

L'INTERESSEMENT

MAJ le 15/01/2025

L'intéressement est un mode de rémunération facultatif et aléatoire permettant aux salariés de participer à la performance ou aux résultats de l'entreprise.

Les sommes versées dans le cadre de l'intéressement bénéficient d'un régime social et fiscal de faveur ce qui permet aux employeurs d'optimiser la rémunération de leurs salariés !

Qu'est-ce que l'intéressement et quelles entreprises sont concernées ?

L'intéressement est **un dispositif d'épargne salariale**.

Il est **facultatif, aléatoire** (l'intéressement est variable et peut être nul certaines années) et permet de **rémunérer les salariés en fonction des résultats et/ou de la performance de l'entreprise**.

Il ne peut pas se substituer à un élément de rémunération.



Dans le cadre de l'expérimentation du dispositif de partage de la valeur, l'intéressement est l'un des 4 moyens pour les entreprises concernées de remplir leur obligation.

Toutes les entreprises peuvent mettre en place l'intéressement. La seule condition de mise en place est **d'avoir satisfait aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel** c'est-à-dire d'avoir organisé les élections du CSE lorsque c'est obligatoire.

L'intéressement peut être limité à **certains établissements** d'une entreprise.

Négociations et formalisme à respecter

Dans les entreprises n'ayant aucun dispositif d'épargne salariale, cette question devra être abordée :

- **Au moins tous les 4 ans** dans les entreprises ayant un délégué syndical
- **Au moins tous les 3 ans** dans les entreprises sans délégué syndical mais avec un CSE

Les conditions de formalisme dépendent **de l'effectif de l'entreprise** et de **de la présence d'un CSE ou non** dans l'entreprise. Ainsi, selon les situations, les employeurs devront recourir **à un accord d'entreprise** ou auront la possibilité de conclure **une DUE**.

Par ailleurs, **certains accords de branche agréés prévoient des dispositions spécifiques concernant l'intéressement**. Si les entreprises veulent appliquer ce qu'est prévu dans l'accord de branche, dans ce cas le formalisme différera des règles « classiques ».

Si existence d'un accord de branche agréé		
Entreprise de moins de 50 salariés		Entreprise d'au moins 50 salariés
Mise en place par document unilatéral d'adhésion et après <u>information du CSE s'il existe et des salariés</u> .		Mise en place par accord collectif spécifique selon les modalités de conclusion d'un accord d'intéressement précisant les choix de l'entreprise en fonction de ce qu'est proposé par l'accord de branche.
Règles « classiques »		
Entreprise de moins de 50 salariés		Entreprise d'au moins 50 salariés
Par accord collectif : - Avec un délégué syndical - Avec les représentants de syndicats représentatifs dans l'entreprise ; - Avec le CSE ; - Par référendum à la majorité des deux tiers d'un projet d'accord proposé par le dirigeant (pour les entreprises de moins de 20 salariés)	Par DUE : - si l'entreprise n'a ni délégué syndical, ni CSE (en raison de l'effectif ou d'une carence) - si les négociations engagées avec le CSE ou les syndicats n'ont pas abouti (dans ce cas, un PV de désaccord devra être établi)	Par accord collectif : - Avec un délégué syndical - Avec les représentants de syndicats représentatifs dans l'entreprise ; - Avec le CSE ;

Que l'intéressement soit mis en place par accord collectif, par DUE ou par document unilatéral d'adhésion, il faudra procéder **au dépôt** sur [la plateforme téléaccord](#)

Afin de bénéficier du régime social et fiscal de faveur, les régimes d'intéressement doivent être conclus **« avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de prise d'effet »**.

Plus simplement, cela signifie qu'un accord d'intéressement prévoyant un calcul sur l'année entière et devant prendre effet le 1^{er} janvier 2025 devra être conclu avant le 1^{er} juillet 2025 !

Le contenu de l'accord d'intéressement ou de la DUE

L'intéressement doit contenir un certain nombre d'indications pour être valable :

- Un préambule indiquant les motifs de l'accord, le choix du mode de calcul de l'intéressement et la justification des critères de répartition
- Le système d'information du personnel et de vérification de l'exécution de l'accord
- La période pour laquelle l'accord est conclu (**entre 1 et 5 ans avec possibilité de reconduction tacite**)
- Le ou les établissements concerné(s)
- Les modalités d'intéressement retenues
- Les modes de calcul de l'intéressement et les critères de répartition
- Les dates de versement
- Les conditions dans lesquelles le CSE ou une commission dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat
- Les procédures prévues pour régler les différends dans l'application/révision de l'accord

Les bénéficiaires de l'intéressement

- **Principe**

L'intéressement est un mode de rémunération **collectif** : il bénéficie à **tous les salariés de l'entreprise** (ou des établissements concernés par l'accord).



Il existe un mécanisme permettant, lorsque plusieurs entreprises travaillent sur un projet commun, d'octroyer l'intéressement uniquement à des salariés travaillant sur ce projet : c'est l'intéressement de projet.

Cela étant, pour obtenir le versement de la prime d'intéressement, le salarié devra être **présent durant la période de calcul de l'intéressement**, même **s'il n'appartient plus à l'effectif de l'entreprise à la date de clôture de l'exercice**.

Il est possible de prévoir dans l'accord **une condition d'ancienneté qui ne peut dépasser 3 mois**. L'ancienneté est appréciée à la date de fin de la période de calcul.

Exemple : une société a mis en place l'intéressement sur l'année 2025 avec une condition d'ancienneté de 2 mois. Elle verse la prime d'intéressement en mai 2026 :

- Un salarié embauché du 01/05/2025 au 30/11/2025 aura droit à la prime d'intéressement
- Un salarié embauché à compter du 01/12/2025 n'y aura pas droit (mois de 2 mois d'ancienneté)
- Un salarié embauché le 01/01/2026 n'y aura pas droit (non présent en 2025)

Les stagiaires n'étant pas titulaires d'un contrat de travail, ils ne pourront pas bénéficier de l'intéressement. En revanche, les apprentis et les dirigeants titulaires d'un contrat de travail y auront droit.

- **Cas des dirigeants et de leur conjoint dans les entreprises de moins de 250 salariés**

Pour les entreprises de **moins de 250 salariés (=effectif ETP)**, l'intéressement est ouvert **aux dirigeants** et à leur **conjoint/partenaire pacsé**.

Cette possibilité devra être prévue dans l'accord ou la DUE mettant en place l'intéressement.

L'information des salariés

Les entreprises doivent remettre **un livret d'épargne salariale** aux salariés présentant les différents dispositifs d'épargne existant en interne.

Au **moment du versement de la prime d'intéressement**, le salarié doit recevoir **une fiche l'informant du montant des droits attribués**. Cette fiche (qui peut être électronique) est distincte du bulletin de paie et rappelle également le calcul et la répartition prévus dans l'accord.

Au moment du départ du salarié, ce dernier est également informé de **l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées**.

Le calcul et la répartition de l'intéressement

- **Le calcul**

La formule de calcul doit être liée **aux performances ou résultats de l'entreprise** et correspondre à une **période allant de 3 mois à 1 an**.

Elle peut toutefois être complétée par un objectif pluriannuel (toujours lié aux performances et/ou résultat de l'entreprise).

L'intéressement étant aléatoire, la formule de calcul **ne peut conduire au versement d'une prime constante et certaine**. Il faudra prévoir **un aléa** même faible.

L'employeur peut verser un supplément d'intéressement si l'accord d'intéressement le prévoit ou en application d'un accord spécifique.

- **La répartition**

Une fois l'intéressement global calculé, celui-ci est réparti entre les salariés soit :

- De manière uniforme à tous les salariés
- En fonction du salaire de chaque salarié
- En fonction du temps de présence de chaque salarié
- En combinant plusieurs de ces critères

Certaines absences sont assimilées à du temps de travail effectif :

- Si répartition en fonction de la durée de présence : assimilation de ces absences à du temps de présence
- Si répartition en fonction du salaire : reconstitution du salaire comme si le salarié avait été présent durant l'absence

Suspensions du contrat de travail assimilées à du temps de travail effectif
Accident du travail ou maladie professionnelle
Absence liée à du temps partiel thérapeutique à la suite d'un accident du travail ou maladie professionnelle
Congé de maternité, paternité, congé d'adoption
Congé de deuil
Périodes d'activité partielle
Période d'activité partielle de longue durée
Périodes de quarantaine liée au covid-19

- **Les plafonds**

Le **montant de l'intéressement global ou individuel est plafonné** :

- Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20% du total des rémunérations des bénéficiaires
- Le montant individuel des primes d'intéressement ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (**soit 35 325€ en 2025**). Un prorata est effectué pour les salariés n'étant pas présents toute l'année.

Il est possible de prévoir **un reliquat d'intéressement** si l'accord le prévoit. Ainsi, les sommes non versées du fait de l'application du plafond légal **peuvent être distribuées à tous les salariés qui ont perçu des sommes inférieures à ce plafond**.

Le versement de la prime d'intéressement

- **Placement sur un plan d'épargne**

Dans le cas où un plan d'épargne existe dans l'entreprise, le salarié devra choisir entre **le versement direct** de la prime ou **le placement** de tout ou partie de la prime sur le plan d'épargne.

A défaut de réponse dans les 15 jours, la prime d'intéressement sera placée en totalité sur le plan d'épargne.

- **Date de versement « classique »**

Le versement ou l'affectation des droits à un plan d'épargne doit intervenir **avant le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est dû.**

Exemple : si exercice du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025 = l'intéressement devra être versé au plus tard le 31 mai 2026.

Si le versement se fait en retard, des intérêts de retard seront dus à hauteur de 1.33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

- **Versement anticipé**

Si l'accord prévoit cette possibilité, et après accord du salarié, **l'entreprise peut verser des avances sur intéressement.** Il est **interdit** de prévoir une **périodicité inférieure au trimestre.**

L'employeur devra informer les salariés de cette possibilité et du délai dont chaque salarié dispose pour donner son accord (à défaut de précision dans l'accord, le délai est de 15 jours calendaires à compter de l'information du salarié).



Si les avances sont supérieures aux droits définitifs des salariés, le trop-perçu fera l'objet d'une retenue sur salaire. S'il y a eu placement du trop-perçu sur un plan d'épargne, ce montant n'ouvrira pas droit aux exonérations fiscales et sociales liées à l'intéressement.

Le régime social et fiscal

La prime d'intéressement est **exonérée de cotisations sociales** mais reste **soumise à la CSG/CRDS.**

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, **la prime est exonérée de forfait social.**

Les sommes **placées sur un plan d'épargne** dans les 15 jours de leur versement sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite **de 35 325€ en 2025.**