A+ A-

Comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise ?

Par Bercy Infos < https://economie.gouv.fr/entreprises/bercy-infos-qui-sommes-nous> , le 13/12/2022 - Gérer son entreprise

L'intéressement est un dispositif facultatif d'épargne salariale qui est mis en place par voie d'accord avec les salariés et qui permet à la fois de motiver et de fidéliser les salariés en les associant financièrement aux résultats ou à la performance de l'entreprise. Mais comment mettre en place ce dispositif dans votre entreprise ? Sous quelles conditions ? Quels sont les avantages ? On vous dit tout.

Mesure pouvoir d'achat

Depuis la promulgation de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat < https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186723> , vos salariés sont désormais en mesure de **débloquer exceptionnellement les sommes acquises au titre de l'intéressement (et aussi de la participation), placées sur un Plan d'épargne entreprise (PEE) avant le 1er janvier 2022 .** Le retrait ne doit pas dépasser la somme de 10 000 € et doit être effectué au plus tard le 31 décembre 2022. En tant qu'employeur, vous avez l'obligation d'informer les bénéficiaires de cette dérogation dans un délai de deux mois à compter de la promulgation de cette loi.

Retrouvez l'ensemble des mesures permettant de protéger le pouvoir d'achat des Français, sur notre page dédiée.

Qu'est-ce que l'intéressement ?

L'intéressement est un plan d'épargne salariale qui permet aux salariés de recevoir une **prime proportionnelle aux résultats ou aux performances de leur entreprise**.

L'objectif est d'associer les salariés aux objectifs et résultats de l'entreprise.

Concrètement, l'intéressement est mis en place dans l'entreprise par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants.

Quelles entreprises sont concernées par l'intéressement ?

Toutes les entreprises (quelles que soient leur forme juridique, leur nombre de salariés ou leur domaine d'activité) peuvent le mettre en place, grâce à un accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants.

Notez cependant que sa **mise en place est facultative**.

À savoir

Les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ont désormais la possibilité en vertu de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 < https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186723> d'accorder à leurs salariés une prime de valeur partagée exonérée de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge de l'employeur ou du salarié. Le montant exonéré de cette prime ne peut excéder les 6 000 € par bénéficiaire et par année civile.

Par quelles modalités une entreprise peut-elle mettre en place l'intéressement ?

L'intéressement est mis en place par voie d'accord collectif entre l'employeur et les salariés.

Pour toutes les entreprises, l'accord d'intéressement peut être conclu soit par :

- convention ou accord collectif de travail de droit commun (c'est-à-dire avec un ou plusieurs délégués syndicaux)
- accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives
- accord au sein du comité social et économique (CSE)
- referendum adopté à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés : si l'accord d'intéressement que vous souhaitez mettre en place est celui de votre branche professionnelle (voir paragraphe suivant), il est possible de le mettre en place par une simple décision unilatérale du chef d'entreprise lorsque l'accord de branche propose un seul modèle sans option.

Quel est le contenu obligatoire d'un accord d'intéressement ?

L'accord d'intéressement prévoit obligatoirement :

- un **système d'information** du personnel et de **vérification** des modalités d'exécution de l'accord
- un **préambule** indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits

Par ailleurs, l'accord précise obligatoirement :

- la **période** pour laquelle il est conclu
- les **établissements concernés**
- les **modalités d'intéressement** retenues
- **les modalités de calcul** de l'intéressement et les **critères de répartition** de ses produits (dans le respect des articles L. 3314-1 à L. 3314-7 < https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189680&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170825> du code du travail)
- les **dates de versement**
- les conditions dans lesquelles le comité social d'entreprise (CSE) ou une commission spécialisée, ou à défaut, les délégués du personnel disposent des **moyens d'information** nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat
- les **procédures** prévues pour régler les éventuels différends dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Mise en place d'un accord d'intéressement : comment faire ?

Chaque entreprise **est libre de définir par elle-même son propre accord d'intéressement**, à condition qu'elle respecte les obligations liées à la conclusion de l'accord et aux clauses devant obligatoirement être contenues dans tout accord d'intéressement (voir paragraphe précédent).

Cependant, pour mettre en place très facilement l'intéressement au sein de sa structure, l'entreprise peut utiliser, au choix, deux ressources :

- le modèle-type d'accord d'intéressement < https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/imprime_type_-_accord_interessement.pdf?v=1670939776> : proposé par le ministère de l'Économie et des Finances et le ministère du Travail : ce modèle-type d'accord d'intéressement reprend point par point les clauses obligatoires devant figurer dans un accord d'intéressement. Le choix de la formule de calcul et les modalités de répartition restent eux cependant entièrement à la main des partenaires sociaux.
- l'accord d'intéressement de la branche professionnelle de l'entreprise : l'utilisation d'un accord de branche professionnelle permet à l'entreprise de **faciliter sa mise en place** et surtout de disposer d'un accord **adapté à son secteur d'activité**.

Les trois étapes de la mise en place d'un accord d'intéressement

1. Téléchargez le modèle-type d'accord < https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/imprime_type_-_accord_interessement.pdf?v=1670939776> ou celui de votre branche professionnelle
2. Négociez et complétez cet accord
3. Déposez l'accord sur www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr < https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

Notez que depuis le 1er septembre 2021, les accords d'intéressement déposés par les entreprises font l'objet de deux types de contrôle par les autorités publiques : un contrôle de forme et un contrôle de fond. Pour consulter les détails sur ce point, rendez-vous sur service-public.fr < https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2140> .

Aide à la mise en place d'un accord d'intéressement

Afin d'aider les entreprises dans la création de leur accord d'intéressement, l'Urssaf, le ministère du Travail et le ministère de l'Économie et des Finances et se sont associés pour proposer un nouveau service en ligne : Mon-interessement.urssaf.fr < https://www.mon-interessement.urssaf.fr/accueil/> . **Ce dispositif permet aux entreprises qui le souhaitent de bénéficier gratuitement d'un accompagnement personnalisé tout au long de l'élaboration des grandes étapes de l'accord d'intéressement.**

En savoir plus sur mon-interessement.urssaf.fr

Pour combien de temps est conclu un accord d'intéressement au sein d'une entreprise ?

Depuis le 9 décembre 2020, les accords d'intéressement peuvent être conclus pour une durée comprise entre **un an et trois ans**. Jusqu'à cette date, les accords d'intéressement étaient conclus pour une durée de trois ans et seuls ceux conclus entre le 1er janvier 2020 et le 31 août 2020 pouvaient, à titre dérogatoire, avoir une durée de un à trois ans.

Un accord d'intéressement est conclu pour une durée de trois ans et peut faire l'objet d'une reconduction tacite < https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902958&cidTexte=LEGITEXT000006072050> .

À savoir

À savoir

En tant qu'entreprise vous devez donner à vos salariés un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de votre structure.

Quelles sommes peuvent être versées au titre de l'intéressement ?

Par essence, les montants qui sont versés aux salariés au titre de l'intéressement **varient d'une entreprise à l'autre**. Ils peuvent être fonction de divers paramètres, aussi bien quantitatifs que qualitatifs : chiffre d'affaires, résultat d'exploitation, délais de livraison, conduite à terme d'un projet, etc.

Cependant, il existe un double plafond :

- le total des primes d'intéressement versées à l'ensemble des salariés bénéficiaires **ne peut pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés**
- la somme perçue, par un salarié et par an, au titre de l'intéressement ne peut pas dépasser 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale, soit **30 852 €** en 2022.

Par ailleurs, si l'intéressement concerne obligatoirement tous les salariés de l'entreprise, la répartition des montants distribués peut, elle, se faire selon trois possibilités :

- être distribuée uniformément
- être distribuée proportionnellement au salaire ou au temps de présence du salarié
- combiner plusieurs de ces critères.

À savoir

Comme l'indique le site service-public.fr :

> *Si la prime d'intéressement calculée selon l'accord d'entreprise est inférieure au plafond annuel, l'entreprise peut vous verser un supplément d'intéressement. Le montant de ce supplément est libre, mais l'addition de ce supplément et de la prime d'intéressement ne doit pas dépasser le plafond annuel.*

Comment les salariés peuvent-ils disposer des fonds ?

En tant qu'entreprise vous avez l'obligation de verser à vos salariés les sommes attribuées au titre de l'intéressement, selon l'un des trois modalités suivantes :

- **versement immédiat au salarié** : la somme perçue au titre de l'intéressement peut être en partie ou en totalité versée au salarié, **à condition que ce dernier en fasse la demande au plus tard 15 jours** après avoir été informé du montant lui étant attribué
- **versement automatique sur un plan d'épargne** : si le salarié ne se manifeste pas, les sommes perçues au titre de l'intéressement lui sont automatiquement versées (au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice) sur un plan d'épargne salariale. En fonction de leur existence ou non dans l'entreprise, cela peut être un Plan épargne entreprise (PEE), un Plan d'épargne de groupe (PEG) < https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2142> ou un Plan d'épargne interentreprises (PEI) < https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/lepargne-salariale/les-plans-depargne/les-principales-caracteristiques/le-plan-depargne-interentreprise.html> (vous pouvez aussi choisir de placer tout ou partie des sommes reçues sur un Perco s'il existe). La disposition des fonds pour les salariés dépend alors des conditions applicables à chacun de ces produits d'épargne (par exemple les sommes sont disponibles à l'**issue d'un délai de blocage de cinq ans pour un** PEE)
- **versement sur le** compte épargne-temps (CET) : le salarié peut opter pour verser tout ou partie des sommes reçues sur son CET.

~~Déblocage anticipé exceptionnel de l'épargne salariale en 2022~~

Depuis la promulgation de **la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat < https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186723>** , les salariés sont désormais en mesure de **procéder à un déblocage exceptionnel de leur épargne salariale** (au titre de l'intéressement et de la participation).

La demande de ce déblocage exceptionnel anticipé doit se faire **avant le 31 décembre 2022.** La somme débloquée ne doit pas dépasser 10 000 €, doit être retirée en une seule fois et servir à l'achat d'un bien ou la fourniture d'une prestation de service.

Le montant de la somme débloquée est exonéré d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux.

Sont exclues de ce déblocage exceptionnel les sommes suivantes :

- sommes investies dans des entreprises solidaires
- sommes investies dans les titres de votre entreprise ou d'entreprises liées (sauf accord collectif l'autorisant)
- sommes investies sur le Perco et le PER d'entreprise collectif.

Quels sont les avantages sociaux et fiscaux de l'intéressement pour les entreprises (ainsi que pour les salariés) ?

Les avantages sociaux et fiscaux de l'intéressement bénéficient aussi bien à l'entreprise qu'aux salariés :

Pour les entreprises, afin de favoriser le développement de dispositifs d'épargne salariale, notamment dans les PME, le **forfait social** (c'est-à-dire la contribution de l'employeur à la Sécurité sociale) a été supprimé depuis le 1er janvier 2019 sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. Mais il existe d'autres avantages sociaux et fiscaux pour **toutes les entreprises** :

- exonération de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de l'intéressement
- déduction du bénéfice imposable
- exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)
- sous certaines conditions et si versement dans le cadre d'un plan d'épargne : constitution d'une provision pour investissement (PPI) égale à 50 % de l'abondement complétant l'intéressement.

Pour les salariés, les sommes reçues au titre de l'intéressement sont **exonérées de cotisations salariales**, à l'exception de la **CSG et CRDS** (notez qu'elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu si elles sont perçues immédiatement). Si elles sont investies dans le cadre d'un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), elles sont exonérées d'impôt dans la limite de 75 % du plafond de la sécurité sociale, soit 30 852 € en 2022.

Pour connaitre en détails, les avantages fiscaux et sociaux de l'intéressement, et plus particulièrement de tous les dispositifs d'épargne salariale, consultez la **page dédiée sur le site du ministère du Travail < https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/les-avantages-sociaux-et-fiscaux-de-l-epargne-salariale>** .

Vidéo : Faciliter le développement de l'épargne salariale

Ce contenu peut aussi vous intéresser

Comment mettre en place la participation dans votre entreprise ?

En savoir plus sur l'intéressement

L'intéressement < https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/l-interessement> *sur le site du ministère du Travail*

L'intéressement < https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2140> *sur service-public.fr*

Thématiques : **Gérer son entreprise**

Ce sujet vous intéresse ? Chaque jeudi avec la lettre Bercy infos Entreprises, recevez les toutes les dernières actus fiscales, comptables RH et financières… utiles à la gestion de votre activité.

Partager la page