

Le calcul de la prime d'intéressement

Description

Le calcul de l'[intéressement](#) des employés est un dispositif salarial. Il est conçu pour lier directement les employés aux objectifs de performance de leur entreprise.

C'est une récompense financière dans le cadre de la [gestion de l'entreprise](#), sous forme d'épargne.

Il est déterminé en fonction des résultats opérationnels et de la rentabilité de l'entreprise.

Qu'est-ce que le calcul d'intéressement ?

Un intéressement représente une **forme d'épargne salariale**.

Il offre aux employés une rémunération supplémentaire basée sur les performances ou les résultats financiers de leur entreprise.

Cela repose sur l'attribution d'une prime d'intéressement, dont le **montant est généralement lié aux résultats financiers** ou aux objectifs atteints par l'entreprise, tels que :

- L'augmentation du chiffre d'affaires ;
- L'amélioration de la productivité ;
- La réalisation d'économies spécifiques.

Ainsi, c'est un système qui vise plusieurs objectifs, à savoir ;

- Motiver et impliquer les salariés dans la réussite de l'entreprise en les récompensant directement pour leur contribution ;
- Renforcer la cohésion d'équipe et l'esprit d'entreprise ;
- Améliorer la compétitivité de l'entreprise par l'engagement accru des salariés.

A noter : les modalités spécifiques de calcul et de distribution de l'intéressement sont définies soit dans l'accord collectif soit dans la décision de l'employeur.

Qui peut bénéficier de l'intéressement et de son

calcul ?

Les bénéficiaires de l'intéressement se distinguent en deux catégories, à savoir ;

- Les salariés et dirigeants salariés ;
- Les dirigeants non salariés et leurs conjoints.

Les salariés et les dirigeants salariés

La mise en œuvre d'un plan d'intéressement **est une option pour les entreprises.**

Toutefois, lorsqu'une entreprise choisit de la mettre en place, la prime d'intéressement **doit être accessible à tous les employés, y compris les dirigeants.**

Bon à savoir : l'éligibilité de cette prime d'intéressement peut être soumise à une condition d'ancienneté maximale de trois mois pour les salariés.

Ainsi, la prime d'intéressement **concerne tous les salariés.**

Le salarié est concerné, qu'il soit en [contrat de travail](#) à durée déterminée ou indéterminée, en contrat de professionnalisation, en contrat d'apprentissage, ou en travail temporaire, entre autres.

Cependant, elle n'est pas attribuée aux jeunes de moins de 16 ans et aux [stagiaires](#) étudiants.

L'octroi d'une prime annuelle peut être décidé à l'issue d'un [entretien annuel des performances](#).

Les dirigeants non salariés et leurs conjoint

Dans les entreprises qui **comptent entre 1 et 249 salariés**, l'accord d'intéressement peut également inclure certains dirigeants non salariés, à savoir :

- Le chef d'une entreprise qui n'est pas une personne morale, comme une association, ayant la capacité de conclure des contrats et d'intenter des actions en justice. Une personne morale peut également supporter des obligations et voir sa responsabilité engagée. Elle peut être composée d'une ou de plusieurs personnes physiques ;
- Le conjoint ou partenaire de Pacs du chef d'entreprise qui n'est pas une personne morale, s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint

associé ;

- Le président, le directeur général, le gérant ou un membre du directoire d'une entreprise qui est une personne morale.

Attention : une entreprise qui n'a pour seul employé que son dirigeant ne peut pas mettre en place un accord d'intéressement.

Qui peut bénéficier de l'intéressement et de son calcul ?



Les salariés et dirigeants
salariés



Les dirigeants non-salariés et
leurs conjoints

LegalPlace.

Quel type d'employeur est autorisé à instaurer un plan d'intéressement ?

Toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, son nombre de salariés ou son secteur d'activité, peut opter pour la mise en place d'un dispositif d'intéressement.

Depuis le 1er décembre 2023, une **expérimentation de 5 ans** impose aux entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) une obligation de partage de valeur. Cela peut se traduire par l'introduction de l'intéressement dans leurs pratiques de rémunération.

Pour être concernées par cette expérimentation, ces entreprises de l'ESS **doivent répondre à certains critères précis tels que ;**

- Employer au moins 11 salariés ;

- Afficher un résultat excédentaire équivalant à au moins une fois le montant de leurs recettes sur trois exercices consécutifs ;
- Ne pas réaliser de bénéfices net imposables ;
- Être couverts par un accord de branche incluant ce dispositif.

Comment mettre en place une prime d'intéressement ?

La prime d'intéressement se met en place avec plusieurs étapes, à savoir :

1. Etape 1 : les outils pour instaurer l'intéressement ;
2. Étape 2 : élaborer l'accord ;
3. Etape 3 : le contenu de l'accord d'intéressement ;
4. Étape 4 : les informations du salarié.

Etape 1 : les outils pour instaurer l'intéressement

Les outils de mise en place de l'intéressement varient suivant la taille de l'entreprise :

- Les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Les autres entreprises.

Les entreprises de moins de 50 salariés

Si une entreprise n'a pas de syndicat ou de comité d'entreprise et n'est pas sous un accord de branche, elle peut quand même **mettre en place un plan d'intéressement toute seule**. L'employeur doit juste **montrer un document officiel récent** (moins de 4 ans) prouvant qu'aucun représentant des salariés n'a demandé à négocier.

Si des représentants des salariés sont présents mais qu'ils ne tombent pas d'accord avec l'employeur, ce dernier peut toujours **appliquer l'intéressement seul**.

Ainsi, il doit alors fournir un **document montrant les différentes propositions et le désaccord**.

De plus, si l'entreprise a un comité d'entreprise, l'employeur doit lui présenter son idée d'intéressement **15 jours avant de faire la demande officielle**.

Ce plan d'intéressement **peut durer de 1 à 5 ans** et est aussi officiel que s'il avait été mis en place par accord.

Enfin, pour changer le plan plus tard, l'employeur **doit suivre les mêmes démarches que pour le mettre en place.**

Les autres situations

L'intéressement **doit être établi via un accord d'entreprise**, qui a une durée allant de 1 à 5 ans.

Étape 2 : élaborer l'accord

Toute entreprise a la possibilité de créer son accord d'intéressement personnalisé.

La condition est qu'elle parvienne à un accord collectif avec les représentants des salariés, incluant toutes les clauses requises.

Cependant, l'entreprise a également l'option de s'appuyer sur un **modèle standard d'accord d'intéressement** ou sur un **accord préétabli spécifique de sa branche professionnelle.**

Étape 3 : le contenu de l'accord d'intéressement

Le contenu d'un accord d'intéressement **doit être précis et complet pour assurer sa validité et son efficacité.**

Voici les éléments clés qui doivent y figurer :

- Le préambule exposant les raisons de l'établissement de l'accord, le choix de la méthode de calcul de l'intéressement ainsi que l'explication des critères utilisés pour la répartition ;
- Les mécanismes de communication avec les employés et de contrôle de la mise en œuvre de l'accord ;
- La durée de validité de l'accord, généralement fixée à trois ans, avec possibilité de renouvellement automatique ;
- L'identification des sites ou des entités de l'entreprise qui sont inclus dans l'accord ;
- Les options choisies pour la structure de l'intéressement ;

- Les détails sur la formule de calcul de l'intéressement et les principes de distribution ;
- Le calendrier des paiements ;
- Les moyens alloués au [comité social et économique](#) (CSE) ou à une commission dédiée pour obtenir les informations nécessaires sur l'application des termes de l'accord ;
- Les dispositions prévues pour la résolution des litiges pouvant survenir lors de l'exécution ou de la révision de l'accord.

Etape 4 : les informations du salarié

Toute entreprise est **obligée de remettre à ses employés un guide décrivant les options d'épargne salariale** proposées par celle-ci.

Ainsi, cela enrichit ainsi leur compréhension des dispositifs disponibles.

En outre, il est impératif que l'accord d'intéressement intègre un dispositif permettant à la fois d'informer les salariés et de **contrôler la bonne application de l'accord**.

À l'occasion de chaque paiement effectué au titre de l'intéressement, vous recevrez une notice, **séparée de votre fiche de paie**.

Bon à savoir : cette notice vous informera en détail sur le montant des droits qui vous sont octroyés et inclura, en annexe, un rappel des principes de calcul et de distribution fixés par l'accord d'intéressement. Il est à noter que cette notice peut être transmise électroniquement.

Par ailleurs, lors de votre départ de l'entreprise, un document récapitulatif vous sera remis. Ce document fera état de toutes les sommes et valeurs mobilières accumulées ou transférées, y compris mais sans s'y limiter, les actions, obligations, titres de créances négociables, parts d'OPCVM (comme les Sicav et FCP), bons de souscription et certificats d'investissement.

Il précisera également si les frais liés à la gestion de votre compte-titres sont à la charge de l'entreprise ou s'ils seront déduits de vos avoirs.

Quels sont les avantages du calcul de l'intéressement ?

Les avantages de calcul de l'intéressement se distinguent de deux façons :

- Pour les salariés concernés ;
- Pour l'entreprise.

Pour les salariés concernés

La disponibilité de la prime d'intéressement, lorsqu'elle est versée **directement aux salariés ou lorsqu'elle est placée dans des dispositifs d'épargne salariale**. Elle obéit à des règles spécifiques qui varient en fonction du choix de placement de la prime par le salarié.

Le placement peut se faire de différentes manières, à savoir :

- Le versement immédiat : si vous voulez votre prime d'intéressement rapidement, vous devez en faire la demande dans les 15 jours suivant la notification de son montant. Elle doit être versée au plus tard le dernier jour du cinquième mois après la fin de l'année comptable de l'entreprise, qui dure généralement 12 mois. En cas de retard, des intérêts vous seront versés ;
- Le placement sur un plan d'épargne : si vous ne réclamez pas votre prime tout de suite, elle ira directement dans un PEE, un PEG ou un PEI, si disponible. Vous pouvez aussi la mettre dans un Perco. La mise en place doit se faire avant le dernier jour du 5e mois après la fin de l'exercice comptable. Or, le cas échéant, des intérêts de retard seront versés. L'argent sera bloqué jusqu'à la fin de la période de placement (5 ans pour le PEE, jusqu'à la retraite pour le Perco) sauf exceptions permettant un déblocage anticipé ;
- Le placement sur un compte d'épargne-temps : il est possible de le mettre l'argent sur ce dispositif qui permet aux salariés d'accumuler des droits à congé et/ou des sommes d'argent pour les utiliser ultérieurement.

De plus, les montants perçus au titre de l'intéressement **sont assujettis aux cotisations sociales** (CSG, CRDS).

En outre, ces montants **échappent à l'impôt sur le revenu** s'ils sont placés dans un PEE, PEI ou PERCO dans les 15 jours suivant leur réception. Le plafond d'exonération de 21 996 € pour 2023 et de 34 776 € pour 2024.

Pour l'entreprise

Les entreprises qui mettent en place une prime d'intéressement **bénéficient de deux avantages fiscaux principaux** :

- Elles peuvent déduire les sommes versées au titre de l'intéressement de leur bénéfice imposable ;
- En plaçant ces montants dans un plan d'épargne salariale, elles peuvent épargner jusqu'à 50% de leurs contributions supplémentaires à la prime d'intéressement. Il ne faut pas excéder le plafond légal, comme provision pour investissement.

Pour les **entreprises de moins de 250 salariés**, il n'y a pas de forfait social à payer sur les sommes issues de l'intéressement.

Les **entreprises de plus de 250 salariés** bénéficient d'une réduction du forfait social à 20 % sur ces mêmes sommes.

A noter: de plus, les entreprises **ne paient pas de cotisations sociales** sur les montants attribués aux salariés au titre de l'intéressement. Enfin, les montants sont également **exemptés de contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage**.

Comment calculer la prime d'intéressement ?

La méthode de calcul de la prime d'intéressement est flexible et **peut varier d'une entreprise à l'autre**.

Chaque entreprise définit ses propres critères de calcul en accord avec ses partenaires sociaux.

Ces critères **doivent être mesurables et vérifiables pour garantir une clarté absolue**.

Ce qui inclut la définition précise de la formule de calcul et l'identification des documents nécessaires.

À l'instar de la prime de [participation aux bénéfices](#), les critères retenus peuvent être en lien avec les résultats financiers ou les performances globales de l'entreprise.

Il peut s'agir d'une augmentation du chiffre d'affaires ou de la marge bénéficiaire.

Bon à savoir : de plus, il est possible d'intégrer des critères non financiers dans

certaines accords d'intéressement. Il peut s'agir d'indicateurs de qualité ou des mesures liées à la gestion des ressources humaines, par exemple le taux d'absentéisme.

L'intéressement est déterminé par une **formule de calcul liée aux performances ou aux résultats de l'entreprise**.

L'accord d'intéressement précise cette formule ainsi que les critères de répartition entre les salariés.

Ainsi, la répartition peut se faire de trois manières, à savoir :

- Uniformément pour tous les salariés ;
- En fonction du salaire ou du [temps de travail effectif](#) de chaque salarié ;
- En combinant plusieurs critères.

Le montant total de la prime **est limité**.

En effet, peu importe les critères établis pour calculer le montant total de la prime, il existe un [plafond annuelle](#) pour l'entreprise :

- Elle ne peut excéder 20% de la masse salariale brute ;
- Elle est également limitée à 20% de la rémunération annuelle brute des dirigeants de l'entreprise. La condition est que cette rémunération soit déclarée à l'impôt sur le revenu de l'année antérieure.

FAQ

Quand est versée la prime d'intéressement ?

La prime d'intéressement est généralement versée une fois par an, après l'approbation des comptes de l'entreprise selon les critères définis dans l'accord.

L'intéressement peut-il remplacer une partie du salaire ?

Non, l'intéressement est considéré comme un complément de rémunération et ne peut

pas se substituer au salaire fixe des employés.

L'intéressement est-il le même pour tous les salariés ?

L'accord d'intéressement peut prévoir des règles de répartition uniformes pour tous les salariés ou moduler les montants selon certains critères comme le salaire, le grade, le temps de travail, etc. La répartition doit être juste et équitable, conformément aux dispositions de l'accord.