

## Épargne Salariale & Retraite

### LES ESSENTIELS

# Participation

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

Elle est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés qui réalisent des bénéfices.

**Ses  
atouts**

### Dispositif simple et avantageux

#### Une formule de calcul légale

La formule de calcul du minimum légal est commune à toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui réalisent des bénéfices.

#### Des avantages sociaux et fiscaux pour l'entreprise

Votre entreprise est exonérée des cotisations et autres charges sociales, et peut déduire les sommes versées de son bénéfices imposable.

# Caractéristiques détaillées

## Champ d'application

La participation est obligatoire pour toute entreprise ou Unité Économique et Sociale (UES)<sup>(1)</sup> à compter de l'exercice suivant une période de 5 années civiles consécutives avec un effectif de plus de 50 salariés, et dégageant un bénéfice imposable, y compris dans le cas où le bénéfice est soumis à un taux réduit d'impôt.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent, si elles le souhaitent, mettre en place la participation de façon volontaire.

## Mise en place

La mise en place de la participation peut se faire :

1

### Par accord

- Convention ou accord collectif de travail,
- Accord entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- Accord au sein du Comité Social et Économique (CSE),
- Par ratification à la majorité des 2/3 du personnel sur demande conjointe du chef d'entreprise et de la représentation syndicale ou du CSE lorsqu'une, au moins, de ces instances représentatives existe.

2

**Par décision unilatérale de l'employeur (DUE)**, dans les entreprises de moins de 50 salariés, en cas d'échec des négociations, sous réserve des modalités de consultation prévues par la loi.

L'accord de participation devra prévoir obligatoirement l'affectation des sommes à un PEE ou PEI et, si l'entreprise en dispose, à un PER COL/PER COL-I.

L'accord doit être conclu un an maximum après la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits des salariés.

### DÉPÔT DE L'ACCORD

Il suffit de le déposer sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail ([accords-depot.travail.gouv.fr](https://accords-depot.travail.gouv.fr))

## Information collective

L'accord 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, un rapport relatif à l'accord de participation est établi. Il est soumis au CSE s'il en existe un. A défaut de CSE, il est adressé directement à chaque salarié.

## Durée de l'accord

L'accord de participation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

## Bénéficiaires

- **Tous les salariés.** Une condition d'ancienneté de 3 mois maximum peut être exigée.
- **Les chefs d'entreprises**, ou en cas de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le **conjoint collaborateur ou associé** (ou son partenaire de PACS) pourront bénéficier du régime de la participation dans les conditions suivantes :
  - Dans les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place à titre volontaire un accord de participation.
  - Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, en cas de formule dérogatoire et pour la part de Réserve Spéciale de Participation (RSP) excédant la formule légale.
- **Un salarié ayant quitté l'entreprise** bénéficie de la participation au titre du dernier exercice durant lequel il était présent dans l'entreprise. Il peut l'affecter dans le plan d'épargne de l'entreprise qu'il vient de quitter.

### INFORMATION DU BÉNÉFICIAIRE

- Dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, l'employeur doit informer chaque salarié des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.
- Par ailleurs, lors du versement de la participation, l'employeur remet à chaque salarié une fiche distincte du bulletin de paie, dans laquelle est notamment indiqué le montant des droits qui lui sont attribués.



### Amundi vous accompagne

Amundi met à votre disposition les trames d'accord et vous accompagne pour la rédaction de votre accord de participation.

Pour vos salariés, Amundi vous propose un ensemble de supports de communication pour les aider à comprendre les enjeux de l'Épargne Salariale et les dispositifs en place au sein de l'entreprise. Amundi ESR, votre teneur de compte, se charge aussi de toute la communication avec vos salariés présents et sortis, ces derniers recevant l'état récapitulatif de leurs avoirs.

(1) Unité Économique et Sociale : nom donné à plusieurs sociétés juridiquement distinctes, mais présentant des liens étroits (activités semblables et complémentaires) et considérées comme une seule entreprise pour l'application du droit du travail, plus particulièrement en matière de représentation du personnel

## Caractéristiques détaillées

### Formule de calcul du minimum légal

Réserve Spéciale de Participation (RSP) =

$$\frac{(\text{bénéfice net} - 5\% \times \text{capitaux propres})}{2} \times \frac{\text{masse salariale}}{\text{valeur ajoutée de l'entreprise}}$$

#### FORMULES DÉROGATOIRES

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, tenues de mettre en application un régime de participation :

La RSP doit être au moins équivalente à celle obtenue avec la formule légale, et le résultat doit respecter l'un des plafonds suivants :

- ( $\frac{1}{2}$  x bénéfice net comptable),
  - (bénéfice net comptable - 5% x capitaux propres),
  - (bénéfice net fiscal - 5% x capitaux propres),
  - ( $\frac{1}{2}$  x bénéfice net fiscal).
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, non tenues de mettre en application un régime de participation, un accord de participation dont la formule de calcul de la RSP est moins favorable que le régime légal peut être mis en place, jusqu'au 29/11/2028. L'entreprise peut appliquer un accord type de branche ou définir un accord propre. Dans ce cas elle ne peut pas le mettre en place par DUE.

### Modes de répartition

L'entreprise a le choix entre les formules suivantes :

- Répartition uniforme.
- Répartition proportionnelle au salaire<sup>(1)</sup>.
- Répartition proportionnelle au temps de présence.
- Répartition en fonction d'une combinaison de ces trois critères.

Le salaire pris en compte est plafonné à 3 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

### Plafond de versement

Le montant maximum de la prime de participation par salarié et par an ne peut être supérieur à 75 % du PASS.

### Date de versement

La participation doit être versée au plus tard le dernier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

### Avance sur participation

L'accord de participation peut prévoir le versement d'avances. La périodicité de versement ne peut pas être inférieure au trimestre. Chaque bénéficiaire doit être informé individuellement de cette possibilité pour donner son accord, dans un délai de 15 jours.

### Affectation des capitaux

Le salarié a le choix entre le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou leur affectation en tout ou partie dans un plan d'épargne salariale ou retraite<sup>(2)</sup> (PEE/PEI et/ou PER COL/PER COL-I).

**EN L'ABSENCE DE RÉPONSE DU BÉNÉFICIAIRE**, à l'issue d'un délai d'interrogation de 15 jours, la participation sera automatiquement affectée à hauteur de :

- 50 % dans le PEE/PEI prévu par l'accord de participation,
- 50 % dans le PER COL/PER COL-I, si l'entreprise a mis en place ce dispositif, et 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 le PER COL/PER COL-I de la part dérogatoire.

De plus, dans le cadre du PER COL/PER COL-I, un délai de rétraction d'un mois est prévu pour demander le remboursement des sommes affectées par défaut.

### Abondement

La participation, dès lors qu'elle est affectée par le salarié dans un PEE/PEI ou un PER COL/PER COL-I, peut être abondée par l'entreprise.

### Indisponibilité des avoirs

L'indisponibilité des sommes dépend des plans dans lesquels elles sont investies :

- PEE/PEI : blocage pendant 5 ans, sauf cas légaux de débloqué anticipé.
- PER COL/PER COL-I : blocage jusqu'à la retraite<sup>(3)</sup>, sauf 6 cas légaux de débloqué anticipé.



(1) Pour les « chefs d'entreprises » tels que définis dans la rubrique « Bénéficiaires », il s'agit de la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé dans l'entreprise et dans la limite du plafond de répartition individuel.

(2) Il n'est plus possible de prévoir de Compte Courant Bloqué (CCB). Pour les entreprises non encore équipées, l'ancien PERCO a été remplacé par le PER d'Entreprise Collectif (PERCOL).

(3) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, soit 64 ans pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1968.

## Avantages pour l'entreprise

### ▶ Des charges allégées

- Exonération des charges sociales patronales et cotisations salariales (hors CSG-CRDS).
- Exonération de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- Déductibilité du bénéfice imposable.

### ▶ Des salariés motivés et fidélisés

## Avantages pour les bénéficiaires

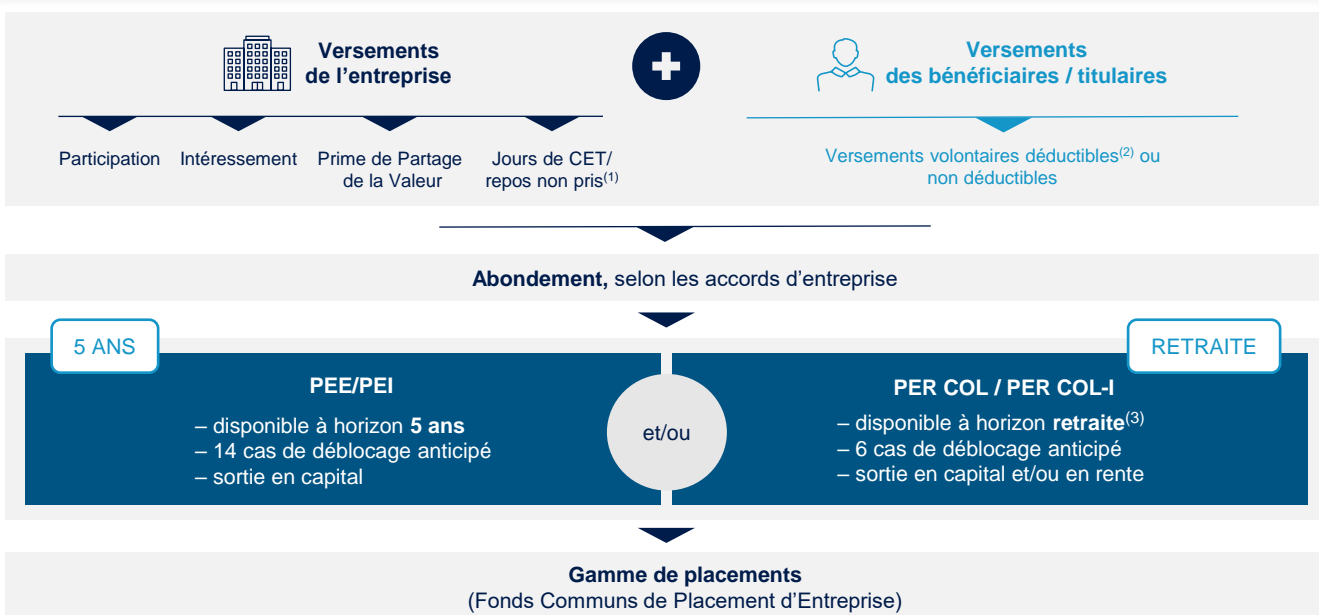
### ▶ Une fiscalité allégée sur la prime épargnée

Non soumise à l'impôt sur le revenu si affectation de la participation dans un plan d'épargne salariale (PEE/PEI, et PER COL / PER COL-I).

### ▶ Des conditions d'épargne optimisées

- Exonération d'impôt sur les plus values et les revenus (hors CSG-CRDS, prélèvements sociaux et contribution additionnelle).
- Prise en charge de certains frais de tenue de compte par l'entreprise.

## L'Épargne Salariale & Retraite en un coup d'œil



(1) Les jours de repos non-pris peuvent être uniquement versés sur un PERCO / PERCO-I ou PER COL / PER COL-I. Les droits issus d'un CET, monétisés et versés dans un PEE/PEI, ne bénéficient pas des avantages sociaux et fiscaux applicables au PER COL / PER COL-I et restent soumis à l'intégralité des charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

(2) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL / PER COL-I, dans le respect du Plafond Epargne Retraite de son foyer fiscal. La déductibilité maximale en année N s'élève à 10% des revenus professionnels nets de frais de l'année N-1, pris en compte dans la limite de 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) de l'année précédente ou de 10% du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non-Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site [impots.gouv.fr/particulier/epargne-retraite](http://impots.gouv.fr/particulier/epargne-retraite). A l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. A la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes. Le versement volontaire déductible est intéressant dans l'hypothèse où le Taux Marginal d'Imposition (TMI) de l'épargnant, à échéance du PER ou en cas de déblocage anticipé pour l'acquisition de la résidence principale, est inférieur au TMI de l'année du versement.

(3) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale, soit 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968.

Plus d'informations sur [www.amundi-ee.com/entr/](http://www.amundi-ee.com/entr/)



Ce document est rédigé par Amundi Asset Management, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036. Société par actions Simplifiée au capital de 1 143 615 555 euros. Siège social : 91-93 boulevard Pasteur 75015 Paris – 437 574 452 RCS Paris. Les informations contenues dans ce document sont le reflet de l'opinion de la société de gestion et sont fondées, en février 2025, sur des sources réputées fiables. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont inévitablement partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir une valeur contractuelle. Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, sans notre autorisation. Amundi Asset Management décline toute responsabilité en cas de pertes directes ou indirectes causées par l'utilisation des informations fournies dans ce document. Crédit photo : © Istock