



Chef d'entreprise : pourquoi et comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise

 01/09/2020

L'intéressement en entreprise, qu'est-ce que c'est ?

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui se distingue de la participation. La participation est une redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise aux salariés. Elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

L'intéressement est un avantage consenti aux salariés, versé sous forme de prime. Il s'agit d'associer les collaborateurs à la réussite de l'entreprise. Son versement est conditionné par la réalisation d'objectifs, tels que la concrétisation d'un projet, l'augmentation de la performance, l'amélioration des process, etc. Sa mise en place est facultative.

L'intéressement peut être instaurée dans tous les types d'entreprises, peu importe leur forme juridique ou leur effectif.

Pourquoi mettre en place un dispositif d'intéressement dans votre entreprise ?

Un tel dispositif permet d'associer vos salariés à la réussite de votre entreprise. Et ainsi, de les impliquer et de les fidéliser. Cela participe également à attirer de nouveaux talents.

L'intéressement peut leur permettre de financer des projets et/ou de commencer à épargner pour leur retraite. Le tout, en ayant la possibilité de bénéficier d'une fiscalité intéressante.

En effet, au moment de percevoir leur prime, les salariés ont le choix. Il leur est possible d'en demander le versement immédiat. Dans ce cas, la prime est soumise à l'impôt sur le revenu. Si votre entreprise propose un compte épargne temps (CET), ils peuvent également y affecter leur intéressement. La 3^e option consiste à placer les sommes concernées sur le plan d'épargne salariale mis en place par votre entreprise. Il s'agit soit d'un Plan d'épargne Entreprise/Plan d'épargne Interentreprises ([PEE/PEI](#)), soit d'un plan d'épargne retraite ([PER collectif](#), [PER obligatoire](#) ou [PERCO](#)). Les sommes sont alors bloquées pendant 5 ans sur le plan d'épargne salariale, jusqu'à la retraite sur les plans d'épargne retraite (sauf cas de déblocage anticipé prévus par les plans). Ces dispositifs prévoient une fiscalité allégée pour le salarié.

En savoir plus sur la fiscalité du PEE, en savoir plus sur [la fiscalité du PER collectif et du PER obligatoire](#)

La fiscalité est également intéressante pour votre entreprise. Le montant des primes versées est en effet déduit de votre bénéfice imposable. Les sommes versées sont également exonérées de cotisations sociales mais sont assujetties à la CSG/CRDS. Pour les entreprises de moins de 250 salariés, le forfait social a également été supprimé. Il reste dû pour les entreprises aux effectifs supérieurs.

Comment mettre en place un accord d'intéressement ?

L'intéressement est mis en place par accord. Celui-ci peut être conclu :

- Par convention ou accord collectif,
- Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisation syndicales,
- Par accord au sein du CSE (comité social et économique),
- Par referendum adopté à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Accord d'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salariés :

Si votre entreprise a moins de 50 salariés, il est possible de mettre en place l'accord sur simple décision unilatérale. Deux conditions doivent toutefois être remplies : l'accord d'intéressement est celui de votre branche professionnelle d'une part et votre branche professionnelle ne propose qu'un seul modèle sans option d'autre part.

Accord d'intéressement dans les entreprises de moins de 11 salariés :

L'accord peut également être mis en place sur décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 11 salariés, dépourvues de délégué syndical ou de comité social et économique. L'accord peut être conclu pour une durée comprise entre 1 et 3 ans, à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet dudit accord. Les salariés doivent être informés par tous moyens de la mise en place de cet accord d'intéressement.

Dans tous les cas, chaque entreprise peut définir librement son propre accord d'intéressement. C'est donc vous qui déterminez, en respectant le cadre légal, les modalités de calcul, les critères de répartition, les seuils de déclenchement du versement de la prime, ...

Il existe toutefois des limites : l'accord doit respecter les obligations liées à la procédure de conclusion et doit respecter la mention des clauses obligatoires.

L'accord est mis en place pour une durée de 3 ans et, peut faire l'objet d'une reconduction tacite (à l'exception des accords unilatéraux (autres que les accords de branche)).

Quelles sont les règles de calcul et de versement de la prime ?

Le versement de la prime est soumis à la réalisation d'objectifs et de performances librement définis, sur la base de critères précis et objectifs (progression du chiffre d'affaires, réalisation d'un projet, amélioration de la productivité, ...).

Calcul de la prime d'intéressement en entreprise

Le montant est variable et aléatoire, c'est-à-dire qu'il est basé sur les résultats et/ou la performance de l'entreprise, et calculé en fonction de ces derniers. Celui-ci ne peut pas être connu à l'avance. Ainsi, ni le versement ni le montant de l'intéressement ne peuvent être garantis. Si les objectifs ou les seuils de déclenchement ne sont pas atteints, alors la prime ne peut être versée.

Il existe 2 plafonds quant au montant de la prime que vous pouvez distribuer à vos salariés.

- Le 1^{er} est un plafond global, appliqué à l'entreprise. Le montant de l'intéressement versé ne peut excéder 20 % des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés.
- Le 2nd est un plafond individuel, qui concerne le salarié. La prime d'intéressement ne peut dépasser 75 % du [PASS](#) (Plafond annuel de la sécurité sociale).

Versement de la prime d'intéressement d'entreprise

Le versement de la prime doit bénéficier à tous les salariés (CDI, CDD, alternant). Une condition d'ancienneté peut être prévue, mais elle ne peut excéder 3 mois. Au titre de votre statut de dirigeant (ou de mandataire social), vous pouvez également en bénéficier à condition que l'effectif de votre entreprise soit inférieur à 249 salariés. Votre conjoint, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peut également en bénéficier.

La répartition des primes peut être uniforme entre tous les salariés, proportionnelle au salaire, proportionnelle au temps de présence sur la période prise en compte dans le calcul de l'intéressement, ou combiner plusieurs de ces critères.

La prime doit être versée au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice.

Découvrez le nouvel outil du gouvernement

Afin de vous aider dans vos démarches, et de vous accompagner dans la mise en place d'un accord d'intéressement pour votre entreprise, l'Urssaf et le Ministère de l'Economie se sont associés et ont créé [un outil en ligne](#).

Celui-ci vous donne des informations pratiques au sujet de la rédaction de l'accord, de sa négociation, des mentions obligatoires qui doivent y figurer... L'outil met également à votre disposition un calendrier des grandes étapes à respecter, ainsi qu'un simulateur de calcul.

