

Chapitre 6 – La participation, l'intéressement et l'épargne salariale

Synthèse

1. La participation

1.1. Cadre légal de la prime de participation en France

La prime de participation est un dispositif d'épargne salariale obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Elle permet aux salariés de bénéficier d'une partie des bénéfices réalisés par leur entreprise. Elle est facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Sa mise en place doit résulter d'un accord entre la direction de l'entreprise et les salariés. L'accord fixe les modalités de calcul de la participation, sa répartition entre les salariés...

1.2. Calcul de la prime

Le montant de la prime de participation est calculé selon une formule définie par la loi :

Formule légale : $\frac{1}{2} \times (B - 5\% C) \times (S / VA)$

- B : Bénéfice net de l'entreprise
- C : Capitaux propres
- S : Salaire brut du salarié
- VA: Valeur Ajoutée

Exemple : une entreprise a un effectif de 60 salariés. B = 350 000 € ; C = 400 000 € ; S = 1 700 000 ; VA = 4 000 000 €

Participation : $\frac{1}{2} \times (B - 5\% C) \times (S / VA) = \frac{1}{2} \times (350 000 - 5\% \times 400 000) \times (1 700 000 / 4 000 000) = 70 125 \text{ €}$

La participation doit être partagée entre les salariés (sauf exception, stagiaire, intérimaire...) soit en une répartition uniforme, soit en fonction des salaires ou du temps de présence.

La somme perçue, par un salarié et par an, au titre de l'intéressement ne peut pas dépasser 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Au 1er janvier 2025, le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) passe à 47 100 € (contre 46 368 € en 2024).

Suite de l'exemple : $75\% \times 46 368 \text{ €} (\text{suppose la participation de 2024}) = 34 766 \text{ €}$

Si on se focalise sur un salarié qui a touché une rémunération de 35 000 € sur l'année. Le partage de la prime se fait en fonction des salaires.

D'où : $35\ 000 / 1\ 700\ 000 * 70\ 125 \text{ €} = 1\ 444 \text{ €}$ de prime à recevoir < $34\ 766 \text{ €}$.

La prime de $1\ 444 \text{ €}$ est brute. En net, il touchera $1\ 444 \text{ €} * (100\% - 9,7\%) = 1\ 404 \text{ €}$ (point 1.3.)

1.3. Statut fiscal et social de la prime de participation

• Régime fiscal

Pour les salariés, la prime de participation est soumise à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire qu'elle est **imposable** au même titre que les autres revenus salariaux (P3). Cependant, le salarié a la possibilité de **déduire** la prime de participation de son revenu imposable à condition de la placer sur un plan d'épargne salariale bloqué pendant au moins 5 ans.

En cas de déblocage anticipé, la prime de participation devient imposable au titre de l'année du déblocage.

Pour l'entreprise, la prime est déductible lors du versement en N+1. Donc il y a une réintégration à faire sur la prime de N et une déduction extracomptable à réaliser pour la prime de N+1.

• Régime social

La participation est soumise au forfait social au taux de 20%. Ce forfait est dû par l'employeur et doit être versé à l'URSSAF.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 a supprimé ce forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés (cas où la participation est facultative).

La prime de participation est également soumise aux **cotisations sociales** suivantes :

- Contribution sociale généralisée (CSG) : 9,2%
- Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) : 0,5%

1.4. Comptabilisation

Lors de l'inventaire :

	31.12.N		
691 Participation des salariés aux résultats 4284 Dettes provisionnées pour parti. des salariés Enregistrement de la participation		X	X
6451 Cotisations URSSAF - Forfait social 4386 Organismes sociaux - Autres charges à payer Enregistrement forfait social		X	X

Lors de l'AGO N+1 :

Date AGO N+1		
4284 Dettes provisionnées pour parti. des salariés	X	
4246 Réserve spéciale de participation		X
431 URSSAF - CSG/CRDS		X

Adoption des comptes

Date AGO N+1		
4386 Organismes sociaux - Autres charges à payer	X	
431 URSSAF - forfait social		X

Adoption des comptes

Lors de l'affectation de la participation :

Le compte 4246 est soldé par le crédit du compte :

- 512 Banque lorsque les salariés choisissent le versement de leur participation.
- 1662 Fonds de participation en cas d'affectation à un fonds d'investissement géré par l'entreprise.
- 512 Banque pour un fonds d'investissement géré par un prestataire.

Si les salariés ont choisi d'affecter leurs droits à des comptes bloqués, il y a lieu d'enregistrer des intérêts qui seront versés au moment du déblocage des fonds.

31.12N+1 et suivants		
661 Charges d'intérêt	X	
16886 Intérêts courus sur participation		X

Intérêts courus sur participation bloquée

Suite de l'exemple : avec une prime de 70 125 €. L'AGO a lieu 15.05.N+1. On suppose que tous les salariés demandent le versement.

31.12.N

691 Participation des salariés aux résultats		70 125	
4284 Dettes provisionnées pour parti. des salariés			70 125
Enregistrement de la participation			

31.12.N

6451 Cotisations URSSAF - Forfait social		14 025	
4386 Organismes sociaux - Autres charges à payer			14 025
Enregistrement du forfait social			

Le montant du forfait social : $70\ 125 * 20\% = 14\ 025 \text{ €}$

15.05.N+1

4284 Dettes provisionnées pour parti. des salariés		70 125	
4246 Réserve spéciale de participation			63 323
431 URSSAF - CSG/CRDS			6 802
Adoption des comptes			

15.05.N+1

4386 Organismes sociaux - Autres charges à payer		14 025	
431 URSSAF - forfait social			14 025
Adoption des comptes			

$63\ 323 = 70\ 125 * 90,3\% ; 6\ 802 = 70\ 125 * 9,7\%$

Courant N+1

4246 Réserve spéciale de participation		63 323	
512 Banque			63 323

Versement de la prime aux salariés.

Il restera à reverser les cotisations (forfait + CSG/CRDS) par la suite.

★ Vous avez vu comment ça fonctionne ? Essayez par vous-même sur cas corrigé (sur le site - shop BTS CG – Exercices P4).

2. L'intéressement

Caractéristique	Prime d'intéressement	Prime de participation
Caractère	Facultative	Obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés
Calcul	Accord collectif ou décision de l'employeur	Formule légale : $\frac{1}{2} \times (B - 5 \% C) \times (S / VA)$
Versement	Dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice comptable	Dans les 6 mois suivant l'approbation des comptes par l'assemblée générale
Liberté du salarié	Immédiate ou plan d'épargne salariale	Immédiate ou plan d'épargne salariale bloqué 5 ans
Régime fiscal (salarié)	Impôt sur le revenu sauf si placé sur un plan d'épargne	Exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (si bloquée 5 ans)
Régime social	Pas de forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés	Forfait social pour toutes les entreprises sauf moins de 50 salariés.
Limite prime	Le total des primes versées ne peut pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés	-

Fiscalement pour l'entreprise, la prime est déductible dès fin N (pas de retraitement à faire).

Comptablement :

A l'inventaire :

31.12.N		
6487 Intéressement		X
4286 Autres charges de personnel à payer		X
Enregistrement de l'intéressement		
31.12.N		
6451 Cotisations URSSAF - Forfait social		X
4386 Organismes sociaux - Autres charges à payer		X
Enregistrement du forfait social		

Ou ne rien faire si l'entreprise à moins de 250 salariés.

Courant N+1 :

N+1		
4286 Autres charges de personnel à payer		X

421 Salariés		X
431 URSSAF - CSG/CRDS		X
Adoption des comptes		
	N+1	
4386 Organismes sociaux - Autres charges à payer		X
431 URSSAF - forfait social		X
Adoption des comptes		
Si forfait social		

Versement :

Le compte 421 est soldé par le crédit du compte :

- 512 Banque lorsque les salariés choisissent le versement de leur participation.
- 512 Banque pour un fonds d'investissement géré par un prestataire.

↙ Application directe : testez cette règle sur un cas pratique corrigé (sur le site - shop BTS CG – Exercices P4).

3. L'épargne salariale

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises françaises. Elle permet aux salariés de se constituer un capital tout en profitant d'une fiscalité avantageuse.

Il existe plusieurs dispositifs d'épargne salariale en France :

- Le plan d'épargne entreprise (PEE) : Le PEE est un plan d'épargne collectif qui permet aux salariés d'acheter des actions de l'entreprise ou d'autres titres financiers.
- Le plan d'épargne interentreprises (PEI) : Le PEI est un plan d'épargne collectif mis en place par un groupe d'entreprises.
- Le PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif) : Le PERCO est un plan d'épargne retraite qui permet aux salariés de se constituer une épargne pour leur retraite.

L'intéressement et la participation permettent d'alimenter ces plans d'épargne.

↙ Vous suivez jusque-là ? On vous propose un exercice d'entraînement pour aller plus loin (sur le site - shop BTS CG – Exercices P4).