



INTÉRESSEMENT

L'intéressement est un dispositif qui permet à toute entreprise d'associer les salariés à des objectifs de performance économique ou financière, sur la base de critères librement choisis et mesurables.

L'intéressement est mis en place de façon **facultative** pour une durée de **1 à 5 ans**.

CHAMP D'APPLICATION

Toute entreprise peut mettre en place de l'intéressement. Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, le champ d'application de l'accord peut être limité à certains établissements.

L'intéressement peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises. Le périmètre de l'accord d'intéressement de groupe peut comprendre des entreprises établies dans différents états membres de l'Union européenne.

MISE EN PLACE

- Par accord collectif.
- Par accord entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales.
- Par accord au sein du Comité Social et Économique (CSE).
- Par ratification à la majorité des 2/3 du personnel sur demande conjointe du chef d'entreprise et de la représentation syndicale ou du CSE lorsqu'une, au moins, de ces instances représentatives existe.
- Par Décision Unilatérale de l'Employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés⁽¹⁾.

L'accord doit être conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet, il doit être déposé auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), exclusivement sous forme dématérialisée à partir de la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), dans les 15 jours suivant la date limite fixée pour sa conclusion.

Il est également possible de mettre en place des accords d'intéressement types, avec une procédure dématérialisée permettant de sécuriser les exonérations sociales et fiscales dès le dépôt des accords (via le site mon-interessement.urssaf.fr).

BÉNÉFICIAIRES

- **Tous les salariés de l'entreprise ou du groupe.** Une condition d'ancienneté de 3 mois maximum peut être requise.
- **Les chefs d'entreprise** et mandataires sociaux, dès lors que l'entreprise emploie de 1 à 249 salariés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de

conjoint associé (ou son partenaire lié par un PACS).



FORMULE DE CALCUL

- La formule de calcul peut être liée aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise. Il n'existe pas de formule légale de calcul. L'entreprise détermine les critères d'évaluation et les seuils de déclenchement qui lui permettront de calculer le montant global de l'intéressement.
- L'intéressement doit être collectif et présenter un caractère objectif, variable et aléatoire.



DATE DE VERSEMENT

- L'intéressement doit être versé au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont versés. L'absence de versement à cette date déclenchera le calcul d'intérêts de retard. Le taux de l'intérêt de retard est égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (art. D.3313-13 du Code du Travail).



INFORMATION DU BÉNÉFICIAIRE

- Lors de la mise en place du dispositif, l'entreprise remet à chaque bénéficiaire une note d'information reprenant les termes de l'accord.
- Le bénéficiaire doit recevoir un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.
- Lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Ce document précise si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.

(1) A la condition que l'entreprise ne soit pas couverte par un accord de branche agréé et que i) l'entreprise soit dépourvue de délégué syndical (DS) ou d'un Comité Social et Économique (CSE) ou ii) après échec des négociations dans les entreprises de 11 à 50 salariés présentant un DS ou un CSE.

MODES DE RÉPARTITION

L'entreprise a le choix entre les formules suivantes :

- répartition uniforme ;
- répartition proportionnelle au salaire ;
- répartition proportionnelle au temps de présence ;
- répartition en fonction d'une combinaison de ces trois critères.

PLAFONDS DE VERSEMENT

- **Plafond du montant global** : le montant global de toutes les primes distribuées est limité à 20% du total des salaires bruts et le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires visés à l'article L 3312-3 du Code du travail, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.
- **Plafond de la prime individuelle** : la prime individuelle d'intéressement ne peut être supérieure à 75% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

ABONDEMENT

L'intéressement, dès lors qu'il est affecté par le salarié dans un PEE/PEI ou un ancien PERCO/PERCOI ou un nouveau PER COL / PER COL-I, peut être abondé par l'entreprise.

AFFECTATION DES CAPITAUX

Lors de la répartition de l'intéressement, les salariés sont interrogés sur leur choix d'affectation de leur prime. Le salarié a le choix entre le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement ou leur affectation en tout ou partie dans un plan d'épargne salariale (PEE/PEI et/ou ancien PERCO/PERCOI et/ou nouveau PER COL/PER COL-I) lorsqu'un tel plan a été mis en place dans l'Entreprise.

A défaut de choix du bénéficiaire à l'issue d'un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, l'intéressement sera automatiquement affecté dans le PEE/PEI prévu par l'accord d'intéressement (lorsqu'un tel plan a été mis en place dans l'Entreprise).

INDISPONIBILITÉ DES AVOIRS

L'indisponibilité des sommes dépend des plans dans lesquels elles sont investies :

- PEE/PEI : blocage pendant 5 ans, sauf cas légaux de débloquages anticipés.
- Ancien PERCO/PERCOI : blocage jusqu'à la retraite, sauf 5 cas légaux de débloquages anticipés.
- Nouveau PER COL / PER COL-I : blocage jusqu'à la retraite⁽¹⁾, sauf 6 cas légaux de débloquages anticipés.

LE SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT

L'entreprise peut décider de verser un supplément d'intéressement, dont le montant s'impute sur le plafond collectif et le plafond individuel de l'intéressement prévus par la loi.

Il peut être versé dans un plan d'épargne salariale. Les règles de répartition sont fixées par l'accord d'intéressement ou dans un accord spécifique si elles diffèrent de l'accord d'intéressement mis en place selon les mêmes modalités de conclusion d'un accord d'intéressement. Cet accord spécifique est mis en place selon les mêmes modalités de conclusion d'un accord d'intéressement.

DURÉE DE L'ACCORD

De 1 à 5 ans et renouvelable par tacite reconduction si l'accord le prévoit⁽²⁾.

(1) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, soit 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968.

(2) Au terme de la période de validité, le dispositif d'intéressement mis en place par DUE peut être reconduit dans l'entreprise concernée en empruntant l'une des modalités prévues au I de l'article L. 3312-5 du code du Travail. L'accord peut ainsi être reconduit par DUE si les conditions prévues au II de l'article L. 3312-5 du code du Travail sont réunies.

INTÉRESSEMENT



AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

- Exonération des charges sociales patronales.
- Exonération de forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés.
- Déductibilité du bénéfice imposable.
- Amélioration des résultats et de la productivité par la motivation des salariés.
- Choix étendu de critères d'intéressement qui permet de fonder ceux-ci sur des objectifs concrets de gestion.

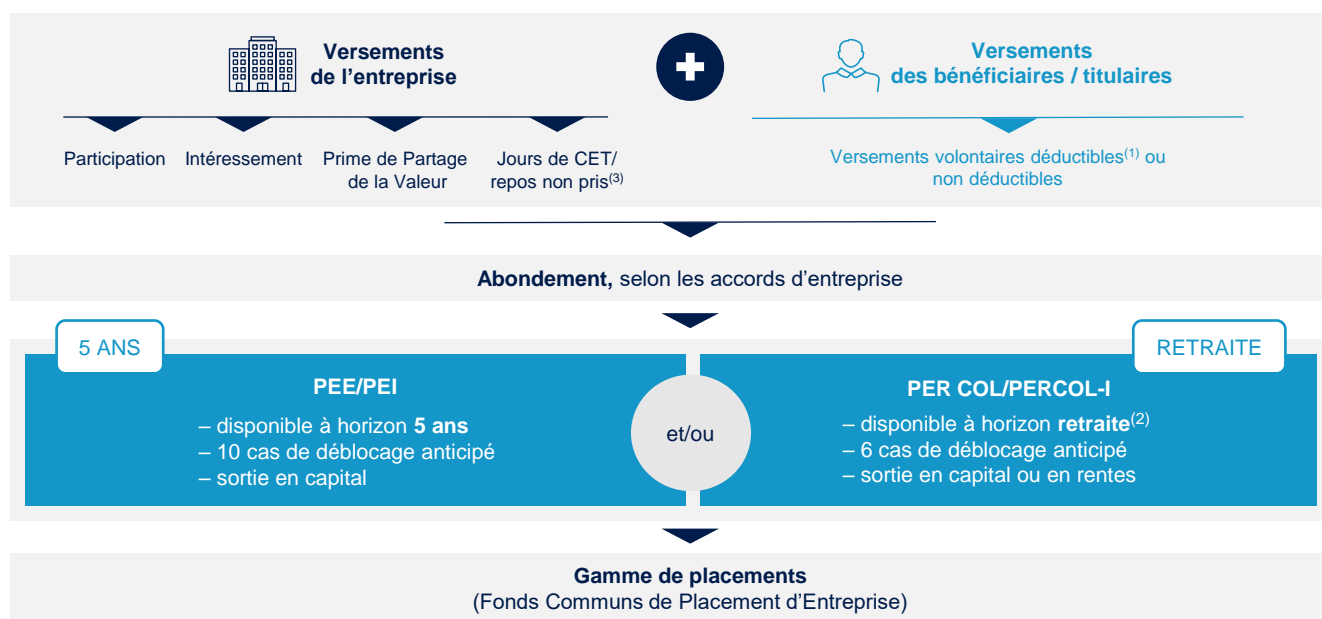


AVANTAGES POUR LES BÉNÉFICIAIRES

- Non soumis à l'impôt sur le revenu si affectation dans un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO, PERCO I et PER COL / PER COL-I).
- Exonération de cotisations sociales hors CSG et CRDS.
- Exonération d'impôt sur les plus values et les revenus hors CSG, CRDS, prélèvements sociaux et contribution additionnelle.
- Prise en charge de certains frais de tenue de comptes par l'entreprise.



L'ÉPARGNE SALARIALE & RETRAITE EN UN COUP D'ŒIL



- (1) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL, dans le respect du Plafond Epargne Retraite de son foyer fiscal. La déductibilité maximale en année N s'élève à 10% des revenus professionnels nets de frais de l'année N-1, pris en compte dans la limite de 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) de l'année précédente ou de 10% du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non-Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. A l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. A la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.
- (2) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, soit 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968.
- (3) Les jours de repos non-pris peuvent être uniquement versés sur un PERCO /PERCO I ou PER COL / PER COL-I

Plus d'informations sur www.ca-els.com/Entreprises

Ce document est rédigé par Amundi Asset Management, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036. Société par actions Simplifiée au capital de 1 143 615 555 euros. Siège social : 91-93 boulevard Pasteur 75015 Paris – 437 574 452 RCS Paris. Les informations contenues dans ce document sont le reflet de l'opinion de la société de gestion et sont fondées, en mars 2024, sur des sources réputées fiables. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont inévitablement partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir une valeur contractuelle. Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, sans notre autorisation. Amundi Asset Management décline toute responsabilité en cas de pertes directes ou indirectes causées par l'utilisation des informations fournies dans ce document. Crédit photo : © Istock

Amundi | Épargne Salariale & Retraite