



HEBDO

DES PRECISIONS SUR LES AVANCES SUR PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

Trois mois après la publication des décrets d'application de la loi du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur, le ministère du travail publie un questions-réponses sur la mise en place d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation.

La loi sur le partage de la valeur du 29 novembre 2023 permet aux salariés de bénéficier d'avances sur participation ou sur intéressement si l'accord le prévoit ([article L.3348-1 du code du travail](#)).

► *En matière de participation, cette possibilité était jusqu'alors exclue par la jurisprudence, faute d'être consacrée par la loi ([arrêt du 23 mai 2007](#)). En matière d'intéressement, jusqu'au 30 novembre 2023, même en l'absence de dispositions légales les autorisant, les entreprises ont pu recourir aux avances car l'administration l'admettait, sous réserve de certaines garanties.*

Outre le fait d'être prévues par l'accord, les avances nécessitent l'autorisation expresse du bénéficiaire. Les salariés doivent donc être informés de l'existence d'un dispositif d'avances sur participation ou d'intéressement, dans des conditions qui ont été fixées par deux décrets [du 29 juin](#) et [du 5 juillet 2024](#).

Le ministère du travail a publié le 9 octobre 2024 un [questions-réponses](#) visant à préciser certains points en la matière.

Un système d'avances à prévoir dans l'accord

L'accord doit indiquer, en cas de versement d'avances, les modalités de recueil de l'accord du salarié (parmi lesquelles le délai dont le salarié dispose pour donner son accord) et l'impossibilité de débloquer le trop-perçu s'il a été affecté à un plan d'épargne salariale ou son reversement intégral sous la forme d'une retenue sur salaire, en l'absence d'une telle affectation ([article R.3313-12 du code du travail](#)).

Les accords d'intéressement qui prévoyaient déjà la possibilité, pour les salariés, de bénéficier d'avances sur intéressement, doivent-ils être modifiés ? Selon le ministère, en l'absence de stipulation conventionnelle relative aux modalités de recueil de l'accord des salariés, la disposition supplétive prévue à l'article D.3348-1 du code du travail s'applique en attendant la modification des accords d'intéressement.

► *Selon cet article, le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de cette possibilité, pour donner son accord.*

Une périodicité de versement ne pouvant pas être inférieure au trimestre

La loi sur le partage de la valeur prévoit que la périodicité des avances sur participation ou intéressement ne peut pas être inférieure au trimestre.

Ainsi, que deviennent les accords d'intéressement prévoyant déjà le versement d'avances dont la périodicité était inférieure ? Doivent-ils être modifiés ? Non, répond le questions-réponses. Ce n'est pas nécessaire dans la mesure où la nouvelle disposition relative à la périodicité s'applique de plein droit car d'ordre public. Les avances ne peuvent plus être inférieures au trimestre.

L'accord exprès du salarié doit être recueilli dans un certain délai

Si l'accord d'intéressement ou de participation prévoit le versement d'avances, l'employeur informe chaque salarié de cette possibilité et du délai dont il dispose pour donner son accord.

En l'absence de stipulation dans l'accord, ce délai est de 15 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou de la remise contre récépissé l'informant de cette possibilité.

► *A défaut d'accord exprès du salarié sur le principe du versement d'une avance au titre de la participation ou de l'intéressement, aucune avance ne lui est versée ([article D.3348-1 du code du travail](#)).*

Le ministère rappelle que l'article L.3348-1 du code du travail permet le versement de plusieurs avances par exercice mais dont la périodicité ne peut être inférieure au trimestre.

Il précise que, dans la mesure où le versement de plusieurs avances dans l'exercice a été retenu, les salariés doivent être interrogés avant chaque versement de l'avance afin de donner leur accord sur son principe. Mais il admet que l'interrogation n'ait lieu qu'une fois par exercice, lors du premier versement. La réponse du salarié pourra être considérée comme valable non seulement pour le premier versement mais aussi pour les suivants. Après chaque versement, le salarié aura la possibilité, pour le versement suivant, de revenir sur son choix initial ; il devra être informé de cette possibilité lors de l'interrogation au titre du premier versement. Sans initiative de sa part, son choix initial l'engagera pour l'ensemble des versements au titre des avances de l'exercice.

Une fiche distincte du bulletin de salaire doit être établie

Cette fiche doit mentionner ([article D.3348-2 du code du travail](#)) :

- le montant des droits attribués à l'intéressé au titre de l'avance ;
- la retenue opérée au titre de la CSG/CRDS ;
- l'obligation et les modalités de reversement par le bénéficiaire à l'employeur lorsque ses droits définitifs sont inférieurs à la somme des avances reçues (situation de trop-perçu) ;
- l'impossibilité de débloquer le trop-perçu lorsqu'il a été affecté à un plan d'épargne salariale ou retraite : il constitue donc un versement volontaire du bénéficiaire et n'ouvre pas droit aux exonérations fiscales et sociales ;
- lorsque l'avance est investie sur un plan d'épargne salariale ou retraite, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement seront disponibles et les cas de déblocage anticipé ;
- les modalités d'affectation par défaut au PEE des sommes attribuées au titre de l'avance sur intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail ;
- les modalités d'affectation par défaut au Perco ou au Pereco des sommes attribuées au titre de l'avance sur participation, conformément aux dispositions de l'article L.3324-12 du code du travail ;
- l'accord du bénéficiaire sur le principe de l'avance.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

► *Le contenu de la fiche individuelle de versement de la prime d'intéressement ou de participation doit aussi mentionner d'une part le montant total des droits attribués à l'intéressé et, d'autre part, le cas échéant, le montant des sommes reçues au titre des avances ainsi que le montant des droits restant à percevoir ou à reverser à l'employeur ([articles D.3313-9 et D.3323-16 du code du travail](#)).*

Selon les questions-réponses du ministère, une fiche distincte du bulletin de salaire doit obligatoirement être remise au salarié à chaque versement d'avance au cours de l'exercice.

Récupération du trop-perçu éventuel

Si les droits définitifs attribués au bénéficiaire s'avèrent inférieurs à la somme des avances reçues, le trop-perçu est récupéré par retenue sur salaire dans les conditions prévues à l'article L.3251-3 du code du travail (système de la compensation).

► *Rappelons que, selon cet article, pour les avances en espèces, l'employeur peut pratiquer une retenue sur salaire dans la limite du dixième du montant des salaires exigibles.*

Le ministère rappelle que, dans l'hypothèse où le salarié a bénéficié d'avances supérieures aux droits définitifs qui lui ont été par la suite attribués mais que ce dernier ne peut pas être joint, le trop-perçu perd sa qualité d'intéressement ou de participation et devient du salaire. Il suit donc les règles des trop-perçus sur salaires prévues à l'article précité.

Delphine de Saint Remy

Documents joints

[Questions-réponses du ministère du travail, 9 octobre 2024](#)

<https://www.actuel-rh.fr/content/des-precisions-sur-les-avances-sur-participation-et-interessement>