

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Intéressement

L'intéressement est un dispositif facultatif d'épargne salariale qui a pour objectif d'associer les salariés aux performances de leur entreprise. Nous vous présentons les règles applicables.

Qu'appelle-t-on intéressement ?

L'intéressement est un mécanisme facultatif d'épargne salariale. Il permet de verser une prime aux salariés en fonction des **performances** de leur entreprise.

L'intéressement vise à encourager les salariés à **s'impliquer dans la réalisation des objectifs à atteindre par l'entreprise.**

Il est mis en place par voie **d'accord** entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants ou **par décision unilatérale de l'employeur (DUE).**

L'accord ou la décision unilatérale fixent notamment le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salariés.

Le document qui instaure l'intéressement produit ses effets pendant la durée indiquée qui y est mentionnée, même en cas de remplacement des représentants des salariés. Par exemple, en cas de changement de situation juridique de l'entreprise suite à une fusion avec une autre société.

Qui peut bénéficier de l'intéressement ?

Salariés et dirigeants salariés

La mise en place de l'intéressement n'est pas obligatoire.

Mais si une entreprise décide de le mettre en place, il concerne tous les salariés, y compris les dirigeants de l'entreprise. Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée des salariés (3 mois maximum).

Dirigeants non salariés et leurs conjoints

Dans les entreprises qui ont un nombre de salariés compris **entre 1 et 249**, l'accord d'intéressement peut aussi englober les dirigeants non salariés suivants :

Chef d'une entreprise qui n'est pas une personne morale

Conjoint ou partenaire de Pacs du chef d'entreprise qui n'est pas une personne morale, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou le statut de conjoint associé

Président, directeur général, gérant ou membre du directoire d'une entreprise qui est une personne morale.

Attention

L'entreprise dont l'effectif est limité à un seul salarié qui est également président ou directeur général ou gérant ou membre du directoire ne peut pas signer un accord d'intéressement.

Quel employeur peut mettre en place l'intéressement ?

Chaque entreprise peut décider de mettre en place un dispositif d'intéressement, quelle que soit sa forme juridique, son nombre de salariés ou son domaine d'activité.

Une expérimentation en cours depuis le 1^{er} décembre 2023, et qui doit durer 5 ans, impose à certaines entreprises de l'économie sociale et solidaire (EESS) une obligation de partage de valeur qui peut prendre la forme de l'intéressement.

Il s'agit des entreprises de l'économie sociale et solidaire qui réunissent les 4 critères suivants :

Effectif de minimum 11 salariés

Résultat excédentaire au moins égal à 1 des recettes pendant 3 exercices consécutifs

Absence de bénéfice net fiscal

Existence d'un accord de branche qui prévoit le dispositif.

Comment l'intéressement est-il mis en place dans l'entreprise ?

Outils

Le mode de mise en place de l'intéressement varie suivant la taille de l'entreprise :

L'intéressement peut être mis en place par une décision unilatérale si l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche agréé et qu'elle n'a pas de délégué syndical ni de comité social et économique (CSE).

Dans ce cas, l'employeur doit déposer, avec la décision unilatérale, un procès-verbal de carence datant de moins de 4 ans qui prouve qu'il n'a été saisi par une instance représentative du personnel.

L'employeur peut également mettre en place l'intéressement de manière unilatérale malgré la présence des représentants des salariés, en cas d'échec des négociations.

Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord doit être établi pour prouver que les représentants du personnel ont bien été consultés. Ce procès-verbal doit consigner les propositions respectives de l'employeur et des représentants des salariés.

Si un CSE existe dans l'entreprise, l'employeur doit lui soumettre son projet d'intéressement au moins 15 jours avant de le déposer auprès de l'autorité administrative.

Le régime d'intéressement mis en place par une décision unilatérale peut avoir une durée comprise entre 1 et 5 ans. Il a la même valeur que l'intéressement mis en place par un accord.

Lorsque l'employeur veut modifier à sa seule initiative un dispositif d'intéressement qu'il a instauré par décision unilatérale, il doit respecter les mêmes règles que lors de la mise en place initiale.

L'intéressement doit être mis en place par un accord d'entreprise.

L'accord est conclu pour une durée comprise entre 1 et 5 ans.

Élaboration de l'accord

Chaque entreprise est libre de définir son propre accord d'intéressement, à condition de conclure avec les représentants des salariés un accord collectif qui contient les clauses obligatoires.

Mais l'entreprise peut aussi utiliser un accord-type d'intéressement ou un accord d'intéressement de sa branche professionnelle.

L'accord d'intéressement peut être conclu de l'une des façons suivantes :

Convention ou accord collectif de travail

Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives

Accord au sein du CSE

Projet d'accord proposé par l'employeur et adopté par référendum à la majorité des 2/3 des salariés.

L'entreprise peut se servir d'un parcours en ligne :

- Mon intéressement clé en main

Toute entreprise peut faire application d'un dispositif d'intéressement conclu au niveau de la branche, dès lors que l'accord de branche a été agréé.

Les entreprises qui souhaitent appliquer l'accord de branche agréé concluent à cet effet un accord d'entreprise qui reprend les dispositions de l'accord de branche.

Les accords de branche sont présentés dans le téléservice suivant :

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent opter pour l'application de l'accord de branche en utilisant un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, si l'accord de branche le prévoit. Mais à 2 conditions : le contenu de ce document doit être conforme à l'accord de la branche professionnelle de l'entreprise et cet accord de branche ne doit proposer qu'un seul modèle.

- Accord d'intéressement de la branche professionnelle

Contenu de l'accord d'intéressement

L'accord d'intéressement doit prévoir obligatoirement les éléments suivants :

Introduction indiquant les motifs de l'accord, le choix du mode de calcul de l'intéressement et la justification des critères de répartition

Système d'information du personnel et de vérification de l'exécution de l'accord

Période pour laquelle l'accord est conclu (en général 3 ans, avec reconduction tacite)

Établissements concernés

Formes d'intéressement retenues

Modes de calcul de l'intéressement et critères de répartition

Dates de versement

Conditions dans lesquelles le comité social et économique (CSE) ou une commission spécialisée dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat

Procédures prévues pour régler les éventuels différends dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Information du salarié

Chaque entreprise doit donner à ses salariés un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de la société.

De plus, l'accord d'intéressement doit prévoir un système d'information des salariés et de vérification d'exécution de l'accord.

À chaque versement lié à l'intéressement, le salarié reçoit une fiche, distincte du bulletin de paie. Cette fiche précise notamment le montant des droits attribués. En annexe, la fiche comporte une note pour rappeler les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Cette fiche peut être remise par voie électronique.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Ce document précise si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.

A savoir

Si le salarié est bénéficiaire de l'accord d'intéressement ou qu'il pourrait en bénéficier après son départ, l'entreprise doit continuer à l'informer de ses droits.

Comment la mise en place de l'intéressement est-il contrôlé par les autorités ?

Dépôt obligatoire

Après que l'accord choisi par l'entreprise a été négocié avec les salariés ou leurs représentants, puis complété et signé, il doit être déposé sur le site internet du ministère de l'emploi :

- [TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise](#)

Contrôle

Les accords d'intéressement déposés par les entreprises à partir du 1^{er} janvier 2023 ne sont plus soumis au contrôle de forme de la DDETS, mais uniquement au contrôle de fond des organismes de recouvrement.

Le contrôle de fond doit être effectué par l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise qui a déposé l'accord.

La DDETS doit transmettre l'accord d'intéressement à cet organisme dès réception.

Le contrôle de fond vise à vérifier si les clauses de l'accord déposé respectent la loi.

L'organisme de recouvrement dispose d'un délai de 3 mois maximum pour demander la modification des dispositions de l'accord qui sont contraires à la loi.

La suite de la procédure varie selon que l'organisme a formulé une demande de modification ou non :

Si l'organisme de recouvrement demande la modification de certaines clauses dans le délai de 3 mois, l'entreprise doit effectuer les modifications avant de pouvoir bénéficier des avantages de l'accord.

Si l'organisme de recouvrement ne demande aucune modification pendant le délai de 3 mois, l'entreprise peut bénéficier des avantages sociaux et fiscaux de l'accord pour l'exercice comptable en cours.

Si l'organisme de recouvrement ne demande aucune modification de l'accord pendant un délai de 5 mois, l'entreprise peut même conserver les avantages pour les exercices comptables postérieurs.

Agrément

Les accords d'intéressement qui ouvrent droit aux adhésions des entreprises et leurs avenants peuvent faire l'objet d'un agrément délivré par le ministère du travail.

La demande d'agrément doit être formulée auprès des services du ministère du travail par les représentants des salariés ou par les dirigeants de l'entreprise.

Pour les accords de groupe d'entreprises, de groupe d'établissements et les accords interentreprises, la demande d'agrément doit être faite par le représentant légal du groupe.

Un récépissé est délivré au déposant.

Celui qui demande l'agrément doit déposer un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

L'examen de la demande d'agrément doit être effectué dans un délai de 4 mois à compter du dépôt de l'accord ou de son avenant.

Ce délai peut être prolongé de 2 mois.

L'entreprise doit être informée de la prorogation.

Comment le salarié est-il informé de l'accord d'intéressement ?

Chaque entreprise doit donner à ses salariés un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de la société.

De plus, l'accord d'intéressement doit prévoir un système d'information des salariés et de vérification d'exécution de l'accord.

À chaque versement lié à l'intéressement, le salarié reçoit une fiche, distincte du bulletin de paie. Cette fiche précise notamment le montant des droits attribués. En annexe, la fiche comporte une note pour rappeler les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Cette fiche peut être remise par la voie électronique.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Ce document précise si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.

À savoir

Si le salarié est bénéficiaire de l'accord d'intéressement (ou peut bénéficier de l'accord d'intéressement après son départ de l'entreprise), il doit continuer d'être informé de ses droits.

Quels sont les modes de calcul de la prime d'intéressement ?

Prime d'intéressement

L'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

L'accord d'intéressement indique la formule de calcul ainsi que les critères de répartition entre les salariés.

La répartition peut être

uniforme, c'est-à-dire que tous les salariés reçoivent la chose,
proportionnelle au salaire ou au temps de présence de chaque salarié,
ou combiner plusieurs de ces critères.

Le montant de la prime est plafonné.

La prime d'intéressement des salariés ne peut pas dépasser 75 % du plafond annuel de sécurité sociale, soit 35 325 € pour 2025.

La prime d'intéressement des dirigeants d'entreprise et de leurs conjoints ou partenaires de Pacs salariés ne peut pas dépasser 75 % du plafond annuel de sécurité sociale, soit 35 325 € pour 2025.

La prime d'intéressement des dirigeants d'entreprise et de leurs conjoints ou partenaires de Pacs non salariés ne peut pas dépasser le salaire annuel le plus élevé versé dans l'entreprise au cours de l'année précédente.

L'accord d'intéressement peut prévoir que les conjoints et partenaires de Pacs non rémunérés des dirigeants qui ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé perçoivent également la prime d'intéressement.

Dans ce cas, le montant de la prime ne peut pas dépasser le quart du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 11 775 € pour 2025.

Supplément d'intéressement

Si la prime d'intéressement calculée selon l'accord d'entreprise est inférieure au plafond annuel, l'entreprise peut vous verser un supplément d'intéressement.

Le montant de ce supplément est libre, mais l'addition de ce supplément et de la prime d'intéressement ne doit pas dépasser le plafond annuel.

Quels sont les avantages pour l'entreprise qui met en place l'intéressement ?

Les montants qui peuvent être versés aux salariés au titre de l'intéressement varient d'une entreprise à l'autre. Ces variations sont liées à divers paramètres, quantitatifs et qualitatifs. Par exemple, le chiffre d'affaires, le résultat d'exploitation, les délais de livraison, la mise en place nouvelles procédures, la conduite à terme d'un projet.

Mais il y a 2 limites cumulatives à ne pas dépasser :

Le total des primes d'intéressement versées à l'ensemble des salariés bénéficiaires ne peut pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés.

La somme perçue par un salarié par an, au titre de l'intéressement, ne peut pas dépasser 35 325 € .

Avantages sociaux

Cotisations sociales

Toutes les entreprises sont exonérées de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de l'intéressement.

Forfait social

L'entreprise de moins de 250 salariés est exonérée de forfait social sur les sommes versées dans le cadre de l'intéressement.

L'entreprise de 250 salariés ou plus doit payer un forfait social de 20% sur les sommes versées dans le cadre de l'intéressement.

Toutefois, un taux réduit de 16 % s'applique sous conditions aux versements alimentant un Perco ou un Pere .

Contribution à la formation professionnelle et taxe d'apprentissage

Les sommes affectées au paiement des primes d'intéressement sont exonérées de contribution à la formation professionnelle et de taxe d'apprentissage.

Avantages fiscaux

Les entreprises qui mettent en place l'intéressement bénéficient des avantages fiscaux suivants :

Déduction du bénéfice imposable des sommes versées dans le cadre de l'intéressement

Si l'entreprise est une Scop , et si les sommes sont versées dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, droit de constituer une provision pour investissement. Cette provision ne doit pas dépasser 50 % des sommes versées par l'entreprise pour compléter l'intéressement, lorsqu'il est inférieur au plafond légal.

À quel moment la prime d'intéressement est-elle versée ?

La prime d'intéressement peut être versée par anticipation ou au moment où l'entreprise informe le salarié de son montant.

Si l'accord d'intéressement le prévoit, l'entreprise peut verser des avances trimestrielles sur la prime d'intéressement annuelle, après avoir obtenu l'accord du salarié.

L'employeur doit informer le salarié de la possibilité de recevoir une avance sur intéressement et du délai dont il dispose pour donner son accord.

Si l'accord d'intéressement ne prévoit aucun délai, le salarié doit donner sa réponse dans les 15 jours suivant la date de réception de la lettre qui l'informe de la possibilité de recevoir une avance.

Au cas où le salarié ne donne pas son accord pour recevoir une avance sur sa prime d'intéressement, l'entreprise ne doit pas lui verser d'avance.

Si le salarié donne son accord pour recevoir une avance sur sa prime d'intéressement, l'entreprise doit lui délivrer un document distinct de la fiche de paie, qui mentionne les éléments suivants :

Montant des droits attribués comme avance sur la prime d'intéressement

Retenues effectuées pour la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)

Information sur l'obligation de reverser à l'employeur le trop-perçu, au cas où la prime d'intéressement annuelle serait inférieure au montant des avances reçues, et les modalités du reversement

Information sur l'impossibilité de demander le déblocage anticipé du trop-perçu, lorsqu'il a été versé sur un plan d'épargne salariale

Délais d'indisponibilité des plans d'épargne salariale et cas de déblocage anticipés exceptionnels autorisés par la loi

Information sur le fait que le trop-perçu versé sur un plan d'épargne salariale est considéré comme un versement volontaire qui n'est pas fiscalement déductible

Procédure de versement par défaut des avances sur prime d'intéressement le plan d'épargne d'entreprise

Accord du salarié pour recevoir l'avance.

Si le total des avances versées dépasse le montant de la prime annuelle d'intéressement, l'entreprise a le droit de récupérer le trop-versé sous la forme d'une retenue sur salaire.

Le salarié peut choisir de percevoir le montant de la prime ou de le placer.

Si le salarié souhaite obtenir le versement immédiat de la prime (en totalité ou en partie), il doit le demander dans un délai de 15 jours à partir de la date à laquelle il est informé du montant attribué.

Les sommes sont versées au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice. Ainsi, par exemple, si l'exercice est clos au 31 décembre 2023, le versement doit être fait au plus tard le 31 mai 2024.

Passé ce délai, un intérêt de retard est payé par l'employeur.

La prime d'intéressement peut être placée sur un plan d'épargne salariale ou sur un compte épargne-temps :

Si le salarié ne demande pas le versement immédiat de la prime, elle sera automatiquement placée sur un PEE s'il existe, ou sur un PEG ou un PEI .

Le salarié peut aussi choisir de placer tout ou partie des sommes reçues sur le Perco ou le PER d'entreprise collectif s'il existe.

Les sommes sont placées au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice. Ainsi, par exemple, au 31 mai 2024 si l'exercice est clos au 31 décembre 2023.

Passé ce délai, un intérêt de retard est payé par l'employeur.

Les sommes sont alors disponibles uniquement à la fin du délai de blocage du plan concerné (5 ans pour le PEE , jusqu'à la retraite pour le Perco ou le Pereco) sauf cas de déblocage anticipé applicable au plan.

Le salarié peut choisir de placer tout ou partie des sommes reçues sur un compte épargne-temps.

De quels avantages bénéficient les salariés concernés par l'intéressement ?

Les sommes reçues dans le cadre de l'intéressement sont exonérées de cotisations sociales, sauf la CSG et la CRDS.

Si le salarié place ces sommes sur un PEE , un PEI ou un Perco dans les 15 jours de leur versement, il bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu, dans la limite de 23 184 € en 2024 (35 325 € en 2025).

Épargne salariale, participation et intéressement

Intéressement et participation

Intéressement

Participation

Plans d'épargne salariale

Plan d'épargne entreprise (PEE)

Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)

Plan d'épargne retraite (PER)

Questions – Réponses

- Impôt sur le revenu – Faut-il déclarer l'épargne salariale ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Épargne salariale, participation et intéressement
- Plan d'épargne entreprise (PEE)
- Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)
- Compte épargne-temps (CET) du salarié

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L3311-1 à L3315-5



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30