

Intéressement et participation : il est possible de verser des avances !



© 2024 Les Echos Publishing

Dans le cadre de la loi relative au partage de la valeur dans les entreprises, le gouvernement a donné la possibilité aux employeurs de régler, à leurs salariés, des avances sur les primes d'intéressement et/ou de participation. Une mesure qui, pour pouvoir entrer en vigueur, nécessitait la publication d'un décret fixant ses modalités d'application. C'est désormais chose faite !

Des avances prévues par accord

Les employeurs peuvent, en cours d'exercice, verser des avances sur les sommes dues à leurs salariés au titre de l'intéressement et/ou de la participation. Mais uniquement si l'accord d'intéressement et/ou de participation le prévoient. Et dans un tel cas, ils doivent informer leurs salariés de la possibilité de percevoir des avances et du délai qui leur est imparti pour donner leur accord.

Précision : l'accord d'intéressement et/ou de participation doivent préciser les modalités de recueil du consentement des salariés. Si l'accord ne dit rien quant au délai laissé aux salariés pour se décider, ces derniers disposent de 15 jours à

compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception (ou remise contre récépissé) adressée par leur employeur.

Et attention, à défaut d'accord exprès des salariés, aucune avance ne peut leur être versée !

À savoir : la périodicité de versement de ces avances ne peut pas être inférieure au trimestre.

Une fiche d'information pour les salariés

Chaque avance versée au titre de l'intéressement et/ou de la participation doit faire l'objet d'une fiche d'information distincte du bulletin de paie. Remise à chaque salarié, cette fiche doit notamment préciser :

- le montant des droits qui lui sont attribués à titre d'avance ;
- les modalités d'affectation par défaut de ces droits sur un plan d'épargne entreprise ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise ;
- son accord sur le principe de l'avance.

En pratique : cette fiche d'information peut être remise par l'employeur par voie électronique, dès lors que les salariés ne s'y opposent pas.

Et en cas de trop-perçu ?

Lorsque les primes d'intéressement et/ou de participation dues aux salariés sont finalement inférieures au montant des avances perçues, l'employeur est autorisé à pratiquer une retenue sur salaire, dans la limite de 1/10^e du montant du salaire.

Toutefois, si ces avances ont été affectées à un plan

d'épargne salariale, le trop-perçu est considéré comme un versement volontaire du salarié. Il ne peut donc pas être débloqué.

Attention : ces règles doivent figurer dans l'accord d'intéressement et/ou de participation ainsi que dans la fiche d'information remise aux salariés lors du versement des avances.

[Décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024, JO du 6](#)

© 2024 Les Echos Publishing