



ACTU SOCIALES

Mai 2025

Au sommaire de ce numéro :

Zoom sur les dispositifs de participation et d'intéressement

Bien plus qu'un outil de politique de rémunération pour les entreprises comptant au moins 1 salarié en plus du dirigeant, **l'épargne salariale est une solution pour atteindre les objectifs que l'employeur se fixe :**

- Fidéliser, attirer, motiver des collaborateurs ;
- Partager les bénéfices à coût réduit pour l'entreprise ;
- Proposer aux salariés de capitaliser net d'impôts et net de charges sociales et optimiser l'épargne du dirigeant ;
- Améliorer la performance de l'entreprise ;
- ...

Si vous êtes intéressé ou concerné par ces dispositifs, vous trouverez ci-après un exposé succinct de la participation et l'intéressement. Nous vous invitons à en prendre connaissance et à revenir vers votre interlocuteur habituel si vous avez des questions et/ou un besoin d'accompagnement.

La participation

1. Qu'est-ce que c'est ? Suis-je concerné ?



La participation est un **mécanisme légal** qui permet de redistribuer une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise à ses salariés.

Elle est **obligatoire** dans les entreprises de 50 salariés et plus. Ainsi, les entités qui ne sont pas soumises à la participation obligatoire peuvent la mettre en place de manière facultative.

2. Quel est le montant de la participation à reverser aux salariés ?



Son montant est calculé :

- ▶ Par principe, selon une formule définie par la loi ;
- ▶ Par exception :
 - Il peut être fait le choix de prévoir une formule de calcul plus favorable que la formule légale, en respectant certaines conditions et limites ;
 - Les entités non soumises à la participation obligatoire, peuvent à titre expérimental et jusqu'au 29 novembre 2028, mettre en place un régime de participation moins favorable que le régime légal.

Une fois le montant global de la réserve spéciale de participation déterminé, les **sommes seront réparties entre les salariés, ainsi que les mandataires et conjoints** (si prévu par l'accord) selon l'un ou plusieurs des critères suivants :

- Uniformément ;
- Proportionnellement à la durée de présence ;
- Proportionnellement aux salaires ;
- Combinaison de plusieurs critères.

3. Un régime social et fiscal avantageux



Les sommes affectées à la participation sont assorties d'**avantages sociaux et fiscaux**, à condition, notamment, que **les droits des bénéficiaires soient affectés à un plan d'épargne salariale** (PEE, PEI, PERCO, PERE-CO).

Si la participation est affectée à un plan d'épargne salariale, les sommes seront exonérées :

- de cotisations de sécurité sociale (hors CSG-CRDS. Et hors forfait social pour certaines entités) ;
- d'impôt sur le revenu ;
- d'impôt sur les plus-values.

L'intéressement

1. Qu'est-ce que c'est ? Suis-je concerné ?



L'intéressement est un **dispositif** qui vise à associer financièrement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise, selon des critères définis dans un accord collectif.

Il s'agit d'un **dispositif facultatif** pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif et leur forme.

2. Quel est le montant de l'intéressement à reverser aux salariés ?



L'intéressement présente l'avantage d'être **modulable** et **adapté à la stratégie de votre entreprise**. Le montant de l'enveloppe globale d'intéressement sera donc fonction de ce que vous aurez choisi au sein de votre accord.

À l'instar de la participation, les sommes seront réparties entre les salariés, ainsi que les mandataires et conjoints (si prévu par l'accord) selon l'un ou plusieurs des critères suivants :

- Uniformément ;
- Proportionnellement à la durée de présence ;
- Proportionnellement aux salaires ;
- Combinaison de plusieurs critères.

3. Un régime social et fiscal avantageux



Ce dispositif permet non seulement de **motiver vos équipes**, mais aussi de **bénéficier d'avantages sociaux et fiscaux intéressants**.

Les sommes issues de la participation et portées sur un plan d'épargne salariale sont exonérées :

- de cotisations sociales et charges ayant la même assiette ;
- de forfait social, pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- d'impôt sur le revenu.



Pour toute question relative à la mise en place, la gestion ou l'optimisation de ces dispositifs, notre juriste en droit social ainsi que l'expert-comptable en charge de votre dossier restent à votre disposition pour vous accompagner. N'hésitez pas à nous contacter pour convenir d'un rendez-vous.

Nous vous remercions de votre confiance et restons à votre écoute.