



L'intéressement

L'intéressement est un avantage consenti aux salariés permettant de les associer financièrement aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur la base de critères objectifs librement choisis.

Il bénéficie à tous les salariés, mais aussi, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés (et sous réserve que l'accord le prévoit), aux chefs d'entreprise, à leur conjoint, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (marié ou pacsé), ainsi qu'à certains mandataires sociaux⁽¹⁾.

Facultative pour l'entreprise, sa mise en place permet de motiver son personnel et d'améliorer significativement ses résultats et sa productivité.

(1) Présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants.

Comment fonctionne l'intéressement ?

MISE EN PLACE

- **Mise en place facultative.**
- **L'accord d'intéressement est obligatoirement négocié :**
 - selon le droit commun de la négociation collective : dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, de la branche ou professionnel,
 - selon des modalités spécifiques à l'épargne salariale :
 - > soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
 - > soit au sein du comité social et économique,
 - > soit à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 des salariés,
 - > soit par décision unilatérale de l'employeur, dans les entreprises de moins de 50 salariés, non couvertes par un accord de branche agréé, lorsque :
 - l'entreprise est dépourvue d'un Comité Social et Economique (CSE) ou d'un délégué syndical,
 - ou sur échec des négociations après consultation du CSE.
- **L'accord d'intéressement peut être mis en place dans toute entreprise de droit privé et certaines de droit public⁽²⁾, à jour en matière de représentation du personnel, quelle que soit sa forme juridique et sa nature d'activité.**

L'accord peut être conclu au niveau :

 - de l'entreprise (qui peut renvoyer à des accords d'établissement),
 - du groupe (constitué d'entreprises pouvant être juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques).
- **Pour bénéficier des exonérations, l'accord doit être :**
 - conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet pour une durée de 1 à 5 ans.

- déposé, par la partie la plus diligente, auprès de l'autorité administrative compétente, dans un délai de quinze jours suivant cette date limite de conclusion.

- **Reconduction tacite de l'accord :**

- s'applique aussi, ne pas limiter aux accords négociés
- possible si l'accord qui le prévoit a été conclu avec les partenaires sociaux, le CE/CSE ou suite à une ratification par les 2/3 des salariés,
- pour une durée égale à la durée initiale.

Si l'Accord d'intéressement prévoit une clause de tacite reconduction, il peut être renouvelé pour une durée égale à la durée initiale sauf demande de renégociation. Le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois.

NB : la tacite reconduction s'applique aussi en cas d'accord conclu par DUE si une telle clause a été insérée dans l'Accord.

BÉNÉFICIAIRES

- **Tous les salariés au sens du droit du travail.**

L'accord d'intéressement peut prévoir une condition d'ancienneté d'une durée de 3 mois maximum pour en bénéficier.
- **Dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise et leur conjoint,** s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (marié ou pacsé), ainsi que certains mandataires sociaux⁽³⁾ et sous réserve que l'accord le prévoit.
- **Le salarié d'un groupement d'employeurs** peut bénéficier sous certaines conditions de l'accord d'intéressement mis en place dans une entreprise adhérente au groupement d'employeurs, auprès de laquelle ce salarié est mis à disposition.

(2) Établissements Publics à Caractère Industriel et Commercial (EPIC), Établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé. Dans les administrations de l'État et ses établissements publics, ainsi que dans certaines juridictions, il peut être créé, dans les conditions et sous les réserves prévues par le décret n° 2011-1038 du 29 août 2011, une prime d'intéressement à la performance collective des services.

(3) Présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants.

FORMULE DE CALCUL

- **Formule librement choisie, liée aux résultats ou à la performance de l'entreprise :** l'entreprise détermine les critères d'évaluation et les seuils de déclenchement qui lui permettront de calculer le montant global de l'intéressement à répartir entre les salariés.
- **L'intéressement présente un caractère :**
 - collectif,
 - objectif : la formule de calcul doit être basée sur des critères objectivement mesurables, quantifiables et vérifiables (ex : progression du chiffre d'affaires, amélioration de la productivité...),
 - variable et aléatoire : ne pouvant être déterminé a priori, son montant résulte d'une formule de calcul liée aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise et/ou de ses filiales,
 - projet : pour tout ou partie des salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel.

MODE DE RÉPARTITION

- **La répartition peut être :**
 - uniforme,
 - proportionnelle au salaire,
 - proportionnelle au temps de présence,
 - combinant plusieurs de ces critères.

PLAFONDS ANNUELS

- **Plafond global :** le montant global des primes d'intéressement versées par l'entreprise ne doit pas excéder 20 % du total des salaires bruts⁽⁴⁾ versés à l'ensemble du personnel.
- **Plafond individuel :** la prime d'intéressement ne doit pas excéder 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par bénéficiaire. En cas de répartition proportionnelle au salaire, le montant retenu pour le conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) pourra être fixé par l'accord dans la limite de 25 % du PASS.

MODALITÉS DE VERSEMENTS

- **Délai de versement**

L'intéressement doit être versé au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Les intérêts de retard sont dus à compter de cette date, et sont égaux à 1,33 x TMOP (taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées).

- **Interrogation des salariés**

La demande du salarié de percevoir ou d'investir son intéressement doit être formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué.

DISPONIBILITÉ

- **À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire,** la prime d'intéressement lui revenant est affectée dans le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) dans le FCPE désigné à cet effet par le règlement du dit PEE ou, à défaut de précision, dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce même règlement.
- Si la prime d'intéressement est affectée à un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE, PEG, PEI), elle est disponible après l'expiration d'un délai de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé. Elle peut bénéficier d'un abondement de l'entreprise (si le règlement du plan le prévoit).
- Si la prime d'intéressement est affectée à un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), elle est indisponible jusqu'à la date de départ en retraite (sauf cas de déblocage anticipé). Pour le Plan d'Épargne Retraite (PER), elle est disponible à la date de départ à la retraite ou âge légal (sauf cas de déblocage anticipé). Elle peut bénéficier d'un abondement de l'entreprise (si le règlement du PERCO ou le PER le prévoit).
- Le délai d'indisponibilité de cinq ans court à compter du 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

RÉCUPÉRATION DE L'ÉPARGNE

- Le bénéficiaire récupère son épargne sous forme de capital au terme de la période d'indisponibilité (sauf cas de déblocage anticipé) ou éventuellement sous forme de rente si l'intéressement est versé dans le PERCO ou le PER.
- Il peut également conserver son épargne investie au-delà de la période d'indisponibilité et demander le rachat de son épargne ultérieurement.

(4) Et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des autres bénéficiaires (chef d'entreprise...) imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

FISCALITÉ POUR L'ENTREPRISE

- **L'intéressement versé par l'entreprise est :**

- exonéré de charges patronales hors forfait social⁽⁵⁾,
- déductible du bénéfice imposable (sous conditions).

FISCALITÉ POUR LE BÉNÉFICIAIRE

- **La prime d'intéressement perçue par le bénéficiaire est :**

- exonérée de cotisations de Sécurité sociale (hors CSG-CRDS sur les revenus d'activité visés à l'article L136-2 du CSS),

- imposable au titre de l'impôt sur le revenu du bénéficiaire.

- **Si la prime d'intéressement est affectée à un plan d'épargne salariale**, cette somme est :

- exonérée de cotisations de Sécurité sociale (hors CSG-CRDS sur les revenus d'activité visés à l'article L136-2 du CSS),
- exonérée d'impôt sur le revenu,
- exonérée d'impôt sur les plus-values (hors prélèvements sociaux sur les produits de placement (art.L 136-7 CSS)).

(5) Le forfait social est de 20%. Il peut être réduit à 16% sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCO ou le PER sous réserve que le règlement prévoie l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10% de titres éligibles au PEA-PME. Il ne s'applique pas sur la participation et l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés, ni sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés.