

Le plafond de la prime d'intéressement

Description

L'[intéressement](#) est un système d'épargne salariale dont l'objectif vise à impliquer les salariés dans l'atteinte des objectifs, quel que soit leur [contrat de travail](#). Le montant de la prime d'intéressement est déterminé librement par l'employeur. Cependant, il faut que les critères de calcul soient objectifs et mesurables et que le montant à distribuer respecte les limites prévues par la loi du travail.

Qu'est-ce que la prime d'intéressement ?

La prime d'intéressement a été introduite par la loi Macron d'août 2015. La finalité de ce dispositif est de **faire profiter aux salariés d'une prime sur les bons résultats financiers et/ou de la bonne performance de l'entreprise**. C'est donc un moyen de fidéliser et motiver les salariés de l'entreprise. Elle est encore appelée « [prime Macron](#) ». Le montant de cette prime est lié à un certain nombre de critères définis par l'employeur en termes d'atteinte des objectifs financiers ou opérationnels.

Les entreprises concernées

Toutes les entreprises, quelles que soient leur taille, leur branche d'activité et leur [forme juridique](#), peuvent mettre en place ce dispositif. Il est important de souligner que sa mise en place n'est pas obligatoire, car la loi ne l'impose pas. Donc, il s'agit d'une démarche totalement volontaire qui doit quand même respecter certaines conditions.

La principale condition à respecter pour la mise en place du dispositif est la signature d'un accord d'intéressement entre l'employeur et les salariés, ou elle doit être convenue dans le cadre de la convention collective d'entreprise, ou encore au sein du [Comité Social et Économique](#).

Les salariés qui en bénéficient

Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de cette prime. De fait, l'intéressement ne repose pas sur la performance individuelle des salariés, mais sur la performance collective. Ainsi, la prime est attribuée aux salariés en CDI, CDD, contrat en alternance, etc. Elle peut être aussi attribuée aux salariés sous [contrat de travail temporaire](#)

dans l'entreprise.

Par contre, sont exclus de l'intéressement les [étudiants stagiaires](#) ou les jeunes de moins de 16 ans. L'accord d'intéressement peut également prévoir un critère d'ancienneté d'au moins 3 mois.

Disposition des fonds

La mise à disposition des fonds de la prime peut se faire immédiatement, lorsque le salarié en fait la demande dans un délai de 15 jours suivant le jour où il a été informé de la disponibilité des fonds. Dans ce cas, les fonds lui sont versés immédiatement après la déduction de l'impôt sur le revenu.

Le salarié peut aussi choisir de ne pas entrer en possession immédiatement des fonds, mais de **les placer sur un plan d'épargne salariale** (Plan d'Épargne Entreprise, le Plan d'Épargne Interentreprises, ou Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif). La durée du placement est de 5 ans au moins. Dans ce cas, les fonds sont placés dans un compte bloqué au nom du salarié et restent indisponibles pendant toute la durée du placement. Néanmoins, dans certains cas d'urgences prévus par loi, les fonds peuvent être débloqués. Par exemple, en cas de mariage, décès, surendettement ou encore pour la création d'une entreprise.

À savoir : lorsque les fonds sont placés sur un plan d'épargne salariale, ils sont exonérés des cotisations sociales et fiscales.

Le montant de la prime d'intéressement

Le montant de la prime d'intéressement repose sur des critères de résultat et de performance fixés librement par l'employeur. **Le [mode de calcul](#) est donc variable** et la loi n'impose pas une formule de calcul de la prime.

Ainsi, l'employeur peut choisir d'appliquer un intéressement aux résultats en se référant par exemple à l'augmentation du chiffre d'affaires, le cash-flow dégagé, le montant des dividendes, le résultat net fiscal, l'excédent brut d'exploitation, etc.

D'un autre côté, le montant de la prime d'intéressement peut reposer sur la performance opérationnelle de l'entreprise. Ici, les critères peuvent être quantitatifs (la productivité, la réduction des pertes, la réduction de la consommation d'eau ou d'électricité, etc.) ou qualitatifs (la satisfaction des clients, l'amélioration de la qualité des produits, etc.).

Les plafonds de la prime d'intéressement

Même si la formule du calcul du montant de la prime n'est pas prévue par la loi, celui-ci ne doit pas dépasser une certaine limite. En effet, la prime d'intéressement est soumise à deux plafonds : **un plafond global** et **un plafond individuel**.

Le plafond global

Le montant total de la prime d'intéressement **ne doit pas dépasser 20 % de l'ensemble des salaires annuels distribués aux salariés**. Il ne doit pas non plus être supérieur à 20 % du revenu professionnel annuel des chefs d'entreprise, gérants, mandataires sociaux et conjoints associés ou collaborateur.

Le plafond individuel

En 2020, **le plafond limite du montant de la prime distribuée à chaque salarié est de 75 % du PASS** (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale). En 2019, le plafond était de 50 % du PASS. Le plafond individuel à distribuer en 2020 pour le compte de l'année 2019 est donc de 30 852 euros.