

Chapitre 18 - Les dispositifs associant le personnel aux performances de l'organisation

Synthèse

Table des matières

1.	La participation.....	3
1.1.	Cadre légal de la prime de participation en France	3
1.2.	Calcul de la prime	3
1.3.	Statut fiscal et social de la prime de participation	4
1.4.	Comptabilisation	4
2.	L'intéressement.....	6
2.1.	Cadre légal de la prime d'intéressement	6
2.2.	Comptabilisation	7
3.	L'abondement	8
4.	L'épargne salariale.....	10

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

Application pratique :

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, ne peut pas dépasser 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Au 1er janvier 2026, le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) passe à 48 060 € (contre 46 368 € en 2024).

Application pratique : $75\% \times 48\,060 \text{ €} = 36\,045 \text{ €}$

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 : $35\,000 / 1\,700\,000 \times 70\,125 \text{ €} = 1\,444 \text{ €}$ de prime à recevoir < 36 045 €.

La prime de 1 444 € est brute. En net, il touchera $1\,444 \text{ €} * (100\% - 9,7\%) = 1\,304 \text{ €}$ (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

NB : pour l'ensemble des écritures du chapitre, par simplification, je ne prends pas en compte le prélèvement à la source de l'IR. De plus, le forfait social est directement versé en 431. Il est possible de le verser en 4386 - Forfait à payer au 31.12.N puis de le « basculer » en 431 en N+1.

Constatation de la prime de participation :

31.12.N				
691	4284	Prime de participation	X	
		Dettes provisionnées participation		X

Forfait social : Prime x taux du forfait

31.12.N				
6451	431	Cotisations URSSAF - Forfait social	X	
		Sécurité Sociale		X

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

Courant N+1 : reversement de la CSG/CRDS

4284		Dettes provisionnées participation	X	
	4246	Réserve spéciale de participation		
	431	Sécurité Sociale – Int. x 9,7%		X

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.
- 4247 Plan d'épargne

Application pratique :

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

Constatation de la prime de participation :

31.12.N				
691	4284	Prime de participation Dettes provisionnées participation	70 125	70 125

Forfait social : Prime x taux du forfait

31.12.N				
6451	431	Cotisations URSSAF - Forfait social Sécurité Sociale	14 025	14 025

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

15.05.N+1 : reversement de la CSG/CRDS

4284		Dettes provisionnées participation	70 125	
	4246	Réserve spéciale de participation		63 323
	431	Sécurité Sociale – Int. x 9,7%		6 802

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

Versement de la prime :

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.

2. L'intéressement

2.1. Cadre légal de la prime d'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 Le montant total de la prime d'intéressement versé à un même salarié au titre d'un même exercice ne peut pas dépasser 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) .	-

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

2.2. Comptabilisation

Constatation de la prime d'intéressement :

31.12.N				
6414	4286	Intéressement	X	
		Autres charges de personnel à payer		X

Forfait social : Prime x taux du forfait

31.12.N				
6451	431	Cotisations URSSAF - Forfait social	X	
		Sécurité Sociale		X

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

Courant N+1 : reversement de la CSG/CRDS

4286	421	Autres charges de personnel à payer	X	
	431	Salariés – Int. x 90,3%		
		Sécurité Sociale – Int. x 9,7%		X

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.
- 4247 Plan d'épargne.

Application pratique :

Une entreprise verse 5% du résultat comptable avant IS et intéressement. Le résultat comptable est de 1 000 000 €. Le versement a lieu début juin, une partie des salariés (pour 20 000€) ont versé la prime dans une plan d'épargne. L'entreprise est soumise au forfait sociale de 20%. 20 000 €

Constatation de la prime d'intéressement :

31.12.N				
6414	4286	Intéressement Autres charges de personnel à payer	50 000	50 000

$$5\% * 1\,000\,000 = 50\,000 \text{ €}$$

Forfait social : Abondement x taux du forfait

31.12.N				
6451	431	Cotisations URSSAF - Forfait social Sécurité Sociale	10 000	10 000

$$50\,000 * 20\% = 10\,000 \text{ €}$$

Début juin : reversement de la CSG/CRDS

4286	421 431	Autres charges de personnel à payer Salariés – Intéressement x 90,3% Sécurité Sociale – Intéressement x 9,7%	50 000	45 150 4 850
------	------------	---	--------	-----------------

Versement :

421	4247 512	Salarié – Intéressement Plan d'épargne d'entreprise Banque	45 150	20 000 25150
-----	-------------	--	--------	-----------------

3. L'abondement

L'abondement est une aide **financière facultative** versée par l'employeur pour compléter les **versements volontaires ou les primes d'épargne salariale (intéressement, participation) de ses salariés sur un plan d'épargne (PEE ou PER)**.

L'abondement de l'employeur ne peut pas **dépasser 300 % du versement effectué par le salarié** (par exemple, si le salarié verse 100 €, l'entreprise ne peut pas verser plus de 300 €).

Le montant annuel de l'abondement est **plafonné à 8% du plafond annuel de la sécurité sociale pour le PEE**.

Le forfait social s'applique au taux normal de 20 % sur la participation et l'abondement du PEE pour les entreprises de plus de 50 salariés. Il existe des taux réduits, mais hors programme...

Constatation de l'abondement :

31.12.N

647	4286	Autres charges sociales (abondement) Autres charges de personnel à payer	X	X
-----	------	---	---	---

Forfait social : Abondement x taux du forfait

31.12.N

6451	431	Cotisations URSSAF - Forfait social Sécurité Sociale	X	X
------	-----	---	---	---

Courant N+1 : reversement de la CSG/CRDS

4286	421 431	Autres charges de personnel à payer Salariés – Abondement x 90,3% Sécurité Sociale – Abondement x 9,7%	X	X
------	------------	---	---	---

Versement de l'abondement :

421	4247	Salaire Personnel – Plan d'épargne	X	X
-----	------	---------------------------------------	---	---

Application pratique : suite de l'exemple.

Une entreprise verse 5% du résultat comptable avant IS et intéressement. Le résultat comptable est de 1 000 000 €. Le versement a lieu début juin, une partie des salariés (pour 20 000€) ont versé la prime dans une plan d'épargne. L'entreprise est soumise au forfait sociale de 20%. 20 000 €

Les salariés ayant versés la prime dans une plan d'épargne, touche un **abondement de 15% sur le montant de la prime d'intéressement** (attention dans cette situation, l'abondement est connu en N+1).

Version longue et non utile puisque l'abondement est connu en N+1 et non au 31.12.N

Constatation de l'abondement :

31.12.N

647	4286	Autres charges sociales (abondement) Autres charges de personnel à payer	3 000	3 000
-----	------	---	-------	-------

15%* 20 000

Forfait social : Abondement x taux du forfait

31.12.N

6451	431	Cotisations URSSAF - Forfait social Sécurité Sociale	600	600
------	-----	---	-----	-----

Début juin : reversement de la CSG/CRDS

4286	421	Autres charges de personnel à payer	3 000	2 709
	431	Salariés – Abondement x 90,3%		
		Sécurité Sociale –		291
		Abondement x 9,7%		

Versement de l'abondement :

421	4247	Salaire	2 709	2 709
		Personnel – Plan d'épargne		

Version courte puis que l'abondement est connu en N+1 et non en N.

Abondement :

647		Autres charges sociales (abondement)	3 000	
6451		Cotisations URSSAF - Forfait social	600	
	4247	Plan d'épargne d'entreprise		2 709
	431	Sécurité Sociale (600 + 291)		891

4. 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.

Dans le cadre d'un plan épargne entreprise, les salariés ont décidé de transférer la totalité de leur participation et de leur intéressement, soit 20 000 € et 13 000 €. L'abondement de l'entreprise est fixé à 25% de la contribution des salariés. L'entreprise est soumise au forfait social. Les frais de gestion à 300 € HT.

Constatation des versements :

4246 421		Réserve spéciale de participation	20 000	
		Personnel – Intéressement	13 000	
	4247	Plan d'épargne d'entreprise		33 000

Abondement :

647 6451		Autres charges sociales (abondement)	8 250	
		Cotisations URSSAF - Forfait social	1 650	
	4247	Plan d'épargne d'entreprise		7 449,75
	431	Sécurité Sociale (1 650 + 800,25)		2 450,25

$$33\,000 \times 25\% = 8\,250 \text{ €}$$

$$8\,250 \times 20\% = 1\,650 \text{ €}$$

$$8\,250 \times 90,3\% = 7\,449,75 ; 8\,250 \times 9,7\% = 800,25$$

Frais :

628 44566		Divers	300	
		TVA déductible sur ABS	60	
	512	Banque		360