NOTE D'INFORMATION : Votre juriste en droit social vous informe

INTÉRESSEMENT

L'intéressement est un dispositif qui permet d'associer tous les salariés aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise.

Il est généralement mis en place par accord collectif et doit rester aléatoire, c'est-à-dire que son versement et son montant ne peuvent pas être garantis à l'avance.

Bonne nouvelle : il peut être mis en place dans toute entreprise, dès le premier salarié.

>> Bénéficiaires et montant de la prime

Qui peut en bénéficier ?

- **Tous les salariés**, éventuellement sous condition d'ancienneté (maximum 3 mois).
- Dans les entreprises de **moins de 250 salariés** (à condition que l'accord le mentionne expressément), peuvent également en bénéficier :
  - **Le chef d'entreprise et son conjoint** collaborateur ou associé,
  - Les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire.

Comment est calculée la prime ?

La prime d'intéressement **varie selon les résultats de l'entreprise**. La formule est libre, mais doit reposer sur des critères :

- Objectifs et mesurables,
- Variables et incertains.

Comment répartir les primes ?

- Égalitairement entre tous,
- Proportionnellement au salaire,
- Proportionnellement au temps de présence,
- Ou en combinant plusieurs critères.

Plafonds à connaître :

- Total des primes **≤ 20 %** de la masse salariale brute,
- Prime individuelle **≤ 75 %** du plafond annuel de la Sécurité sociale.

>> Mise en place

L'intéressement se met en place par :

- **Convention ou accord collectif de travail** ;
- **Décision unilatérale de l'employeur (DUE)** pour les entreprises <50 salariés, non couverte par un accord de branche agréé, sans représentants syndicaux, ni CSE.

Durée de l'accord : 1 à 5 ans.

Délais et calendrier

Pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales :

- L'accord doit être conclu **avant le 1er jour de la 2ième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet** (ex. : pour une période annuelle débutant le 1er janvier → accord à conclure avant le 1er juillet).
- Une fois conclu, l'accord doit être **déposé en ligne auprès du ministère du Travail** dans les 15 jours suivant la date limite.
- **Aucun versement d'acompte n'est possible avant le dépôt**.

>> Régime social et fiscal

Pour les salariés :

- Exonération de cotisations salariales (hors CSG et CRDS),
- Soumis à l'impôt sur le revenu si le montant est perçu immédiatement,
- Exonéré d'impôt s'il est investi dans un **plan d'épargne salariale** (PEE, PEI, PERE-CO…), dans la limite de 75 % du plafond de la Sécurité sociale.

Pour l'employeur (≥250 salariés) : forfait social de 20 %.

>> Principe de non-substitution

L'intéressement **ne peut pas remplacer un élément de salaire**.

- La substitution de l'intéressement à un élément de salaire entraîne la remise en cause des exonérations fiscales et sociales attachées aux primes d'intéressement.
- Le salarié est en droit de demander devant le conseil des prud'hommes le paiement d'un rappel de salaire.



Notre conseil : l'intéressement est un excellent outil de motivation : il associe les salariés à la politique sociale et aux performances de votre entreprise et offre des avantages fiscaux et sociaux !

Mais attention : si les règles ne sont pas respectées, les sommes versées pourraient être réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales lors d'un contrôle URSSAF.

Nous pouvons vous accompagner pour mettre en place un dispositif conforme et efficace, parlons-en !