

Textes de loi et références

Code du travail : articles L3312-1 à L3312-9
Définition et bénéficiaires de l'intéressement (articles L3312-1 à L3312-3), durée de l'accord (article L3312-5)

Code du travail : articles L3313-1 à L3313-2
Contenu de l'accord d'intéressement

Code du travail : articles L3314-1 à L3314-4
Calcul de l'intéressement

Code du travail : articles L3314-5 à L3314-7
Répartition de l'intéressement

Code du travail : articles L3314-8 à L3314-10
Plafond de la prime (article L3314-8), date limite de versement et intérêt de retard (article L3314-9), supplément d'intéressement (article L3314-10)

Code du travail : articles L3315-1 à L3315-5
Exonération d'impôt sur le revenu en cas d'affectation des sommes à un plan d'épargne d'entreprise (article L3315-2)

Code du travail : articles L3341-6 à L3341-8
Information du salarié

Code du travail : article L3342-1
Condition d'ancienneté

Code du travail : article L3343-1
Versement de la prime sur un compte épargne-temps

Code du travail : articles D3313-8 à D3313-11
Information du salarié

Code du travail : articles R3313-12 à D3313
Information du salarié (article R3313-12), date limite de versement de la prime (article D3313-13)

Code du travail : articles R3341-5 à R3341-6
Livret d'épargne salariale (article R3341-5), état récapitulatif (article R3341-6)

Décret n°2015-1606 du 7 décembre 2015 portant application de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques relatives à l'épargne salariale

Droit de rétractation pour demander le déblocage de la prime versée sur un plan d'épargne salariale (article 5)

Instruction interministérielle du 18 février 2016 relative à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale (PDF - 170.9 KB)

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

L'Intéressement

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Vérfifié le 6 février 2022

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Toutes les entreprises peuvent le mettre en place, par voie d'accord avec les salariés. Le salarié bénéficiaire de l'intéressement perçoit une prime dont le montant et les conditions de versement sont fixés par l'accord d'entreprise. Les sommes sont immédiatement disponibles, mais le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne salariale ou un compte épargne-temps.

De quoi s'agit-il ?

Définition

L'intéressement est un plan d'épargne salariale qui permet de verser aux salariés une prime proportionnelle aux résultats ou aux performances de leur entreprise.

Ce dispositif vise à encourager les salariés à s'impliquer dans la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Il est mis en place par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants.

L'accord fixe notamment le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salariés.

Il est conclu pour une durée minimale de 3 ans et continue à produire ses effets dans ce délai. Ceci même en cas de remplacement des représentants des salariés, suite au changement de situation juridique de l'entreprise. Par exemple, en cas de fusion de l'entreprise avec une autre.

Qui est concerné ?

La mise en place de l'intéressement n'est pas obligatoire. Mais si une entreprise décide le mettre en place, il concerne tous les salariés.

Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée des salariés (3 mois maximum).

Mise en place par l'employeur

Quel employeur peut mettre en place l'intéressement ?

Toute entreprise peut mettre en place un dispositif d'intéressement, quelle que soit sa forme juridique, son nombre de salariés ou son domaine d'activité.

L'intéressement est mis en place par un accord d'entreprise.

L'accord est conclu pour une durée comprise entre 1 et 3 ans.

Que doit contenir l'accord d'intéressement ?

L'accord d'intéressement doit prévoir obligatoirement les éléments suivants :

- Introduction indiquant les motifs de l'accord, le choix du mode de calcul de l'intéressement et la justification des critères de répartition
- Système d'information du personnel et de vérification de l'exécution de l'accord
- Période pour laquelle l'accord est conclu (en général 3 ans, avec reconduction tacite)
- Établissements concernés
- Formes d'intéressement retenues
- Modes de calcul de l'intéressement et critères de répartition
- Dates de versement
- Conditions dans lesquelles le comité social et économique (CSE) ou une commission spécialisée dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat
- Procédures prévues pour régler les éventuels différends dans l'application de l'accord ou lors de sa révision

Comment élaborer l'accord ?

L'entreprise est libre de définir par elle-même son propre accord d'intéressement, à condition de conclure un accord collectif qui contient les clauses obligatoires.

Mais l'entreprise peut aussi utiliser un accord-type d'intéressement ou un accord d'intéressement de sa branche professionnelle.

Accord d'entreprise

L'accord d'intéressement peut être conclu par :

- Convention ou accord collectif de travail
- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives
- Accord au sein du CSE
- Projet d'accord proposé par l'employeur et adopté par référendum à la majorité des 2/3 des salariés

Information du salarié

Chaque entreprise doit donner à ses salariés un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de la société.

De plus, l'accord d'intéressement doit prévoir un système d'information des salariés et de vérification d'exécution de l'accord.

À chaque versement lié à l'intéressement, vous recevez une fiche, distincte du bulletin de paie. Cette fiche précise notamment le montant des droits qui vous sont attribués. En annexe, la fiche comporte une note pour rappeler les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Cette fiche peut vous être remise par voie électronique.

Lorsque vous quittez l'entreprise, vous recevez 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.

À savoir : si vous êtes bénéficiaire de l'accord d'intéressement ou que vous pourriez en bénéficier après votre départ de l'entreprise, la société doit continuer à vous informer de vos droits.

Accord de branche

Toute entreprise peut faire application d'un dispositif d'intéressement conclu au niveau de la branche, dès lors que l'accord de branche a été agréé.

Les entreprises qui souhaitent appliquer l'accord de

branche agréé concluent à cet effet un accord d'entreprise qui reprend les dispositions de l'accord de branche.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent opter pour l'application de l'accord de branche en utilisant un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, si l'accord de branche le prévoit. Mais à condition que le contenu de ce document soit conforme à l'accord de la branche professionnelle de l'entreprise, et que cet accord de branche ne propose qu'un seul modèle.

Information du salarié

Chaque entreprise doit donner à ses salariés un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de la société.

De plus, l'accord d'intéressement doit prévoir un système d'information des salariés et de vérification d'exécution de l'accord.

À chaque versement lié à l'intéressement, vous recevez une fiche, distincte du bulletin de paie. Cette fiche précise notamment le montant des droits qui vous sont attribués. En annexe, la fiche comporte une note pour rappeler les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Cette fiche peut vous être remise par voie électronique.

Lorsque vous quittez l'entreprise, vous recevez 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.

À savoir : si vous êtes bénéficiaire de l'accord d'intéressement ou que vous pourriez en bénéficier après votre départ de l'entreprise, la société doit continuer à vous informer de vos droits.

Contrôle par les autorités publiques

Dépôt obligatoire

Après que l'accord choisi par l'entreprise a été négocié avec les salariés ou leurs représentants, puis complété

et signé, il doit être déposé sur le site internet du ministère de l'emploi.

Contrôles

Depuis le 1er septembre 2021, les accords d'intéressement déposés par les entreprises font l'objet de 2 types de contrôle : un contrôle de forme et un contrôle de fond.

Contrôle de forme

Le contrôle de forme est effectué par la DDETS compétente pour le siège de l'entreprise.

Ce contrôle sert à vérifier si l'entreprise a déposé l'accord dans la forme requise et si elle a respecté les règles de négociation, de dénonciation et de révision des accords d'intéressement.

La DDETS doit prendre sa décision dans un délai d'un mois.

Elle peut décider de délivrer le récépissé ou de réclamer des pièces complémentaires à l'entreprise.

Le récépissé est délivré

La DDETS doit transmettre immédiatement l'accord à l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise.

Le récépissé n'est pas délivré

La situation varie selon que la DDETS demande des pièces complémentaires ou non.

Des pièces complémentaires sont demandées

La DDETS doit transmettre l'accord à l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise dans un délai d'un mois.

Pas de demande de pièces complémentaires

La DDETS peut transmettre l'accord à la caisse de recouvrement dont dépend l'entreprise au-delà du délai d'un mois.

Contrôle de fond

Le contrôle de fond est réalisé par l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise qui a déposé l'accord.

Ce contrôle vise à vérifier si les clauses de l'accord déposé respectent la loi.

L'organisme de recouvrement dispose d'un délai de 3 mois pour demander la modification des dispositions de l'accord qui sont contraires à la loi.

Demande de modification formulée

Si l'organisme de recouvrement demande la modification de certaines clauses dans le délai de 3 mois, l'entreprise doit effectuer les modifications avant de pouvoir bénéficier des avantages de l'accord.

Pas de demande de modification

Si l'organisme de recouvrement ne demande aucune modification pendant le délai de 3 mois, l'entreprise peut bénéficier des avantages sociaux et fiscaux de l'accord pour l'exercice comptable en cours.

Si l'organisme de recouvrement ne demande aucune modification de l'accord pendant un délai de 5 mois, l'entreprise peut même conserver les avantages pour les exercices comptables postérieurs.

Information du salarié

Chaque entreprise doit donner à ses salariés un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de la société.

De plus, l'accord d'intéressement doit prévoir un système d'information des salariés et de vérification d'exécution de l'accord.

À chaque versement lié à l'intéressement, vous recevez une fiche, distincte du bulletin de paie. Cette fiche précise notamment le montant des droits qui vous sont attribués. En annexe, la fiche comporte une note pour rappeler les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Cette fiche peut vous être

remise par la voie électronique.

Lorsque vous quittez l'entreprise, vous recevez 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.

À savoir : si vous êtes bénéficiaire ou susceptible de bénéficier de l'accord d'intéressement après votre départ de l'entreprise, vous continuez d'être informé de vos droits.

Modes de calcul

Prime d'intéressement

L'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

L'accord d'intéressement indique la formule de calcul ainsi que les critères de répartition entre les salariés.

La répartition peut être

- uniforme, c'est-à-dire que tous les salariés reçoivent la chose,
- proportionnelle au salaire ou au temps de présence de chaque salarié,
- ou combiner plusieurs de ces critères.

Le montant de la prime est plafonné.

Pour un salarié

30 852 € pour 2022
20 568 € pour 2021

Pour un dirigeant d'entreprise et son conjoint collaborateur

Dirigeants ou conjoints rémunérés en salaires

Ils sont dans la même situation que les autres salariés de l'entreprise. Le montant maximum de la prime qui peut leur être versée est de :

30 852 € pour 2022
20 568 € pour 2021

Dirigeants ou conjoints rémunérés autrement qu'en salaires

Pour les dirigeants et leurs conjoints collaborateurs qui perçoivent des rémunérations non salariales, le montant maximum de la prime est égal au salaire annuel le plus élevé de l'entreprise.

Pour un dirigeant ou un conjoint de dirigeant non rémunéré

Il arrive que les conjoints collaborateurs des dirigeants ne perçoivent aucune rémunération. Dans ce cas, le montant maximum de la prime qui peut leur être versée est de 10 284 €.

Supplément d'intéressement

Si la prime d'intéressement calculée selon l'accord d'entreprise est inférieure au plafond annuel, l'entreprise peut vous verser un supplément d'intéressement. Le montant de ce supplément est libre, mais l'addition de ce supplément et de la prime d'intéressement ne doit pas dépasser le plafond annuel.

Avantages pour l'entreprise

Quelles sommes peuvent être versées au titre de l'intéressement ?

Les montants qui peuvent être versés aux salariés au titre de l'intéressement varient d'une entreprise à l'autre. Ces variations sont liées à divers paramètres, quantitatifs et qualitatifs. Par exemple, le chiffre d'affaires, le résultat d'exploitation, les délais de livraison, la mise en place nouvelles procédures, la conduite à terme d'un projet.

Mais il y a 2 limites cumulatives à ne pas dépasser :

- 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 par an, au titre de l'intéressement, ne peut pas dépasser 30 852 €

Avantages sociaux

Cotisations sociales

Toutes les entreprises sont exonérées de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de l'intéressement.

Forfait social

Entreprise de moins de 250 salariés

L'entreprise de moins de 250 salariés est exonérée de forfait social: Contribution prélevée sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations de sécurité sociale sur les sommes versées dans le cadre de l'intéressement.

Entreprise de 250 salariés ou plus

L'entreprise de 250 salariés ou plus doit payer un forfait social de 20% sur les sommes versées dans le cadre de l'intéressement.

Avantages fiscaux

Les entreprises qui mettent en place l'intéressement bénéficient des avantages fiscaux suivants :

- Déduction du bénéfice imposable des sommes versées dans le cadre de l'intéressement
- Exonération de taxes sur les salaires, de taxes d'apprentissage et de participations à la formation continue et à la construction
- Sous certaines conditions, et si les sommes sont versées dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, droit de constituer une provision pour investissement. Cette provision ne doit pas dépasser 50 % des sommes versées par l'entreprise pour compléter l'intéressement, lorsqu'il est inférieur au plafond légal.

Avantages pour le salarié

Les avantages de l'intéressement pour le salarié se situent au niveau de la disponibilité des sommes et au niveau fiscal.

Disponibilité de la prime

Versement immédiat

Si vous souhaitez obtenir le versement immédiat de la prime (en totalité ou en partie), vous devez le demander dans un délai de 15 jours à partir de la date à laquelle vous êtes informé du montant qui vous est attribué.

Les sommes sont versées au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice. Ainsi, par exemple, si l'exercice est clos au 31 décembre 2021, le versement a lieu au 31 mai 2022. Passé ce délai, un intérêt de retard vous est payé.

Avantages fiscaux

Les sommes reçues dans le cadre de l'intéressement sont soumises aux contributions sociales (CSG, CRDS).

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf si vous les affectez à un PEE, un PEI ou un Perco dans les 15 jours de leur versement dans la limite de 20 568 € en 2020 (30 852 € en 2021).

Placement sur un plan d'épargne

Si vous ne demandez pas le versement immédiat de la prime, elle sera automatiquement placée sur un PEE s'il existe, ou sur un PEG ou un PEI.

Vous pouvez aussi choisir de placer tout ou partie des sommes reçues sur le Perco s'il existe.

Les sommes sont placées au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice. Ainsi, par exemple, au 31 mai 2022 si l'exercice est clos au 31 décembre 2021. Passé ce délai, un intérêt de retard vous est payé.

Les sommes sont alors disponibles uniquement à la fin du délai de blocage du plan concerné (5 ans pour le PEE, jusqu'à la retraite pour le Perco) sauf cas de déblocage anticipé applicable au plan.

Avantages fiscaux

Les sommes reçues dans le cadre de l'intéressement

sont soumises aux contributions sociales (CSG, CRDS).

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf si vous les affectez à un PEE, un PEI ou un Perco dans les 15 jours de leur versement dans la limite de 20 568 € en 2020 (30 852 € en 2021).

Placement sur un compte épargne-temps

Vous pouvez choisir de placer tout ou partie des sommes reçues sur un compte épargne-temps.

Avantages fiscaux

Les sommes reçues dans le cadre de l'intéressement sont soumises aux contributions sociales (CSG, CRDS).

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf si vous les affectez à un PEE, un PEI ou un Perco dans les 15 jours de leur versement dans la limite de 20 568 € en 2020 (30 852 € en 2021).