vocation à en bénéficier. Toutefois, l'accord prévoit une condition d'ancienneté d'une durée maximale de trois mois.

## Mise en place

L'accord de participation peut être conclu par l'entreprise :

- ❓ avec les partenaires sociaux (CSE ou Délégués Syndicaux)
- ❓ avec l'accord des 2/3 des salariés
- ❓ par décision unilatérale du chef d'entreprise dont l'effectif est moins de 11 salariés (dépourvue de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE) à condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable et ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de sa décision

L'accord doit être conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet, il doit être déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), exclusivement sous forme dématérialisée à partir de la plateforme de téléprocédure ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), dans les 15 jours suivant la date limite fixée pour sa conclusion.

L'accord de participation devra prévoir obligatoirement l'affectation des sommes à un PEE ou PEI et, si l'entreprise en dispose, à un ancien PERCO/PERCOI ou à un nouveau PERCOL/PERCOL-I.

## Éléments clés

- ❓ Dispositif facultatif adaptable, modulable et souple
- ❓ Simplicité de mise en place
- ❓ Dispositif ouvert à tous les salariés
- ❓ Dispositif contribuant à la politique de rémunération dite "différée"
- ❓ Choix de perception immédiate ou d'investissement sur un compte d'épargne salariale
- ❓ Cadre fiscal et social attractif pour l'entreprise et les bénéficiaires
- ❓ Outil de pilotage de gestion pour l'entreprise
- ❓ Dispositif associant les bénéficiaires aux performances de l'entreprise

## Formule de calcul

Le mode de calcul défini par le Code du Travail dont la formule est la suivante :

$$\text{Participation} = \frac{1}{2} (\text{B} - 5\% \text{ C}) \times (\text{S}/\text{VA})$$

B= bénéfice fiscal ; C= capitaux propres ; S= salaires ; VA= valeur ajoutée

Le mode de calcul dérogatoire permet d'aménager, selon le cas particulier de l'entreprise, la formule de calcul de la Participation. La formule de calcul sélectionnée doit permettre l'octroi d'avantages au moins égaux à ceux qui résultent de l'application de la formule légale.

## Répartition

La répartition des primes de participation peut s'effectuer selon une combinaison de critères définis par l'accord qui peuvent être :

- ❓ Une répartition uniforme
- ❓ Une répartition proportionnelle au salaire
- ❓ Une répartition proportionnelle à la durée de présence
- ❓ Une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères



## Versements

Les sommes attribuées au titre de la participation sont :

- ❗ soit versées directement à l'ayant droit ;
- ❗ soit investies tout ou une partie sur un plan d'épargne entreprise.

A défaut de choix du bénéficiaire à l'issue d'un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, la participation sera automatiquement affecté à hauteur de :

- ❗ 50% dans le PEE/PEI prévu par l'accord de participation ;
- ❗ 50% dans l'ancien PERCO/PERCOI ou le nouveau PERCOL/PERCOL-I, si l'entreprise a mis en place ce dispositif, selon le mode de gestion pilotée prévu dans le plan.

Cette disposition ne s'applique qu'à la participation calculée selon la formule de droit commun dite « formule légale ». Pour la formule dérogatoire, l'accord de participation doit avoir prévu l'affectation par défaut dans l'ancien PERCO/PERCOI ou le nouveau PERCOL/PERCOL-I de la part dérogatoire.

Dans le cadre du nouveau PERCOL/PERCOL-I, un délai de rétraction d'un mois est prévu pour demander le remboursement des sommes affectées par défaut.

Le versement des primes de participation doit être effectué au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont versés.

## Plafonds

Le plafond individuel, par bénéficiaire et par an, ne peut excéder 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

## Avantages

### ENTREPRISE

La participation est déductible du bénéfice imposable et exonéré de charges sociales patronales mais reste soumis de la taxe sur les salaires.

La participation est exonérée de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La participation est un outil de partage des profits en associant et motivant les bénéficiaires aux résultats.

### BÉNÉFICIAIRE

Les sommes versées sur un dispositif d'épargne entreprise au titre de la participation sont entièrement exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales salariales mais restent soumises à la CSG et la CRDS.

Les plus-values générées par la participation investie sur un dispositif d'épargne entreprise sont exonérées d'impôts sur le revenu, sur les plus-values mais restent soumises à la CSG, la CRDS et à des prélèvements sociaux.

## ÉQUIPE COMMERCIALE

**Adrien BLUM**

Directeur Général –  
Responsable du Développement  
adrien.blum@gaylussacgestion.com  
+33 (0) 1 45 61 64 98

**Lotfi LAHIBA**

Responsable de l'épargne  
salariale et retraite  
lotfi.lahiba@gaylussacgestion.com  
+33 (0) 1 45 61 67 56

**Sixtine LEBEAU**

Relations clients &  
développement commercial  
sixtine.lebeau@gaylussacgestion.com  
+33 (0) 1 45 64 05 64

*Les chiffres cités ont trait aux années écoulées. Les performances des fonds et indices sont calculées avec coupons et dividendes réinvestis. Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures et ne sont pas constantes dans le temps. Le produit présente un risque de perte en capital. Ce document est un document non contractuel, strictement limité à l'usage privé du destinataire, diffusé à des fins d'information et ne saurait en aucun cas s'interpréter comme constituant un conseil en investissement, une offre de vente ou d'achat des titres mentionnés. Il est la propriété de Gay-Lussac Gestion. La reproduction ou la distribution en est strictement interdite sans l'autorisation écrite préalable de Gay-Lussac Gestion. L'investisseur doit être conscient que le capital n'est pas garanti et que l'investissement comporte des risques spécifiques ; pour plus de détails, veuillez consulter le DICI/Prospectus, disponibles sur [www.gaylussacgestion.com](http://www.gaylussacgestion.com)*