

Intéresser les salariés au résultat de l'entreprise



© 2024 Les Echos Publishing

L'intéressement

L'intéressement permet aux employeurs de récompenser financièrement leurs salariés via des primes calculées selon une formule adaptée à leur entreprise.

Coralie Carolus

Pour récompenser les salariés

L'intéressement vise à associer collectivement les salariés aux performances de l'entreprise. Autrement dit, il permet aux employeurs de les récompenser financièrement, via le versement de primes, pour le travail accompli et les objectifs réalisés durant l'année écoulée.

Un calcul adapté à l'entreprise

Selon le secteur d'activité et les besoins de l'entreprise, le montant de l'intéressement distribué peut être lié à un indicateur financier ou comptable (chiffre d'affaires, résultat avant impôts...) et/ou à l'atteinte d'objectifs qualitatifs ou quantitatifs (réduction des délais de livraison, amélioration de la satisfaction client,

augmentation du niveau global des ventes, etc.).

Précision : l'intéressement doit bénéficier à tous les salariés de l'entreprise, sauf condition d'ancienneté de 3 mois maximum. Dans les entreprises de moins de 250 salariés, il peut aussi être versé au chef d'entreprise et à son conjoint (époux ou partenaire de Pacs) qui a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Des exonérations sociales et fiscales

Le montant global des primes d'intéressement allouées au cours d'une même année ne doit pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés. Quant au montant annuel de l'intéressement attribué à chaque salarié, il ne doit pas dépasser 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 34 776 € pour 2024). C'est à cette double condition que les primes d'intéressement sont exonérées de cotisations et contributions sociales (hors CSG-CRDS).

D'un point de vue fiscal, les primes d'intéressement versées aux salariés sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise. Des primes qui, pour les employés, échappent aussi à l'impôt sur le revenu dès lors qu'elles n'excèdent pas 34 776 € (pour 2024) et qu'elles sont placées sur un plan d'épargne salariale.

La participation

La participation a pour objectif de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise.

Coralie Carolus

Pour partager les bénéfices

La participation, également attribuée sous forme de primes, permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise.

À noter : la participation s'adresse à tous les salariés de l'entreprise, sauf lorsqu'elle est soumise à une condition d'ancienneté (3 mois maximum). Dans les entreprises de moins de 250 salariés, elle bénéficie également au chef d'entreprise et à son conjoint (époux ou partenaire de Pacs) qui a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Une formule de calcul assouplie

Contrairement à l'intéressement, le calcul du montant de la participation à distribuer aux salariés, appelé « réserve spéciale de participation », est encadré par le Code du travail. Mais compte tenu de la complexité de cette formule de calcul, les entreprises de moins de 50 salariés sont autorisées à y déroger. Elles peuvent ainsi établir leur propre formule de calcul, comme un pourcentage de leur bénéfice net fiscal, et ce même si elle est moins favorable pour leurs salariés que la formule légale.

Un régime social et fiscal de faveur

Les primes de participation qui n'excèdent pas 34 776 € (pour 2024) par an et par bénéficiaire sont exonérées de cotisations et de contributions sociales (hors CSG-CRDS). Et tout comme les primes d'intéressement, elles sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise. En outre, lorsqu'elles sont placées sur un plan d'épargne salariale, elles échappent à l'impôt sur le revenu pour les salariés.

Attention : le recours à la participation implique la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

La prime de partage de la valeur

Les employeurs peuvent désormais verser jusqu'à deux primes de partage de la valeur par an à leurs salariés.

Coralie Carolus

Une ou deux primes par an

Anciennement baptisée « prime Macron », la prime de partage de la valeur (PPV) fait désormais partie des dispositifs pérennes permettant de récompenser les salariés, notamment en cas de profitabilité de l'entreprise. Dans ce cadre, les employeurs peuvent accorder jusqu'à deux primes par an à leurs salariés. Des primes qui peuvent d'ailleurs être réglées en une ou plusieurs fois, dans la limite d'un versement par trimestre, assurant ainsi une certaine flexibilité aux chefs d'entreprise pour gérer au mieux leur trésorerie.

Un montant modulable

Lorsqu'elle est mise en place dans l'entreprise, la PPV concerne l'ensemble des salariés (CDI, CDD, apprentis...). Mais il est aussi possible d'en réserver le bénéfice aux salariés dont la rémunération ne dépasse pas un certain plafond afin de privilégier les plus bas salaires.

Plus encore, le montant de la PPV peut être modulé en fonction de la classification des salariés, de leur ancienneté, de leur rémunération, de leur durée de travail et/ou de leur durée de présence effective dans l'entreprise durant l'année écoulée.

Jusqu'à 3 000 ou 6 000 €

Si les employeurs sont libres de fixer le montant de la PPV accordée à leurs salariés, ils doivent respecter certains plafonds pour bénéficier d'un régime social et fiscal de faveur. Ainsi, la PPV échappe aux cotisations et contributions sociales lorsque son montant n'excède pas 3 000 € par an et par bénéficiaire. Les employeurs peuvent même aller jusqu'à 6 000 € :

- s'ils versent déjà, sans y être obligés, des primes de participation et/ou d'intéressement à leurs salariés ;
- dans les associations et fondations mentionnées aux a et b du 1 des articles 200 et 238 bis du Code général des impôts ;
- dans les établissements et services d'accompagnement par le travail (pour les primes versées aux bénéficiaires).

Dans ces mêmes limites (3 000 ou 6 000 €), la PPV est exonérée de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération des 12 derniers mois est inférieure à 3 fois le Smic annuel. Côté entreprise, les PPV sont déductibles de son bénéfice imposable.

À savoir : les salariés pourront prochainement placer leurs PPV sur un plan d'épargne salariale selon des modalités qui doivent encore être précisées par décret. Ces primes pourront alors faire l'objet d'abondements de l'employeur.

L'épargne salariale

Les sommes placées par les salariés sur un plan d'épargne salariale peuvent être complétées par des versements de l'employeur appelés « abondements ».

Un plan d'épargne d'entreprise...

Les employeurs ont la possibilité de mettre en place un plan d'épargne salariale au profit de leurs salariés, en particulier un PEE. Un plan sur lequel les employés peuvent placer leurs primes de participation et/ou d'intéressement mais aussi effectuer des versements volontaires.

... et des abondements

Les employeurs peuvent venir compléter les sommes que leurs salariés choisissent d'affecter sur un PEE. Ces versements complémentaires, appelés « abondements », doivent alors bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Précision : dans les entreprises de moins de 250 salariés, les abondements aux sommes placées sur un plan d'épargne salariale bénéficient aussi au chef d'entreprise et à son conjoint (époux ou partenaire de Pacs) qui a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

300 % maximum

Les abondements consentis aux salariés ne doivent pas dépasser, par an et par bénéficiaire :

- 3 fois le montant des sommes qu'ils affectent sur le PEE ;
- et 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (3 709 € pour 2024).

Dès lors que ces limites sont respectées, les abondements de l'employeur échappent aux cotisations et contributions sociales (hors CSG-CRDS) et à l'impôt sur le revenu pour les salariés. Et, là encore, les sommes versées à vos salariés constituent, pour l'entreprise, une charge déductible de son bénéfice imposable.

