

La fiscalité de l'intéressement

Description

L'intéressement est un mécanisme d'épargne salariale destiné aux employés d'une entreprise pour les faire participer aux bénéfices de celle-ci. Le collaborateur peut décider de percevoir immédiatement sa prime d'intéressement. Les revenus seront alors imposés au titre de l'impôt sur le revenu. Il a aussi la possibilité de choisir de la placer sur un Plan d'épargne entreprise (PEE), un Plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Dans ce cas, la fiscalité de l'intéressement est particulièrement avantageuse, car les revenus bénéficient d'une exonération des cotisations sociales.

La fiscalité de l'intéressement pour les salariés

Le versement de l'intéressement concerne les salariés d'une entreprise, quel que soit son domaine d'activité. Il peut également être attribué aux dirigeants et mandataires, à condition qu'ils disposent d'un contrat de travail.

La prime d'intéressement n'est pas considérée comme une rémunération. Elle n'est donc pas soumise aux cotisations de Sécurité sociale. Cependant, elle est assujettie à la Contribution sociale généralisée (CSG) et à la Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

Par ailleurs, l'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) précise que les cotisations de Sécurité sociale s'appliquent aux sommes versées au titre de l'intéressement et placées sur un Compte épargne-temps (CET) pour un versement relatif à la liquidation totale ou partielle de ce dernier.

En outre, l'intéressement est inclus dans l'assiette de la taxe sur les salaires pour les entreprises qui y sont assujetties depuis le 1^{er} janvier 2013. Il s'agit des employeurs **non redevables de la TVA sur au moins 90 % de leur chiffre d'affaires**.

Quel est le régime social ?

Du fait de la loi Pacte, un même salarié peut bénéficier, sur un exercice, d'un montant de 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS), soit **30 852 euros en 2020**. En guise de comparaison, l'imposition de l'intéressement en 2018 s'établissait à 50 %.

Cette somme est exonérée des cotisations de Sécurité sociale. Elle est assujettie uniquement à la CSG et à la CRDS, sans abattement pour les frais professionnels.

En cas de placement sur un plan d'épargne salariale (PEE ou PEI), l'abondement n'est pas soumis aux cotisations sociales, dans la limite de 300 % des versements du salarié et de 3 290,88 euros en 2020. Ce qui correspond à **8 % du PASS** (5 923,58 euros si abondement majoré).

Pour les PERCO, l'abondement est également exonéré des cotisations sociales dans la limite de 300 % des versements du salarié et de 6 581,76 euros en 2020. Ceci équivaut à **16 % du PASS**.

Que ce soit pour les PEE, les PEI que les PERCO, les revenus et plus-values produits par l'ensemble des avoirs détenus sont assujettis à la CSG et à la CRDS, ainsi qu'au prélèvement de solidarité de 7,5 %. **Le taux global est donc de 17,2 %.**

Bon à savoir : le conseil de prud'hommes est la juridiction compétente qui prend en charge les litiges concernant l'intéressement entre un employeur et un salarié.

Quel est le régime fiscal ?

Depuis l'entrée en vigueur de la loi Pacte, la prime d'intéressement est exonérée d'impôts dans **la limite de 75 % du PASS**. Toutefois, les sommes doivent être affectées à un plan d'épargne dans un délai de 15 jours.

Pour un placement sur le PERCO, l'abondement est non imposable dans la limite de 300 % des versements du salarié et de **6 581,76 euros en 2020**. Ce qui correspond à **16 % du PASS**. Il reste également non imposable en cas de sortie en capital

À noter : les PERCO ne seront plus commercialisés à compter du 1^{er} octobre 2020. Dès lors, le PERE (Plan d'épargne retraite entreprise) collectif leur succédera.

Quels avantages pour les salariés ?

Depuis l'instauration de la loi Pacte, des exonérations sociales et fiscales sont valables sur toute la durée de l'accord (3 ans minimum). Toutefois, aucune modification du contrat d'intéressement ne doit avoir lieu sous 6 mois des suites du dépôt.

Versement immédiat et impôt sur le revenu

Lorsque le salarié choisit de percevoir immédiatement sa prime d'intéressement sur son compte bancaire, celle-ci sera assujettie à l'impôt sur le revenu. L'employeur devra alors procéder à un prélèvement à la source sur la somme versée, au même titre que le salaire normal.

Concernant les cotisations sociales, le montant perçu sera assujetti à la CSG et à la CRDS. En effet, il est considéré comme des revenus d'activité.

À noter : l'imposition des sommes reçues au titre de la participation se conforme au même principe que la prime d'intéressement. Pour que le montant soit exonéré de l'impôt sur le revenu, le salarié doit l'affecter à un plan d'épargne dans un délai maximal de 15 jours suivant la date de perception.

Placement de la prime et exonération

Le placement de la prime au titre de l'intéressement peut être effectué sur un plan d'épargne (PEE, PEI ou PERCO) ou sur un CET. Si le bénéficiaire ne précise pas la modalité de versement du montant, celui-ci sera affecté par défaut au PEE.

La fiscalité de l'intéressement est particulièrement attractive étant donné que l'épargne salariale est exonérée de prélèvement social. Les fonds sont automatiquement bloqués, mais leur placement doit se faire dans les 15 jours suivant la date de répartition. Passé ce délai, l'avantage fiscal est perdu.

Pour continuer à bénéficier de cet avantage du plan épargne entreprise, interentreprises et retraite, il faut respecter la durée de blocage des fonds. Celle-ci est de 5 ans minimum. Cependant, il faut savoir que les cotisations sociales s'appliquent aux plus-values issues du placement.

Bon à savoir : en cas de déblocage anticipé, quelle qu'en soit la raison (mariage, décès, surendettement...), les fonds restent toujours exonérés d'impôts sur le revenu. Le salarié recevra la somme demandée dans un délai de 3 jours suivant le dépôt de la demande de déblocage.

La fiscalité de l'intéressement pour les entreprises

La prime d'intéressement versée aux salariés peut être déduite de l'assiette de l'impôt

sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu. Le salarié peut verser **jusqu'à 25 % de sa rémunération annuelle brute** sur le plan d'épargne salariale. L'employeur, quant à lui, peut offrir un abondement. Il ne faut cependant pas que ce dernier excède 8 % du PASS. Les sommes versées au titre de l'intéressement sur le plan sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

Le salarié n'est pas tenu de déclarer le montant placé. Toutefois, les gains sont soumis aux prélèvements sociaux de l'épargne salariale à la sortie. Concernant les PERCO, les versements volontaires (autres que l'abondement, l'intéressement et la participation) peuvent être déduits du revenu imposable.

Quel est le régime social ?

Lors du versement de la prime d'intéressement aux salariés, le forfait social est à la charge de l'employeur. Dans certaines conditions, cette contribution spécifique peut être **supprimée ou réduite à 10 % ou à 16 %**.

De même, dans le cadre d'un plan d'épargne salariale ou d'un PERCO, les sommes sont exonérées des cotisations sociales. Le forfait social sera également de 20 %, avec possibilité d'un taux réduit à 16 %. Deux conditions sont requises :

- Une gestion par défaut dite « pilotée » ;
- 7 % de titres éligibles au PEA-PME.

Le forfait social peut même **diminuer à 10%** pour l'abondement des employeurs sur les fonds d'actionnariat salarié.

Quel est le régime fiscal ?

Dans le cadre d'un PERCO, la constitution d'une Provision pour investissement (PPI) peut être de **25 % ou 35 % selon les cas**.

Il faut souligner que la **loi Macron** d'août 2015 a introduit un taux intermédiaire de 16 % applicable aux plans d'épargne retraite depuis le 1^{er} janvier 2016. Il s'agit du PERCO, du PER d'entreprise collectif et du PER d'entreprise obligatoire.

Quels avantages pour les entreprises ?

La fiscalité de l'intéressement est aussi avantageuse pour les entreprises :

- Une déduction du bénéfice imposable ;
- Une exonération des taxes de salaires et d'apprentissage, de la participation à la formation continue et de la participation construction ;
- Une défiscalisation de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat pour les accords d'intéressement mis en place avant fin juin 2020 ;
- La constitution d'une PPI équivalant à 50 % de l'abondement complétant l'intéressement dans le cadre d'un plan d'épargne salariale. Pour cela, il faut respecter certaines conditions, fixées par l'article 237 Bis A du Code général des impôts.

Quel est le taux de forfait social depuis le 1^{er} janvier 2019 ?

Avant le 1^{er} janvier 2019, le taux de forfait social applicable pour les entreprises de moins de 50 salariés était de **20 %** (8 % si l'accord de participation volontaire a été conclu après le 1^{er} janvier 2016).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises de moins de 250 employés bénéficient d'une suppression du forfait social sur l'intéressement. Au-delà de 250 salariés, les sommes versées au titre de l'intéressement sont soumises à un **taux de forfait social de 20 %**.

Voir aussi :

- Modèle d'accord d'intéressement
- La fiscalité de la participation