



Calcul

L'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux **résultats ou aux performances de l'entreprise**.  C. trav. art. L3312-1 Celle-ci doit être **mentionnée dans l'accord**.

Elle doit répondre à plusieurs critères.

Existence d'un aléa

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, l'intéressement collectif des salariés doit présenter un caractère **aléatoire**.  C. trav. art. L3312-1, L3314-2

- L'existence d'une telle formule constitue à la fois une garantie du caractère aléatoire de l'intéressement et une véritable sécurité juridique pour les salariés afin d'éviter toute imprécision susceptible de déboucher sur des divergences d'interprétation.
- Contrairement au dispositif de participation, la formule de calcul peut être librement déterminée par les parties, sous réserve de respecter le caractère aléatoire de l'intéressement.


La formule de calcul doit :

- être **claire** ;
- faire appel à des **éléments objectivement mesurables** (résultats, ratios...) ;
- dont la **définition** figure dans l'accord.

Les éléments pris en compte dans la formule doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement : **ni le versement des primes d'intéressement ni leur montant ne peut être garanti**. En revanche, les sommes peuvent être forfaitaires si le seuil de déclenchement de l'intéressement est aléatoire.

Ainsi, il n'est pas possible de prévoir une formule fondée sur un pourcentage du chiffre d'affaires mais il est admis qu'elle repose sur une augmentation du chiffre d'affaires (Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 4, I).

Périodes et modalités de calcul

La formule de calcul de l'intéressement est liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise au cours d'une **année** ou d'une **période d'une durée inférieure**, exprimée en nombre entier de mois et au moins égal à trois.  C. trav. art. L3314-2

Généralement, **la période de calcul** de l'intéressement correspond à **l'exercice comptable**. Lorsque celle-ci coïncide avec **l'exercice civil** et que l'intéressement repose sur les performances de l'entreprise, l'entreprise peut retenir une période annuelle débutant le 1^{er} juillet et finissant le 30 juin de l'année suivante. Si l'intéressement est lié aux résultats et se réfère à des ratios et indicateurs établis dans le bilan comptable la période de calcul, il coïncide logiquement avec l'exercice comptable.



Attention

La période de calcul ne peut pas être inférieure au trimestre ou correspondre à plusieurs périodes infra-annuelles de durées différentes.

Intéressement aux résultats

Repose sur des indicateurs financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière de l'entreprise (bénéfice fiscal, bénéfice comptable, bénéfice d'exploitation)

Montant de l'intéressement déterminé selon les résultats constatés au cours de la période de référence

Intéressement aux performances

Doit refléter le mieux possible la contribution des salariés aux performances de l'entreprise

Se mesure par l'atteinte d'objectifs (de qualité, de sécurité, de satisfaction de la clientèle, etc.) ou par l'amélioration de la productivité

Repose sur des indicateurs objectifs, quantifiables et vérifiables par rapport à une situation de référence clairement établie

Système mixte

Possibilité de combiner résultats et performance

→ La formule de calcul peut être complétée d'un **objectif pluriannuel** lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.  C. trav. art. L3314-2

→ L'accord d'intéressement peut être complété par des avenants annuels destinés à quantifier les objectifs à atteindre. L'avenant obéit aux mêmes modalités de conclusion et de dépôt que l'accord d'intéressement en lui-même.



Répartition et versement

Critères de répartition



Les critères de répartition de l'intéressement sont limitativement énumérés par la loi.

- **Répartition uniforme** : dans ce cas, l'enveloppe est divisée entre tous les salariés **sans tenir compte du salaire ou du temps de présence**.

Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein et un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année.


 *Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 5, I*

- **Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice** : il s'agit des **périodes de travail effectif** auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel (exemple : congé de maternité, de paternité, suspensions du contrat consécutives à un AT/MP, etc.).
- **Répartition proportionnelle aux salaires** : dans ce cas, l'accord **définit** la notion de salaire retenue, qu'il s'agisse soit du **salaire effectivement versé**, soit du **salaire de référence** correspondant à la rémunération habituelle des salariés.

Possibilité de fixer également un **salaire plancher**, un **salaire plafond** ou les deux, servant de base de calcul de la part individuelle ou destiné à atténuer la hiérarchie des rémunérations.  *C. trav. art. L3314-5*  *Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 5, I*

→ Si l'accord retient le critère du **salaire** ou celui de la **durée de présence**, la répartition de l'intéressement ne peut être que proportionnelle à ces critères.

→ L'accord d'intéressement peut également retenir **conjointement** ces différents critères, qui peuvent varier selon les établissements et les unités de travail.

 *C. trav. art. L3314-5*

 *Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 5, I*

Dans ce cas, chaque critère doit s'appliquer à une sous-masse distincte, par exemple : 30 % répartis de manière uniforme, 30 % répartis au prorata du temps de présence et 40 % répartis proportionnellement aux salaires.

Attention

Les performances individuelles, l'ancienneté ou la qualification des salariés ne peuvent pas être retenus comme critères de répartition.  *Cass. soc. 08.10.1998 n°97-10.677*

Choix d'affectation


L'accord d'intéressement prévoit les **modalités d'information** de chaque bénéficiaire. Cette information porte notamment sur :

- les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement ;
- le montant dont il peut demander le versement ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- l'affectation de ces sommes au PEE ou au PEI, dès lors que l'un ou l'autre plan a été mis en place au sein de l'entreprise, en cas d'absence de demande de sa part ;
- en cas de versement d'avance, les modalités de recueil de l'accord du salarié et l'impossibilité de débloquer le trop-perçu s'il a été affecté à un plan d'épargne salariale ou son reversement intégral sous la forme d'une retenue sur salaire, en l'absence d'une telle affectation.

Comment informer les salariés ?

A défaut de dispositions conventionnelles sur ce point, l'information du bénéficiaire relative à l'affectation doit être réalisée **par tout moyen permettant d'apporter la preuve de la date de sa réception**.

- Il dispose ensuite de 15 jours pour choisir entre le versement immédiat des sommes ou leur placement sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERCOI).
- En cas de placement, les sommes **sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite de 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale**.
- Le bénéficiaire est libre de répartir ses droits : tout percevoir, tout placer, ou combiner les deux.

À défaut de choix, les sommes sont affectées par défaut au PEE, si celui-ci existe, et deviennent indisponibles pendant la durée de blocage prévue, sauf cas de déblocage anticipé.  *C. trav. L3315-2 et R3313-12*

Enfin, les sommes d'intéressement peuvent aussi être versées sur un compte épargne temps.

 *C. trav. art. L3343-1*  *Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 5, II*

Versement de l'intéressement

- **Fixation de la date de versement** : l'accord d'intéressement détermine la date de versement des sommes (C. trav. art. L3313-2).
- **Délai maximal de versement** : au plus tard le **dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice**. Le versement ou le placement sur un plan d'épargne salariale doit intervenir avant le **1^{er} jour du 6^e mois suivant cette clôture**
- **Exercice inférieur à 12 mois** : le versement doit intervenir avant le 1^{er} jour du 3^e mois



Attention

A défaut de versement de l'intéressement dans les délais susmentionnés, un intérêt de retard est appliqué. Ceux-ci sont versés en même temps que le principal.



C. trav. art. L3314-9



C. trav. art. D3313-13

→ Celui-ci est égal à **1,33 fois** le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

→ Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, les intérêts commencent à courir le **1er jour du 3^{ème} mois** suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.


Les intérêts de retard bénéficient du **même régime fiscal et social** que l'intéressement mais ne sont **pas assujettis à la CSG et à la CRDS**.



Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 5, II

Plafonnement de l'intéressement

Plafond global

- **Montant global** : le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser **annuellement 20 % du total des salaires bruts** et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des dirigeants et de leurs conjoints imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.  C. trav. art. L3314-8
- **Assiette de calcul du plafond** : pour déterminer ce plafond, il faut retenir **l'ensemble des salaires versés au cours de l'exercice servant de base au calcul de l'intéressement**, et non uniquement ceux des salariés bénéficiaires.

Sont donc pris en compte tous les salaires versés à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise ou des établissements concernés par l'accord.




Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 5, III

- **Notion de salaire brut** : le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette des cotisations de sécurité sociale d'origine légale ou conventionnelle et après déduction des remboursements pour frais professionnel ou de la déduction forfaitaire spécifique.






Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 5, III

- **Primes à intégrer dans le calcul** :
 - primes de supplément d'intéressement ;
 - primes d'intéressement de projet.  Circ. Acoss 48 du 06.03.2007

Pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, il est fait masse des rémunérations versées par l'employeur et de indemnités de congés payés versées par la caisse pour calculer ce plafond.

Plafond individuel

Le montant des primes distribuées **à un même bénéficiaire** ne peut, au titre **d'un même exercice**, excéder une somme égale à **75 % du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale**.  C. trav. art. L3314-8


- **Base de calcul du plafond** : appréciation du plafond individuel :
 - par exercice concerné, indépendamment de la date de versement des primes ;
 - en retenant le plafond de sécurité sociale applicable à l'exercice concerné ; C. trav. art. L3314-8
- calculé **au prorata du temps de présence dans l'entreprise**.  C. trav. art. L3314-8

→ Ainsi, toutes les primes d'intéressement attribuées au titre du même exercice sont prises en compte, même si elles sont versées à des dates différentes.


- **Application du plafond** :
 - au **montant brut des primes d'intéressement** ;
 - incluant les **suppléments d'intéressement** ;
 - **avant déduction de la CSG et de la CRDS**.

 Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 5, III


Le plafond individuel est calculé **au prorata du temps de présence dans l'entreprise**.

 C. trav. art. L3314-8

Les sommes qui n'ont pas été réparties en raison des règles de répartition et du plafond individuel font l'objet, si l'accord le prévoit, d'une répartition immédiate entre tous les salariés auxquels ont été versées des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels fixé.


Ce plafond ne peut pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire effectuée selon les mêmes modalités que la répartition originelle.  C. trav. art. L3314-11

Information individuelle du salarié


- **Remise d'une note d'information** : Chaque salarié bénéficiaire d'un accord d'intéressement reçoit une **note d'information obligatoire**.
- **Fiche individuelle d'intéressement** : les sommes attribuées donnent lieu à une fiche distincte du bulletin de paie, précisant :
 - le montant global de l'intéressement ;
 - le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
 - le montant des droits attribués au salarié ;
 - les modalités d'affectation par défaut (PEE), le cas échéant ;

- les prélèvements sociaux (CSG/CRDS) ;
- le montant des avances perçues ou le solde restant à percevoir ou à reverser à l'employeur ;
- en cas d'investissement sur un plan d'épargne, le délai d'indisponibilité des droits et les cas de déblocage ou transfert anticipé.


- **Annexe à la fiche individuelle** : qui rappelle les **règles de calcul** et les **modalités de répartition de l'intéressement**.  *C. trav. art. D3313-8*


→ La fiche peut être remise **par voie électronique**, sauf opposition du salarié, à condition de garantir **l'intégrité des données**.  *C. trav. art. D3313-9*

Lorsqu'un salarié éligible à l'intéressement **quitte l'entreprise avant le calcul de ses droits**, l'employeur lui demande une adresse de contact et l'invite à signaler tout changement afin de pouvoir l'informer ultérieurement.

Si l'accord d'intéressement est mis en place **après son départ**, ou si le calcul et la répartition interviennent après celui-ci, la fiche et la note d'information lui sont également transmises pour l'informer de ses droits.  *C. trav. art. D3313-10*

En cas d'impossibilité de le joindre à la dernière adresse connue, les sommes dues sont conservées par l'entreprise pendant un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles sont transférées à la Caisse des dépôts et consignations, où le bénéficiaire peut les réclamer pendant **20 ans**.

 *C. trav. art. D3313-11*


Ces règles sont aussi rappelées dans la note d'information.  *C. trav. art. D3313-8*

Régime social et fiscal

Principe de non-substitution


Les sommes versées au titre de l'accord d'intéressement ou de son supplément ne sont pas considérées comme un élément de salaire au regard de la législation du travail.

Selon le principe de non-substitution, elles ne peuvent remplacer aucun élément de rémunération existant dans l'entreprise ni ceux rendus obligatoires par la loi ou par contrat.

Toutefois, en cas de suppression totale ou partielle d'un élément de rémunération, les exonérations sociales et fiscales restent applicables si un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de cet élément et la prise d'effet de l'accord.  *C. trav. art. L3312-4*



Régime social

Les sommes attribuées aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement, d'un intéressement de projet ou au titre du supplément d'intéressement sont **exclues de l'assiette des cotisations sociales**.  *C. trav. art. L3312-4*

L'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale attachée à l'intéressement est subordonnée au respect des règles suivantes :

- délai de conclusion et dépôt de l'accord conformément aux dispositions légales,
- caractère aléatoire de l'intéressement et formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise,
- caractère collectif,
- plafonds (global et individuel),
- principe de non-substitution ;
- obligations en matière de représentation du personnel .

 *Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 9, I*

→ Forfait social :

- **Entreprises d'au moins 250 salariés :**
 - les sommes versées au titre de l'intéressement sont soumises au **forfait social de 20 %** ;
 - ramené, sous conditions, à un **taux réduit de 16 %** pour les versements alimentant un PERCO ou un PERE.
- **Entreprises de moins de 250 salariés : exonération du forfait social.**

→ **CSG et CRDS** : soumissions des sommes perçues au titre de l'intéressement à la CSG et CRDS pour les salariés bénéficiaires.

En synthèse

Avantages sociaux pour l'entreprise

- Exonérations de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés
- Exonération de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage
- Pour les entreprises d'au moins 250 salariés uniquement, paiement d'un forfait social de 20 % (réduction à 16 % possible en cas de placement sur un PERCO/PERE)

Avantages sociaux pour le salarié

- Exonération de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés
- Assujettissement à la CSG et à la CRDS

Régime fiscal

- **Salariés** : les sommes perçues au titre de l'intéressement (y compris intéressement de projet, suppléments et intérêts de retard) :
 - sont soumises à l'impôt sur le revenu ;
 - sont imposées selon les règles applicables aux traitements et salaires pour les salariés.



C. trav. art. L3315-1




CGI art. 81 et art. 158



Guide DGT, Épargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 9, II

Possibilité d'exonération d'impôt sur le revenu en cas d'affectation des sommes, dans un délai de 15 jours suivant leur perception, à un plan d'épargne salariale, ou en cas d'affectation automatique en l'absence de choix du salarié.

L'exonération est limitée à 75 % du PASS.

- **Entreprises** : possibilité pour celles-ci de déduire de leur résultat imposable (impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu) les sommes versées aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement.  C. trav. art. L3315-1

En synthèse

Avantages fiscaux pour l'entreprise

- Déduction du bénéfice imposable des sommes versées dans le cadre de l'intéressement

Avantages sociaux pour le salarié

- Assujettissement à l'impôt sur le revenu
- En cas de placement des sommes sur un plan d'épargne salariale dans les 15 jours suivant le versement des sommes, exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de $\frac{3}{4}$ du PASS, soit 36 045 euros en 2026.

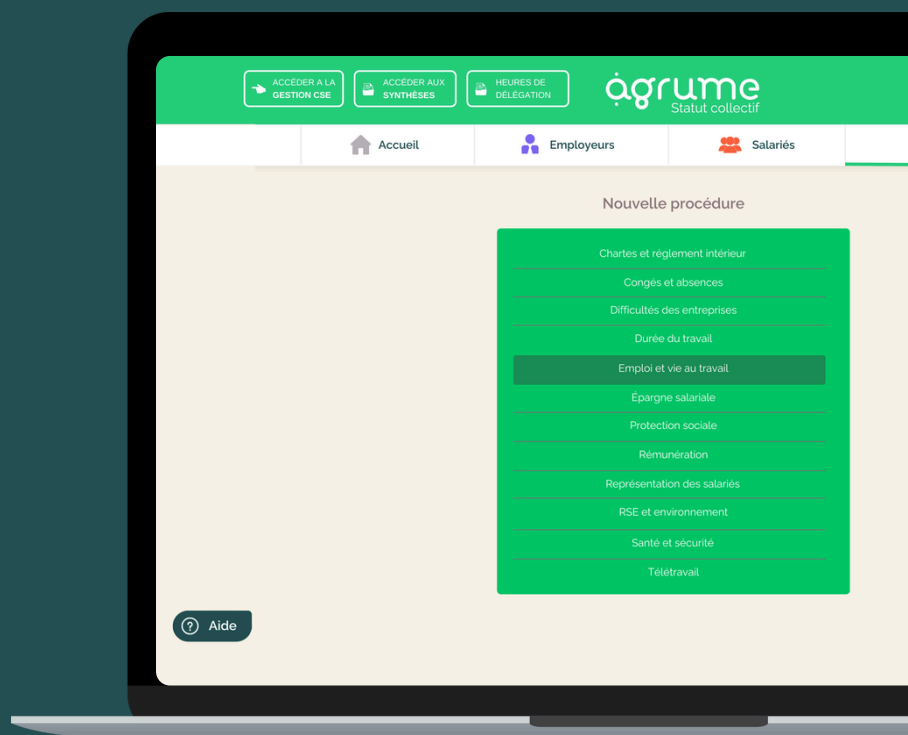
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume