

L'intéressement est un mécanisme facultatif qui permet d'associer les salariés aux performances économiques, financières et extra-financières de l'entreprise. Il profite à tous les salariés de l'entreprise et bénéficie d'avantages fiscaux lorsqu'il est placé sur un plan d'épargne entreprise.

### POUR QUI ?

- L'intéressement peut être mis en place dans toute entreprise, quelle que soit la nature de son activité et sa forme juridique dès lors qu'elle répond à ses obligations en matière de représentation de personnel.
- L'intéressement doit bénéficier à tous les salariés de l'entreprise sous réserve éventuellement d'une condition d'ancienneté (3 mois maximum).
- Les dirigeants d'entreprises et les mandataires sociaux peuvent bénéficier de l'intéressement dès lors qu'ils emploient entre 1 et 249 salariés.

### ? Le saviez-vous ?

• L'intéressement est exonéré de charges sociales (hors CSG, CRDS, forfait social) et est versé une fois par an aux collaborateurs si les objectifs définis dans l'accord d'intéressement sont atteints.



• Les conjoints collaborateurs ou associés liés par un PACS peuvent désormais bénéficier des dispositifs de l'épargne salariale.

### LES AVANTAGES DE L'INTÉRESSEMENT

#### Pour l'entreprise :

- > Les primes d'intéressement sont déduites du bénéfice imposable,
- > Elles sont exonérées de cotisations patronales,
- > Elles sont exonérées de forfait social dans les entreprises de moins de 250 salariés.

#### Pour le salarié :

En cas de versement de tout ou partie de l'intéressement dans un dispositif d'épargne salariale :

- > Il est exonéré de cotisations sociales, hors CSG et CRDS.
- > Les sommes versées (et les plus-values réalisées), sont exonérées d'impôts sur le revenu (hors prélèvements sociaux).
- > Il peut bénéficier de l'abondement prévu selon le règlement du plan.

### EXEMPLE CHIFFRÉ DES AVANTAGES

		PRIME	INTÉRESSEMENT	
			HORS PEE	PEE
POUR L'ENTREPRISE	Montant brut distribué	1 000 €	1 000 €	1 000 €
	Cotisations patronales 45%	450 €	exonéré	exonéré
	<b>Coût global pour l'employeur</b>	<b>1 450 €</b>	<b>1 000 €</b>	<b>1 000 €</b>
POUR L'ÉPARGNANT SALARIÉ	Montant brut perçu	1 000 €	1 000 €	1 000 €
	Cotisations sociales 15%	150 €	Exonéré	Exonéré
	CSG / CRDS 9,7%	97 €	97 €	97 €
	Impôts sur le revenu 30%	211 €	252 €	Exonéré
	<b>Total perçu par le salarié</b>	<b>542 €</b>	<b>651 €</b>	<b>903 €</b>

- Exemple chiffré pour une entreprise de moins de 250 salariés, éligible à la suppression du forfait social.

- CSG/CRDS : Charge réglée par l'entreprise pour le TNS, charge précomptée et versée par l'entreprise pour les salariés. Le taux de CSG/CRDS est de 9,7% dont 6,8 déductibles.

- Impôt sur le revenu : le taux marginal d'imposition est de 30 % après abattement de 10 % choisi comme hypothèse.

- Taux d'efficacité (37%, 65% et 90%) : représente le rapport entre l'épargne nette de l'épargnant salarié et le coût global pour l'entreprise

Simulations purement indicatives pour l'année 2021 et susceptibles d'évolution, ne pouvant refléter chaque situation particulière.

## COMMENT LE METTRE EN PLACE ?

Il est formalisé par un **accord conclu pour une durée de un ou trois ans**. Il est renouvelable par tacite reconduction, si l'accord le prévoit.

### L'accord peut être conclu :

- > au sein du Comité Social et Economique (CSE),
- > par la ratification à la majorité des 2/3 des salariés,
- > entre la direction et les organisations syndicales représentatives,
- > dans le cadre de la convention collective ou d'un accord d'entreprise.

Une demande de renégociation est ouverte au personnel.

**Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales**, l'accord doit être conclu avant le premier jour du septième mois suivant la date d'effet. Il doit être déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi au plus tard 15 jours après la date limite de la conclusion de l'accord et peut-être renégocié. Le taux d'intérêt de retard est harmonisé avec celui de la Participation.



**Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent mettre en place un accord d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur :**

- > l'entreprise ne doit pas disposer de délégué syndical ou de CSE,
- > l'entreprise ne doit pas avoir conclu d'accord d'intéressement depuis 5 ans,
- > l'accord peut être conclu pour une durée de 1 à 3 ans,
- > l'accord peut être reconduit mais seulement en empruntant les modalités de droit commun (accord collectif de travail, accord conclu avec les représentants de syndicats représentatifs, accord avec le CSE, ratification du projet par les 2/3 du personnel).

## LE CONTENU DE L'ACCORD

L'accord doit préciser :

- > la période pour laquelle il est conclu,
- > les établissements concernés,
- > les modalités d'intéressement retenues,
- > les modalités de calcul et les critères de répartition,
- > les dates de versements,
- > les moyens d'information des salariés,
- > les procédures convenues pour régler les différends.



La loi PACTE permet désormais d'introduire un objectif pluriannuel dans l'accord d'intéressement.

## DATE DE VERSEMENT

L'intéressement est versé aux salariés par l'entreprise au plus tard le **premier jour du sixième mois** suivant la clôture de l'exercice comptable.

## COMMENT DISPOSER DE L'INTÉRESSEMENT

### Le salarié peut :

> percevoir directement son intéressement sur sa demande expresse, mais son montant sera soumis à l'impôt sur le revenu, et il ne pourra bénéficier de l'abondement (s'il est prévu par votre entreprise)

> placer tout ou partie de cet intéressement dans le PEE pour bénéficier d'une exonération de l'impôt sur le revenu

Sans réponse de la part du salarié pendant les 15 jours de la consultation précédent le versement, **l'intéressement sera versé à 100% dans son PEE.**

## CALCUL ET RÉPARTITION

**La formule de calcul choisie doit faire référence aux résultats et performances de l'entreprise.** Quel que soit le mode de calcul de l'intéressement retenu, il doit en garantir le caractère aléatoire.

**Les critères de répartition** sont limités et peuvent prévoir une répartition :

- > uniforme,
- > proportionnelle au salaire,
- > proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice,
- > combinant certains de ces critères.

Toutefois, si les résultats et performances sont inférieurs au seuil de déclenchement fixé par l'accord, l'intéressement est nul. Il ne peut y avoir de calcul négatif qui serait par la suite imputé sur l'intéressement calculé au titre des exercices et périodes de calcul ultérieurs.



Le plafond de versement de l'intéressement par salarié est désormais porté à 75% du PASS au lieu de 50%

### Des plafonds sont à respecter :

> L'entreprise ne peut pas distribuer aux salariés des sommes dont le montant global excède 20 % du total des salaires annuels bruts qui leur sont versés.

> Chaque salarié ne peut percevoir une prime excédant 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale\* (soit 30 852 € en 2021).

\* PASS = 41 136 € en 2021.