

# INTERESSEMENT

Mis à jour le 02/01/25 - Export le 17/03/25

Eres a créé cette fiche pour vous aider à mettre en place dans les meilleures conditions un accord d'intéressement au sein d'une entreprise. L'accord d'intéressement nécessite un certain formalisme, contrepartie nécessaire d'un statut fiscal et social exceptionnel.

## Sommaire

---

<b>Les enjeux de l'accord d'intéressement</b> .....	2
<b>Les trois principes incontournables</b> .....	2
<b>Entreprises concernées et bénéficiaires</b> .....	2
<b>Mode et délai de conclusion (article L 3312-5 du Code du travail)</b> .....	2
<b>Dépôt de l'accord auprès de la DREETS/DRIEETS/DEETS</b> .....	3
<b>Les composants de l'accord</b> .....	3
<b>Formule de calcul</b> .....	4
<b>Plafonds</b> .....	4
<b>Répartition de la prime</b> .....	4
<b>Versement des primes</b> .....	4
<b>Régime social et fiscalité</b> .....	5
<b>LE SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT</b> .....	5
Introduction .....	5
Conditions préalables au versement .....	5
Montants/Plafonds .....	5
Mise en œuvre .....	5
Régime social et fiscal .....	6

## Les enjeux de l'accord d'intéressement

---

- Fédérer les salariés autour d'objectifs communs internes pour améliorer la performance de l'entreprise ;
- Coller à la réalité économique de l'entreprise (règles et montant de la prime globale) ;
- Maîtriser les sommes versées et éviter les effets de bord liés à une rédaction trop complexe ;
- Respecter les contraintes réglementaires qui conditionnent les exonérations de charges sociales.

## Les trois principes incontournables

---

**L'accord d'intéressement est aléatoire :** l'accord doit indiquer explicitement une formule de calcul, ce qui implique qu'aucun montant minimum ne peut être fixé ou garanti d'avance du fait de la formule retenue.

**L'accord d'intéressement est collectif :** tous les salariés (au sens du droit du travail) de l'entreprise ou des établissements doivent pouvoir bénéficier de l'accord.

**L'accord d'intéressement ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire :** à savoir toutes les rémunérations versées à l'occasion ou en contrepartie du travail y compris les primes régulières ou occasionnelles. Toutefois, la portée de cette interdiction est limitée dans le temps à un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément de salaire supprimé et la date d'effet de l'accord.

## Entreprises concernées et bénéficiaires

---

**Entreprises concernées :** toute entreprise, quelle que soit la nature de son activité et/ou sa forme juridique.

**Condition d'effectif :** au moins 1 salarié au jour de la signature de l'accord.

Condition d'ancienneté : 3 mois maximum en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise dans l'entreprise au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, que celle-ci ait été acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

**Bénéficiaires :**

- Tous les salariés de l'entreprise ayant l'ancienneté requise (quel que soit le type de contrat de travail) ;

Et

- Dans les entreprises employant au moins 1 salarié pendant 12 mois consécutifs sur l'année civile précédente et n'ayant pas dépassé le seuil de 250 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives :
  - Les chefs d'entreprises, présidents, DG, gérants ou membres du directoire non-titulaires d'un contrat de travail,
  - Le conjoint ou partenaire de PACS du chef d'entreprise non-titulaire d'un contrat de travail à condition qu'il ait le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé et qu'il y ait bien dans l'entreprise un salarié en sus du conjoint et du chef d'entreprise.

**Si l'entreprise ne compte qu'un seul salarié, la mise en place de l'intéressement n'est envisageable que si elle est calculée sur des performances et résultats de l'entreprise et non pas en fonction des performances du salarié (sinon cela remettrait en cause le caractère collectif du dispositif).**

**Si l'effectif de l'entreprise se limite au seul mandataire social disposant également d'un contrat de travail, la mise en place d'un accord d'intéressement n'est pas possible.**

**S'agissant des conjoints salariés, ces derniers ont également la possibilité de bénéficier des dispositifs d'épargne salariale (et d'en faire bénéficier le chef d'entreprise dans les conditions de droit commun).**

**Néanmoins, si le conjoint est le seul salarié de l'entreprise, nous recommandons avant la mise en place de tout dispositif d'attendre les résultats du questionnaire Pôle Emploi (questionnaire d'éligibilité du conjoint à l'assurance chômage, permettant en cas de contrôle URSSAF de caractériser la réalité du contrat de travail). En effet, lorsque le conjoint du chef d'entreprise est embauché, le risque est que ce dernier ne s'immisce dans la gestion des affaires, situation alors susceptible de remettre en cause le lien de subordination inhérent à tout contrat de travail (et donc le contrat de travail en lui-même).**

## Mode et délai de conclusion (article L 3312-5 du Code du travail)

---

**Modes de conclusion :**

*Mise en place par accord négocié :*

- Selon le droit commun de la négociation collective dans le cadre d'une convention de branche ou d'accord professionnel ;

- Entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ou du Comité Social et Economique (CSE) ;
- A la suite d'une ratification de l'accord à une majorité aux 2/3 des salariés.

*Mise en place par décision unilatérale de l'employeur :*

Par dérogation au principe cité ci-dessus, l'employeur d'une entreprise de moins de 50 salariés, dépourvue de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ou encore en cas d'échec des négociations, peut également mettre en place par décision unilatérale un accord d'intéressement pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, à la condition que l'entreprise ne soit pas couverte par un accord de branche agréé.

**Durée de l'accord :** 1 à 5 exercices

La durée d'application est d'un à cinq exercices. Il peut être renouvelé plusieurs fois par tacite reconduction si l'accord (ou la DUE) le prévoit et que les critères de déclenchement et les modalités de calcul le permettent.

Important : au terme de la durée d'application (hors clause de tacite reconduction), l'accord d'intéressement arrive à échéance et s'éteint. Pour continuer à verser de l'intéressement, la conclusion d'un nouvel accord, même identique au précédent, est nécessaire. Il constitue alors un nouvel accord.

Pendant la période d'application d'un accord d'intéressement, certaines modifications pourront être apportées à l'accord, il s'agit d'un avenant à l'accord (il modifie un accord en cours d'application).

*Délai de conclusion (pour garantir le caractère aléatoire) : avant la fin de la 1<sup>ère</sup> moitié de la période de prise d'effet, soit pour un accord retenant une période de calcul annuelle la fin du 1<sup>er</sup> semestre ou pour une formule de calcul semestrielle la fin du 1<sup>er</sup> trimestre.*

## Dépôt de l'accord auprès de la DREETS/DRIEETS/DEETS

---

Tout accord d'intéressement doit être déposé *auprès de la DREETS/DRIEETS/DEETS* pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales.

**Délai de dépôt :** au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date limite de conclusion (fin de la 1<sup>ère</sup> moitié du 1<sup>er</sup> exercice d'application), soit le 15/07/2025 pour un accord signé au plus tard le 30/06/2025 sur les exercices du 01/01/2025 au 31/12/2029.

**Formalisme :** Le dépôt est effectué par l'entreprise auprès sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Il est de même des éventuels avenants.

Respect du caractère aléatoire : aucun versement ne peut avoir lieu avant que le dépôt de l'accord ait été effectué.

Une fois l'accord déposé (et dès lors que l'accord a été signé dans les conditions de formes et de délai), l'entreprise recevra, dans un délai de 5 mois maximum, un récépissé de dépôt – à conserver – lui permettant de justifier des exonérations.

Nb : Le contrôle opéré par l'administration sur les modalités de conclusion des accords a été supprimé. Seul le contrôle mené par les URSSAF/CGSS/MSA, sur le contenu, est maintenu.

*L'ouverture du droit aux exonérations est subordonnée au dépôt de l'accord, mais la date d'effet de l'accord correspond bien à la date d'application de l'accord (1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> exercice d'application, soit par exemple le 1<sup>er</sup>/01/2025 pour un accord allant du 01/01/2025 au 31/12/2029).*

## Les composants de l'accord

---

- **Un préambule** indiquant les motifs de l'accord, les raisons ainsi que les modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition des primes ;
- **La formule de calcul** liée aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise ;
- **Les modalités d'information** du personnel ainsi que les conditions de vérification des modalités d'exécution de l'accord ;
- **La période d'application** de l'accord en précisant la date de conclusion et d'effet du contrat ainsi que sa durée d'exécution (5 exercices maximum) ;
- **Le champ d'application** de l'accord ;
- **Les modalités de calcul** de l'intéressement et les critères de répartition de la prime globale (détaillés) ;
- **Les modalités d'information** du salarié sur les choix d'affectation de la prime (choix du salarié entre plans d'épargne salariale et/ou perception directe) ; les délais permettant au salarié de faire son choix, l'affectation par défaut sur le PEE en l'absence de choix exprimé, la durée d'indisponibilité des droits et les cas de déblocage anticipés en cas de versement sur un plan d'épargne ;
- **Les dates de versement des primes ;**
- **Les procédures prévues** par les parties pour le règlement des litiges.

## Formule de calcul

---

La formule de calcul doit faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios, etc.) dont la définition figurera de manière claire dans la rédaction de l'accord :

- Objectifs dits « **quantitatifs** » basés sur des éléments du bilan ou de la liasse fiscale (soldes intermédiaires de gestion, etc.) ;
- Objectifs dits « **qualitatifs** » basés sur des éléments liés à l'activité intrinsèque de l'entreprise avec des outils de mesure incontestables.

Les éléments de mesure pris en compte doivent assurer le caractère incertain et variable de l'intéressement : le versement des primes ne peut être garanti à l'avance.

## Plafonds

---

- **Plafond collectif** : 20 % maximum des rémunérations annuelles versées dans l'entreprise soit la somme des salaires annuels bruts (fixe + variable) versés aux salariés et de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur/associé ou les mandataires sociaux.
- **Plafond individuel** : 75 % du PASS de l'exercice de calcul par bénéficiaire, y compris l'éventuel supplément d'intéressement, soit 34 776 € de prime max. au titre de 2024 et 35 325 € de prime max. au titre de 2025.

### Gestion des reliquats :

Si l'accord le prévoit, les sommes qui ne seraient pas mises en distribution en raison de l'atteinte du plafond individuel sont à nouveau réparties entre les bénéficiaires n'atteignant pas le plafond. Si après les répartitions successives tous les bénéficiaires atteignent le plafond individuel, les sommes non distribuées ne pourront pas être reportées pour être distribuées au cours d'un exercice ultérieur. A défaut de précision dans l'accord, aucun reliquat ne pourra être redistribué.

## Répartition de la prime

---

La **répartition de la prime globale** d'intéressement entre les bénéficiaires peut se faire soit :

- **Uniformément entre les bénéficiaires** (tous les bénéficiaires reçoivent la même prime) ;
- **Proportionnellement au salaire** : la notion de salaire retenu doit être définie dans l'accord ;
- **Proportionnellement à la durée de présence** : temps de présence selon la définition légale du temps de travail.
- En fonction de la combinaison de plusieurs de ces critères.

Une autre répartition que celle limitativement énumérée, notamment en fonction de l'ancienneté, de la catégorie professionnelle ou de la qualification du bénéficiaire est interdite.

**Plafonnement de la prime d'intéressement du chef d'entreprise** : la rémunération prise en compte pour le calcul de la prime d'intéressement du chef d'entreprise est plafonnée au salaire le plus élevé dans l'entreprise. Le chef d'entreprise perçoit donc le même montant d'intéressement que son salarié le mieux payé.

## Versement des primes

---

**Date limite de versement** : au plus tard le **1<sup>er</sup> jour du 6<sup>ème</sup> mois qui suit la clôture de l'exercice en cas de calcul annuel**. En cas de période de calcul infra annuelle, le versement doit intervenir dans les 2 mois qui suivent la période de calcul.

*Au-delà de cette date, l'entreprise verse un intérêt de retard égal au TMOP x 1,33 calculé prorata temporis. Il est versé en même temps que le principal.*

### Avances sur intéressement :

L'accord d'intéressement peut prévoir le versement, en cours d'exercice, d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement. Les avances sont versées au bénéficiaire, après avoir recueilli son accord, selon une **périodicité qui ne peut être inférieure au trimestre**.

Les modalités de versement de ces avances doivent être bien indiquées dans l'accord d'intéressement. A défaut, l'employeur devra demander, par courrier recommandé avec accusé de réception ou sur remise en propre, l'accord du salarié sur le principe du versement d'une telle avance. Le salarié dispose alors de 15 jours pour donner son accord. A défaut, aucune avance ne pourra lui être versé.

Lorsque les droits définitifs attribués au bénéficiaire au titre de l'intéressement sont inférieurs à la somme des avances reçues, les sommes trop perçues sont intégralement reversées par le bénéficiaire à l'employeur sous la forme d'une retenue

sur salaire. Lorsque le trop-perçu a été affecté à un plan d'épargne salariale, il ne peut être débloqué. Il constitue un versement volontaire du bénéficiaire et n'ouvre pas droit aux exonérations prévues aux articles [L. 3312-4](#), [L. 3315-1](#) à [L. 3315-3](#) et [L. 3325-1](#) à [L. 3325-4](#).

## Régime social et fiscalité

---

Pour l'entreprise :

- **Déductibilité de l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés (IS)** ou de l'impôt sur le revenu (BIC/BNC) de l'intéressement ;
- **Exonération de charges** sociales patronales des primes d'intéressement ;
- **Exonération de forfait social** pour les entreprises de moins de 250 salariés pour les sommes versées à compter du 01/01/2019.
  - Forfait social à 20 % ou taux réduit à 16 % si l'intéressement est versé dans un PERECO(I) ou PER entreprise lorsque l'épargne en « gestion pilotée » par défaut est affectée à l'acquisition de parts de fonds dont au moins 10 % des titres sont éligibles au PEA-PME.
- Taxe sur les salaires (pour les entreprises non-assujetties à la TVA).

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ouvrent plus droit au crédit d'impôt.

**Pour les bénéficiaires :**

- **Exonération de charges** sociales salariales des primes d'intéressement (hors CSG/CRDS au titre des revenus d'activité) ;
- **Exonération d'impôt sur le revenu** en cas d'affectation à un plan d'épargne salariale. Si la prime est perçue en cash, cette somme est soumise à l'impôt sur le revenu.

## LE SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT

---

### Introduction

---

La loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié a introduit la possibilité de verser un « *dividende du travail* » sous forme notamment d'un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos.

### Conditions préalables au versement

---

- Un accord d'intéressement doit être en cours de validité dans l'entreprise ;
- Cet accord doit s'être déclenché au titre du dernier exercice clos (objectifs initiaux fixés dans l'accord atteints) ;
- Le supplément d'intéressement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise ;
- Le supplément d'intéressement est versé aux mêmes bénéficiaires que l'intéressement au titre du dernier exercice clos (il bénéficiera donc éventuellement à des salariés partis et ne bénéficiera pas à de nouveaux entrants).

### Montants/Plafonds

---

Le montant global du supplément distribué peut résulter d'un montant fixe ou d'une formule de calcul.

Le cumul de l'intéressement et de son supplément au titre d'un même exercice **ne peut excéder** les plafonds légaux :

- 20 % des rémunérations versées sur l'exercice de référence au total des sommes versées,
- 50 % du PASS (75 % du PASS sur les exercices ouverts à compter du 24 mai 2019) en vigueur sur l'exercice de référence pour chaque prime individuelle.

### Mise en œuvre

---

**Si l'accord d'intéressement a été mis en place par décision unilatérale ou ratifié aux 2/3 des salariés**, la décision de verser un supplément d'intéressement peut également être décidée par l'employeur de manière unilatérale, *sauf si le mode de répartition est différent*. Dans ce cas, un accord négocié avec le personnel ou les instances représentatives du personnel et déposé auprès de la DREETS/DRIEETS/DEETS devra être signé pour pouvoir le verser.

**Si l'accord d'intéressement a été négocié**, le supplément devrait être formalisé par un accord spécifique même si les règles de répartition restent identiques (*Cass, 2e ch. civile, 19 octobre 2023, n°21-10.221*)

**Délai de versement** : Au plus tard à la clôture de l'exercice suivant l'exercice de calcul de l'intéressement, soit avant le 31/12/2025 au titre de l'exercice allant du 01/01/2024 au 31/12/2024.

## **Régime social et fiscal**

---

Le régime social et fiscal du supplément d'intéressement est identique à l'intéressement cité ci-dessus.