

La prime d'intéressement

Description

Offrir une prime d'intéressement aux salariés, notamment à ceux qui disposent d'un [contrat de travail](#), est une façon pour une entreprise de les associer aux résultats obtenus par celle-ci. Immédiatement disponible, elle peut être placée sur un plan d'[épargne salariale](#) ou sur un compte épargne-temps. Elle n'est cependant pas obligatoire, contrairement à la participation.

Qu'est-ce que l'intéressement ?

Une entreprise peut décider de mettre en place un plan d'intéressement afin de redistribuer une partie de ses bénéfices à ses salariés et ainsi de les motiver à l'atteinte des objectifs. Ce dispositif facultatif peut être d'une grande utilité pour les aider à améliorer leurs performances et leurs résultats. Cette prime concerne tous les employés, des cadres dirigeants aux agents de maîtrise.

Sa mise en place s'effectue selon un [accord conclu entre l'entreprise et ses salariés](#) ou leurs représentants. Il faut cependant savoir que si elle n'est pas considérée comme un salaire, cette somme est tout de même assujettie aux contributions sociales, c'est-à-dire à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

La prime d'intéressement permet par ailleurs à l'entreprise de bénéficier de plusieurs avantages fiscaux.

La mise en place d'un accord d'intéressement

L'accord peut être établi de plusieurs manières :

- Il peut être mis en place initialement par l'employeur, mais doit être ensuite validé par les salariés par référendum. Pour ce faire, il faut qu'au moins 2/3 de ces derniers l'aient adopté.
- Il peut être conclu au sein du [comité social et économique](#) (CSE) qui est désormais obligatoire pour toute entreprise comptant 11 salariés au moins.
- L'employeur peut décider de mettre cet accord en place avec les représentants

d'organisations syndicales représentatives.

- L'accord peut également être conclu par une convention ou un accord collectif de travail en présence d'un ou plusieurs délégués syndicaux.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'accord d'intéressement peut être décidé tout simplement par le chef d'entreprise, mais doit toutefois rester conforme à l'accord de la branche professionnelle de cette entreprise. Cet accord de branche proposera un seul modèle sans option.

En effet, si toute entreprise est libre d'établir son propre accord, il est conseillé d'utiliser l'accord de la branche professionnelle adaptée à l'activité de l'entreprise, si celle-ci est disponible, afin d'en faciliter la mise en place. Cependant, si l'activité ne figure pas parmi les 12 branches professionnelles qui disposent déjà de leur accord, il est préconisé d'utiliser un modèle type afin de s'assurer que toutes les clauses obligatoires y sont contenues.

Le contenu de l'accord

Le contrat d'intéressement doit contenir plusieurs clauses obligatoires qui comprennent :

- Une introduction qui explique les raisons ayant motivé la mise en place de l'accord, mais également le choix du mode de calcul ainsi que la justification des critères de répartition ;
- Un système qui permet au personnel d'être informé et de vérifier l'exécution de l'accord ;
- La période de validité de l'accord ;
- Les établissements concernés par l'accord ;
- Les formes d'intéressement convenues ;
- Les dates de [versement de l'intéressement](#) dû aux salariés ;
- Les procédures à suivre en cas de différends concernant l'application de l'accord ou en cas de révision de cet accord.

À noter : celles-ci doivent également comprendre les formules de calcul ainsi que les critères de répartition de l'intéressement qui devront être conformes aux articles [L3314-1 à L3314-7](#) du Code du travail.

Les salariés peuvent alors recevoir tous le même montant. Il se peut aussi que la répartition dépende du salaire ou soit définie au [prorata du temps de présence](#) de l'employé, mais elle peut également combiner ces critères.

La durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans, une période qui peut être renouvelée tacitement. Il doit cependant être signé avant le premier jour du septième mois qui suit le début de l'exercice de l'entreprise.

Qui est concerné ?

La prime d'intéressement concerne tous les salariés qui disposent d'un contrat de travail au sein de l'entreprise au moment de la mise en place de l'accord. [Les apprentis](#) ainsi que [les VRP multcartes](#) sont également concernés.

À savoir : il est possible d'inclure une clause d'ancienneté dans le contrat sans que celle-ci ne dépasse 3 mois. Une fois cette condition remplie, le salarié pourra bénéficier de la prime tout autant que les autres.

Dans le cas d'une entreprise comptant un maximum de 250 salariés, il est également possible de verser une prime au chef d'entreprise ainsi qu'à son conjoint si celui-ci est collaborateur ou associé au sein de l'entreprise. Les présidents, directeurs généraux, gérants et membres du directoire peuvent aussi en bénéficier à condition que cela soit clairement précisé dans l'accord.

À noter : le droit acquis à la prime ne peut être supprimé même en cas de rupture du contrat de travail.

Comment est calculée la prime d'intéressement ?

L'intéressement étant par définition un moyen d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise, son calcul est basé sur des critères d'évaluation de résultat ou de performance objectivement mesurables, quantifiables et vérifiables.

De ce fait, ni le versement ni le montant de cette prime ne peuvent être garantis par l'accord. De même, il est interdit de verser des primes en l'absence de résultats.

À noter : ce montant est plafonné, pour les salariés, à 30 852 euros en 2021. Le plafonnement de l'intéressement des dirigeants est le même.

Dans le cas où la prime est inférieure à ce montant, l'entreprise est en droit de décider d'accorder un supplément d'intéressement à condition toutefois que le total des sommes qui seront versées au salarié reste en deçà du plafond autorisé. Par ailleurs, le montant total des primes versées par l'entreprise ne doit pas dépasser 20 % du total des salaires bruts versés.

Quand est versée la prime d'intéressement ?

Le salarié peut demander un déblocage partiel ou total de sa prime, au plus tard 15 jours après avoir été informé de son montant. La prime d'intéressement est alors imposable à l'impôt sur le revenu et à intégrer dans sa déclaration d'impôt sauf si elle est déposée sur un plan d'épargne dans ce délai. Par ailleurs, si l'employé ne fait aucune demande expresse, la prime est automatiquement versée sur un plan d'épargne salariale.

Le salarié peut également demander que cette prime soit déposée en partie ou en totalité sur un compte épargne-temps qui lui permettra de bénéficier ultérieurement de congés payés ou de rémunérations.

À savoir : le versement de la prime doit cependant être effectué par l'entreprise au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice sous peine de versement d'intérêts de retard.

Les avantages de l'intéressement pour les entreprises

S'il n'est pas obligatoire, l'intéressement apporte tout de même quelques avantages à l'entreprise. Sur le plan fiscal, l'entreprise bénéficie ainsi :

- D'une exonération de taxes sur les salaires et l'apprentissage, ainsi que sur la participation à la formation continue et à la construction ;
- D'une déduction fiscale sur le bénéfice imposable.

Sous certaines conditions, et si les sommes sont versées sur un plan d'épargne salariale, l'entreprise bénéficie également du droit de constituer une provision pour investissement. La participation financière de l'entreprise pour compléter

l'intéressement ne doit cependant pas dépasser 50 % des sommes versées.

Enfin, les entreprises de moins de 250 salariés sont exonérées du forfait social de 20 %.

La mise en place de l'intéressement permet même l'exonération des cotisations sociales.

Attention : le contrat d'intéressement doit cependant au préalable avoir reçu l'accord de la Direction départementale du travail et de l'emploi. Si cela n'a pas été fait, l'entreprise risque un redressement de l'URSSAF sur l'intéressement versé aux salariés. En effet, l'accord d'intéressement signé sera alors qualifié d'irrégulier.

Comment les salariés peuvent-ils placer leurs fonds ?

Selon le plan d'épargne salariale disponible au sein de l'entreprise, le salarié peut percevoir sa prime sur un plan épargne ou sur un compte épargne-temps (CET).

Plan d'épargne

La prime peut être déposée sur :

- Un plan d'épargne entreprise (PEE) et donc bloquée pendant 5 ans ;
- Un plan d'épargne interentreprises (PEI) ;
- Un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) qui est le nouveau plan d'épargne, mis en place en 2019 pour remplacer le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). La somme est alors bloquée jusqu'au départ à la retraite.

Quoi qu'il en soit et sous certaines conditions, il est toujours possible de débloquer tout ou partie des fonds placés.

Compte épargne-temps

Ce dispositif permet aux salariés d'épargner leurs périodes de congés ou de repos non prises ainsi que diverses autres rémunérations afin de pouvoir, plus tard, les récupérer sous forme de congés rémunérés, mais également de versements immédiats ou différés.

Par exemple, le CET peut être utilisé pour racheter des annuités manquantes pour la

retraite ou pour procéder à un arrêt progressif d'activité.

Quelle est la différence entre participation et intéressement ?

La différence la plus notable entre la prime d'[intéressement](#) et la participation est que la première est facultative tandis que la seconde est obligatoire, notamment pour toute entreprise de plus de 50 salariés.

Permettant de distribuer une partie des bénéfices de l'entreprise à ses salariés, la participation ne doit pas dépasser 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 30 852 euros en 2021. Tout comme l'intéressement, la participation fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les salariés ou leurs représentants.

Voici une vidéo pour tout comprendre sur la prime d'intéressement :

A voir aussi :

- [Les différences entre intéressement et participation](#)
- [Fiscalité de l'intéressement](#)