

## Participation Salariale

Source URSSAF <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/lepargne-salariale/la-participation-des-salaries-au/lexoneration-de-cotisations.html>

### L'exonération de cotisations

Les sommes distribuées au titre de la participation ne peuvent excéder un **plafond** collectif de répartition égal à quatre fois le plafond annuel de la **Sécurité sociale**, et un plafond individuel, par salarié, égal aux 3/4 de ce même plafond annuel. Les droits à participation excédant le plafonnement sont réintégrés dans la base de calcul des cotisations sociales. Le forfait social ne s'applique pas à cette fraction qui demeure soumise à **CSG-CRDS**.

**En matière fiscale**, les sommes distribuées au titre de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu uniquement lorsqu'elles ont été bloquées, ou, pour les plus-values réalisées, réinvesties dans le compte bloqué.

Pour les **Urssaf** et les **CGSS**, les modalités de mise à disposition sont sans incidence sur le régime social.

S'agissant de l'entreprise, les sommes versées dans le cadre de la participation sont exonérées de cotisations sociales, mais soumises au forfait social au taux de 20 % dans les entreprises employant au moins 50 salariés.

**A noter** : les sommes distribuées au titre de la participation dans les sociétés coopératives de production (**Scop**) demeurent soumises au taux de 8 % lorsqu'elles emploient au moins 50 salariés.

Le forfait social n'est pas dû sur les sommes versées au titre de la participation dans les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un accord de participation (entreprises de moins de 50 salariés).

S'agissant des salariés, les sommes perçues au titre de la participation sont

- exonérées de cotisations sociales,
- assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) pour leur totalité.

La participation n'est pas prise en compte pour le calcul du salaire minimum, des congés payés, des primes, des gratifications, des éventuelles indemnités de départ...

Chaque employeur doit verser la CSG et la CRDS dues au titre des revenus d'activité sur le montant de sa réserve de participation à l'Urssaf ou à la CGSS dont relève territorialement chacun de ses établissements ou à l'Urssaf de liaison en cas de versement en lieu unique ou à l'Urssaf interlocutrice unique pour les grandes et les très grandes entreprises (GE/TGE).

En cas d'accord de groupe, chaque société constituant le groupe reste redevable, auprès de l'Urssaf dont elle relève, des contributions sociales dues sur le montant de la réserve spéciale de participation dégagée à son niveau.

La CSG et la CRDS, qui suivent le même régime social, sont dues au moment de la répartition individuelle des droits entre les salariés et non au moment où ces droits deviennent disponibles.

Les versements effectués au titre de la participation sont requalifiés en salaires dès lors que l'accord ne présente pas de caractère aléatoire ou lorsque le caractère collectif de la participation n'est pas respecté.

Lorsque la mise en œuvre de l'accord est contraire au caractère collectif mais :

- que moins de 5 % des salariés entrant dans le champ de l'accord ont été exclus de la répartition de la participation ;
- qu'il s'agit du premier contrôle révélant cette irrégularité ;
- que la bonne foi de l'employeur est avérée ;

l'ensemble des primes versées n'est pas réintégré sans la base de calcul des cotisations. Dans ce cas, la rectification est limitée à la fraction des versements individuels indûment perçus. L'employeur doit également verser les droits dus aux salariés exclus.