

Comment mettre en place un intéressement dans l'entreprise ?



© 2025 Les Echos Publishing

Une prime pour les salariés... et le chef d'entreprise

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'intéressement concerne aussi le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur ou associé.

L'intéressement vous permet de récompenser financièrement vos salariés pour les performances accomplies ou les objectifs réalisés collectivement durant l'année écoulée. Il peut ainsi constituer un bon levier de motivation et donc stimuler la productivité.

Mais ce n'est pas tout. En tant qu'employeur de moins de 250 salariés, vous pouvez, vous aussi, bénéficier d'une prime d'intéressement, de même que votre conjoint collaborateur ou conjoint associé.

Une mise en place facilitée

Vous pouvez soumettre un projet d'accord d'intéressement à vos salariés.

En principe, l'intéressement doit être instauré dans le cadre d'un accord d'entreprise qui précise, notamment, sa période d'application et les critères servant au calcul des primes. Il peut s'agir d'un accord conclu avec des délégués syndicaux ou au sein du comité social et économique (CSE) à la majorité des représentants du personnel. Vous pouvez aussi proposer à vos salariés un projet d'accord qui s'appliquera s'ils le ratifient à la majorité des deux tiers.

Toutefois, la mise en place de l'intéressement est facilitée si votre entreprise compte moins de 50 salariés. Vous pouvez ainsi, lorsque votre branche professionnelle dispose d'un accord d'intéressement agréé en la matière, et si cet accord le prévoit, l'appliquer dans votre entreprise en rédigeant un document unilatéral d'adhésion.

Et en l'absence d'accord de branche agréé, vous pouvez recourir à l'intéressement au moyen d'une simple décision unilatérale, dès lors :

- que vous ne disposez ni de délégué syndical ni de CSE ;
- ou que les négociations menées avec le délégué syndical ou le CSE présents dans votre entreprise et visant à instaurer un intéressement ont échoué.

À savoir : l'intéressement peut être mis en place dans l'entreprise pour une durée d'un à 5 ans.

Si vous vous demandez à quel moment conclure un accord d'intéressement, sachez que sa signature doit intervenir avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant sa prise d'effet.

Exemple : si vous souhaitez que votre accord s'applique à

partir du 1^{er} janvier 2025, il doit être conclu avant le 1^{er} juillet 2025.

N'oubliez pas, enfin, de déposer votre accord (ou décision unilatérale ou document unilatéral d'adhésion) sur le portail [TéléAccords](#). Et attention, ce dépôt doit être effectué au plus tard dans les 15 jours qui suivent sa date limite de conclusion.

Exemple : un accord (ou décision unilatérale ou document unilatéral d'adhésion) applicable à compter du 1^{er} janvier 2025, alors conclu avant le 1^{er} juillet 2025, doit être déposé au plus tard le 15 juillet 2025.

Un calcul et une répartition adaptés à l'entreprise

Les primes d'intéressement peuvent être calculées en fonction d'indicateurs financiers ou comptables et/ou être liées à l'atteinte d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs.

L'intéressement distribué doit présenter un caractère aléatoire et son montant doit résulter d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de votre entreprise réalisés, la plupart du temps, au cours d'une année. Concrètement, il vous est possible de relier les primes à un indicateur financier ou comptable (bénéfice net comptable, bénéfice d'exploitation...) et/ou à l'atteinte d'objectifs qualitatifs ou quantitatifs (amélioration des délais de livraison, augmentation du niveau global des ventes, taux de satisfaction client...).

À noter : si l'ensemble de vos salariés doit bénéficier de l'intéressement, l'accord conclu en la matière peut toutefois prévoir une condition d'ancienneté minimale, mais qui ne peut

excéder 3 mois.

Quant à la répartition de l'intéressement entre les salariés, elle peut être uniforme ou bien proportionnelle à leur durée de présence dans l'entreprise et/ou à leur rémunération.

Précision : lorsque l'intéressement est réparti en fonction du niveau de rémunération, la prime que vous percevrez, en tant que chef d'entreprise, est calculée sur la base de votre rémunération ou de votre revenu professionnel de l'année précédente, mais dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Enfin, une fois le montant de l'intéressement déterminé, vous devez remettre à vos salariés une fiche, distincte du bulletin de salaire, qui précise, en particulier, le montant global de l'intéressement et la prime qui leur est attribuée. Vos salariés disposent alors d'un délai de 15 jours pour demander soit le versement (intégral ou partiel) de leur prime, soit son affectation sur votre plan d'épargne d'entreprise (PEE), dès lors qu'un tel plan existe. À défaut de se prononcer dans ce délai, les bénéficiaires voient leur prime directement versée sur le PEE.

Précision : sous peine de devoir régler des intérêts de retard à vos salariés, vous devez verser les primes d'intéressement au plus tard le dernier jour du 5^e mois qui suit la clôture de votre exercice comptable, soit au plus tard le 31 mai lorsque cet exercice coïncide avec l'année civile.

Un régime social et fiscal avantageux

Les primes d'intéressement échappent, sous certaines conditions, aux cotisations sociales et à l'impôt sur le

revenu.

Qu'elles soient placées sur un PEE ou versées à leurs bénéficiaires, les primes d'intéressement, y compris celles versées au chef d'entreprise, ne sont pas considérées comme un élément de salaire. Aussi échappent-elles à toutes les cotisations et contributions sociales (sauf CSG-CRDS et taxe sur les salaires). Mais à condition, notamment, que leur montant annuel global ne dépasse pas 20 % du total des salaires bruts versés (total augmenté, le cas échéant, du revenu professionnel du chef d'entreprise) et que le montant annuel des primes accordées à chaque bénéficiaire n'excède pas les trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass), soit 35 325 € en 2025. Les fractions d'intéressement excédant ces montants sont soumises aux cotisations et contributions sociales.

Précision : les employeurs de moins de 250 salariés sont exonérés du forfait social normalement dû sur l'intéressement.

D'un point de vue fiscal, l'entreprise peut déduire de son bénéfice imposable les primes d'intéressement attribuées aux salariés ainsi qu'aux dirigeants de sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés. Des primes qui, en outre, échappent à l'impôt sur le revenu pour leurs bénéficiaires, dans la limite des trois quarts du Pass (35 325 € en 2025), dès lors qu'elles sont placées sur un PEE. Dans les mêmes conditions, les primes accordées aux exploitants individuels (ainsi qu'aux conjoints collaborateurs ou associés) sont exclues de l'assiette des bénéfices industriels et commerciaux ou des bénéfices non commerciaux.

Vous pouvez aller plus loin !

D'autres dispositifs sont mis à votre disposition pour favoriser l'épargne salariale dans l'entreprise.

Pour développer encore davantage votre politique salariale, vous pouvez prévoir, au sein de votre accord d'intéressement, que les sommes qui n'ont pas été distribuées (« le reliquat ») en raison des règles liées à la répartition ou au plafonnement des primes soient reversées aux bénéficiaires qui n'ont pas atteint le plafond individuel (les trois quarts du Pass).

Autre possibilité : si le règlement du PEE le prévoit, vous pouvez abonder, c'est-à-dire venir compléter les primes d'intéressement placées sur ce plan par vos salariés. Mais aussi les vôtres et celles de votre conjoint collaborateur ou associé ! Des abondements exonérés de cotisations sociales (sauf CSG-CRDS et taxe sur les salaires) et de forfait social (pour les entreprises de moins de 50 salariés) lorsqu'ils n'excèdent pas, à la fois, le triple de la somme placée par le salarié et 8 % du Pass (3 768 € en 2025) par an et par bénéficiaire. Côté fiscal, les abondements sont déductibles du bénéfice imposable de votre entreprise. Ils ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu pour leurs bénéficiaires.

En complément : chaque salarié recruté doit recevoir un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs (intéressement, PEE, participation...) mis en place dans l'entreprise. Et chaque salarié quittant l'entreprise doit se voir remettre un état récapitulatif des sommes qu'il a épargné au titre de l'intéressement.