



TALENZ
AXE CONSEILS
GROUPE FIDORG

MISE EN PLACE D'UN ACCORD D'INTERESSEMENT

01/06/2022

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...

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.

La mise en place d'un accord d'intéressement est facultative.

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)
- Référendum 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 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 précédents).

Notez que depuis le 1^{er} 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 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 1^{er} janvier 2020 et le 31 août 2020 pouvaient, à titre dérogatoire, avoir une durée d'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 (non recommandé afin de conserver la main tous les 3 ans)



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.

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 5^e 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) ou un Plan d'épargne interentreprises (PEI) (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.

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 1^{er} 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.

Nous vous invitons à joindre votre interlocuteur habituel pour toute question