

Mettre en place un accord d'intéressement

## Description

La mise en place d'un accord d'intéressement est une démarche importante pour motiver les salariés en les associant aux résultats ou aux performances de l'entreprise, en contrepartie d'une [prime d'intéressement](#).

Pour instaurer un accord d'intéressement ([article L.3312-1 du Code du travail](#)), définissez vos objectifs, informez les représentants du personnel, créez un accord avec des critères clairs, et consultez les salariés.

## Modèle d'accord d'intéressement à télécharger gratuitement

LegalPlace met à votre disposition un [modèle gratuit d'accord d'intéressement](#) au format Word, rédigé par nos experts :

[Modèle d'accord d'intéressement](#)

Lire aussi notre article sur le [modèle d'accord d'intéressement](#)

## Comment mettre en place un accord d'intéressement ?

Un accord d'intéressement est un dispositif dans lequel une entreprise établit un accord formel avec ses salariés pour **les associer financièrement aux performances** ou aux autres résultats positifs de l'entreprise.

Cet accord vise à motiver les salariés en partageant une partie **des bénéfices ou des gains de productivité**, souvent sous forme de primes ou de [participation aux bénéfices](#).

## Comment le mettre en place ?

Pour **mettre en place un accord d'intéressement**, il est essentiel de :

1. Définir les objectifs : identifiez les objectifs spécifiques que vous souhaitez atteindre en mettant en place un accord d'intéressement.
2. Informations et consultations : informez et consultez les représentants du personnel sur votre intention d'établir un accord d'intéressement.
3. Créer une commission de suivi : établissez une commission de suivi. Composée de représentants de l'entreprise et des salariés pour surveiller la mise en œuvre de l'accord.
4. Déterminer les critères d'intéressement : définissez les critères sur lesquels l'intéressement des salariés sera basé. Tels que la performance, la productivité, etc.
5. Fixer les modalités de calcul : élaborer les modalités de calcul de l'intéressement, déterminant comment les primes seront calculées en fonction des critères choisis.
6. Communication et formation : communiquez clairement les détails de l'accord aux employés. Assurez-vous qu'ils comprennent le processus, et proposez des sessions de formation si nécessaire.
7. Rédiger l'accord : rédigez un accord formel détaillant tous les aspects de l'intéressement. Ainsi que les critères, les modalités de calcul, et la périodicité des versements.
8. Consultation des salariés : consultez les salariés sur les projets d'accord, en veillant à recueillir leurs opinions et suggestions.
9. Approbation : soumettre l'accord à l'approbation des instances compétentes ou des salariés conformément aux procédures établies.
10. Dépôt et suivi : déposez l'accord auprès des autorités compétentes, puis assurez-vous de suivre régulièrement son efficacité et ajustez le si nécessaire.
11. Conformité légale : Veillez à ce que l'accord respecte toutes les exigences légales et réglementaires en vigueur.

En impliquant les employés dans le processus et en assurant une communication transparente, vous favorisez **une mise en œuvre réussie** de l'accord d'intéressement.

## Que doit contenir un accord d'intéressement ?

Un accord d'intéressement, document formel entre une entreprise et ses salariés, doit inclure des éléments clés pour définir les **modalités de la participation financière** des salariés aux résultats ou performance de l'entreprise.

Voici les principaux éléments que doit contenir un accord d'intéressement :

## Identification des parties

Les **noms et coordonnées** de l'entreprise et des représentants des salariés, ainsi que la mention de l'accord d'intéressement.

## Objectifs de l'intéressement

Une **définition claire des objectifs** poursuivis par l'intéressement, tels que l'amélioration de la performance globale, l'accroissement de la productivité, ou d'autres indicateurs spécifiques.

## Critères d'intéressement

L'entreprise définit les **critères** sur lesquels elle basera l'intéressement, par exemple, la rentabilité, le chiffre d'affaires, la productivité, etc.

## Modalité de calcul

L'entreprise établit les règles précises pour le **calcul de l'intéressement**, incluant la formule utilisée, les paramètres pris en compte, et la manière dont elle attribuera les primes.

## Communication aux salariés

Les **modalités de communication** aux salariés sur le fonctionnement de l'intéressement, les critères, les résultats, et toute information pertinente.

## Périodicité des versements

L'entreprise détermine la **fréquence** à laquelle elle versera les primes d'intéressement aux salariés, par exemple, annuellement ou semestriellement.

## Durée de l'accord

La **période** pendant laquelle l'accord d'intéressement est en vigueur peut être déterminée en fonction du calendrier fiscal, comptable ou des objectifs à atteindre.

## Engagement des parties

L'engagement mutuel des parties, détaillant **les droits et les obligations** de l'entreprise et des salariés en vertu de l'accord.

## Consultation des instances représentatives du personnel

La manière dont l'entreprise consulte **les instances représentatives** du personnel sur la mise en place de l'intéressement, conformément à la législation en vigueur.

## Conformité légale

Une clause indiquant que l'accord **respecte toutes les lois** et réglementations locales en vigueur.

La rédaction d'un accord d'intéressement doit être **précise, transparente et adaptée** aux particularités de l'entreprise.

Ces éléments comprennent notamment l'identification des parties impliquées, les objectifs visés, les critères d'intéressement, les modalités de [calcul de la participation aux bénéfices](#), la communication aux salariés, la périodicité des versements, la durée de l'accord, l'engagement des parties, la consultation des instances représentatives du personnel, les procédures de révision et de modification, et une clause de conformité légale.

**La précision de la rédaction et l'adaptation** aux spécificités de l'entreprise sont cruciales.

## Quels sont les objectifs recherchés en mettant en place un accord d'intéressement ?

La mise en place d'un accord d'intéressement vise à atteindre plusieurs objectifs stratégiques au sein d'une entreprise.

Elle a pour ambition de motiver les salariés en les **impliquant financièrement** dans les réussites de l'entreprise. Cela favorise un alignement des intérêts entre les salariés et l'entreprise, stimulant ainsi **la performance globale** et renforçant l'esprit d'équipe.

L'accord cherche également à réduire le turnover en offrant **une incitation financière supplémentaire** et à améliorer la qualité du travail en associant les primes à des critères de performance spécifiques.

Par ailleurs, l'intéressement contribue à attirer de nouveaux talents en tant qu'**entreprise attractive** pour travailler.

Il encourage la participation active des salariés en les impliquant dans la prise de décision et en partageant les résultats de leur implication.

En plus d'améliorer l'image de l'entreprise, l'accord favorise **une culture d'entreprise** centrée sur la performance collective.

Il permet également à l'entreprise de s'adapter plus rapidement aux évolutions du marché. En incitant les salariés à être proactifs et à **contribuer à l'innovation**.

En somme, un accord d'intéressement vise à établir un environnement où l'entreprise récompense directement les salariés **en fonction de ses succès**. Favorisant ainsi l'engagement, la collaboration et la performance collective.

## Quels critères seront utilisés pour déterminer l'intéressement des salariés ?

Les critères utilisés pour déterminer l'intéressement des salariés dépendent des **objectifs spécifiques** de l'entreprise et des résultats qu'elle souhaite encourager.

Voici quelques critères couramment utilisés, bien que chaque entreprise puisse adapter ces critères en fonction de ses besoins particuliers :

- Performance financière : les résultats financiers de l'entreprise. Tels que le chiffre d'affaires, le résultat net, la rentabilité, ou d'autres indicateurs financiers clés.
- Objectifs opérationnels : l'atteinte d'objectifs opérationnels spécifiques, tels que la réalisation de projets, l'amélioration de processus, ou la mise en œuvre de nouvelles initiatives.
- Productivité : l'accroissement de la productivité globale de l'entreprise. Mesurée en termes d'efficacité, de rendement ou d'autres indicateurs de performance

opérationnelle.

- **Qualité du travail** : la qualité du travail fourni par les salariés. Évaluée en fonction de critères définis, tels que la satisfaction du client, la conformité aux normes de qualités, etc.
- **Satisfaction du client** : l'amélioration de la satisfaction client. Mesurée par des enquêtes, des retours positifs, ou d'autres indicateurs de satisfaction client.
- **Réduction des coûts** : la mise en œuvre d'efforts visant à réduire les coûts opérationnels. Tout en maintenant ou améliorant la qualité des produits ou services.
- **Développement durable** : la prise en compte des critères de responsabilité sociale et environnementale. Tels que des initiatives en faveur du développement durable.
- **Croissance du marché** : la contribution à la croissance de l'entreprise sur le marché mesurée par l'acquisition de nouveaux clients, la pénétration de nouveaux marchés, etc.
- **Adaptabilité** : la capacité à s'adapter aux évolutions du marché. Mesurée par la réactivité aux changements et la mise en œuvre rapide de nouvelles stratégies.

L'entreprise peut combiner ou ajuster **ces critères** en fonction de ses priorités et de ses objectifs spécifiques.

Il est essentiel de définir de manière claire, mesurable et réalisable les critères choisis, tout en les alignant sur la **stratégie globale** de l'entreprise.

De plus, il est crucial de **communiquer de manière transparente** sur la manière dont ces critères seront évalués afin d'assurer la compréhension des salariés et de favoriser leur engagement.

## Comment déterminer les modalités de calcul de l'intéressement ?

Pour déterminer les modalités de calcul de l'intéressement, le processus commence par la **définition claire des objectifs** en lien avec les critères choisis. Tels que la performance financière, la productivité, ou la qualité du travail.

Ensuite, **une formule de calcul adaptée** est choisie, pouvant être basée sur un pourcentage net, un montant fixe par salarié, ou une combinaison de facteurs.

Les critères peuvent recevoir des poids relatifs pour ajuster leurs impacts. Des paliers ou des tranches peuvent être établis pour moduler l'intéressement en fonction de **certains seuils prédéfinis**

La **périodicité des versements**, qu'elle soit annuelle, semestrielle, ou liée à des événements spécifiques, est ensuite déterminée.

L'entreprise précise la **base de calcul** sur laquelle elle appliquera l'intéressement, pouvant inclure le salaire de base, le salaire brut, le salaire net, ou une combinaison de ces éléments.

Des **règles de prorata sont établies** pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence.

Il est important d'inclure des dispositions de révision dans l'accord. Pour permettre des ajustements en cas de **changement dans la situation** de l'entreprise.

La communication transparente des modalités aux salariés est cruciale. Tout comme la consultation des instances représentatives du personnel conformément aux réglementations locales.

L'entreprise peut effectuer des tests ou simulations pour vérifier l'**efficacité des modalités de calcul**. Elle peut intégrer des mécanismes d'évaluation périodiques pour évaluer et ajuster les modalités au besoin.

**A noter** : [La prime d'intéressement](#) des salariés ne peut pas dépasser 75 % du plafond annuel de sécurité sociale, c'est à dire 32 994 euros pour 2023.

## Quels sont les avantages d'un accord d'intéressement ?

Un accord d'intéressement présente plusieurs avantages tant pour les employeurs que pour les salariés.

### Quels sont les avantages pour l'employeur/l'entreprise ?

L'intéressement est un dispositif permettant aux entreprises de partager **une partie des bénéfices** avec leurs salariés. Cela inclut différents avantages pour l'employeur ou l'entreprise.

#### Avantages sociaux

Toutes les entreprises bénéficient d'une **exonération des cotisations sociales** sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de l'intéressement.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, **des avantages spécifiques** s'appliquent également en ce qui concerne le forfait social, une contribution prélevée sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations de sécurité sociale liés à l'intéressement. De plus, les sommes dédiées au paiement des primes d'intéressement sont **exemptées de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage**. Ces exonérations visent à encourager la mise en place de dispositifs d'intéressement dans les entreprises, en allégeant les charges financières liées à ces dispositifs.

**A noter** : les entreprises ayant un effectif de 250 salariés ou plus doivent verser un forfait social, une contribution de 20% prélevée sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations de sécurité sociale qui résultent des sommes versées dans le cadre de l'intéressement.

## Avantages fiscaux

Les entreprises qui instaurent l'intéressement bénéficient des **avantages fiscaux** suivants :

- **Déduction des bénéfices imposable** : elles peuvent déduire du bénéfice imposable les sommes versées dans le cadre de l'intéressement. Offrant ainsi un avantage fiscal en réduisant la base sur laquelle l'impôt sur les sociétés est calculé.
- **Constitution d'une provision pour investissement (sous conditions)** : si les sommes versées dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, les entreprises ont le droit de constituer une provision pour investissement. Cette provision ne doit pas excéder 50% des sommes versées par l'entreprise pour compléter l'intéressement, dans la mesure où cela reste inférieur au plafond légal établi. Cette mesure encourage l'investissement futur de l'entreprise en favorisant la constitution d'une réserve dédiée.

## Quels sont les avantages pour le salarié ?

Les salariés bénéficient d'une exonération de cotisations salariales sur les sommes reçues au titre de l'intéressement. A **l'exception de la CSG** (contribution sociale généralisée) et de **la CRDS** (Contribution pour le remboursement de la dette sociale).

Il est important de noter que si ces sommes sont perçues immédiatement, elles sont assujetties à **l'impôt sur le revenu**.

Toutefois, si les salariés choisissent d'investir ces sommes dans le cadre d'un plan d'épargne salariale tel que le PFE, le PEI ou le [PERCO](#), elles bénéficient d'**une exonération** d'impôt sur le revenu, dans la limite de 32 994 euros en 2023).

Cependant, elles demeurent assujetties à la CSG et à la CRDS.

## FAQ

### Qu'est-ce qu'un accord d'intéressement ?

Un accord d'intéressement est un dispositif permettant aux entreprises de partager les résultats financiers ou les performances de leurs salariés, sous forme de primes ou de participations.

### Qui peut bénéficier de l'intéressement ?

Tous les salariés de l'entreprise, sans distinction, peuvent bénéficier de l'intéressement, sous réserve des dispositions prévues dans l'accord.

### Quels critères seront utilisés pour déterminer l'intéressement des salariés ?

Les critères peuvent varier, mais ils incluent souvent la performance financière, la productivité, la qualité du travail, la satisfaction client, etc.