

Le versement de l'intéressement

Description

L'intéressement est un dispositif introduit par le code du travail visant à verser une prime collective aux salariés d'une entreprise, en vue de les rétribuer pour l'atteinte des objectifs fixés par l'employeur. Cette prime est versée au salarié, peu importe le type de [contrat de travail](#). Le montant de cette prime peut être immédiatement touché par le salarié, ou il peut choisir de faire un placement sur 5 ans sur un plan d'épargne salariale ou encore sur un compte d'épargne-temps (si l'accord collectif d'entreprise l'autorise).

Qu'est-ce que l'intéressement ?

L'[intéressement](#) est une prime attribuée aux salariés en fonction des objectifs fixés par l'employeur. Il s'agit d'une prime collective que toute entreprise peut distribuer au personnel, peu importe le secteur d'activités ou la [forme juridique](#).

Le montant de cette prime varie d'une entreprise à une autre. La raison est que la loi n'impose ni une formule de calcul ni des critères à prendre en compte pour déterminer la somme de l'intéressement. Le mode de calcul, la date de versement et les modalités d'attribution de la prime sont fixés dans l'[accord d'intéressement](#) signé entre l'employeur et les salariés.

En règle générale, les modalités de calcul de la prime reposent sur des critères de résultats et/ou de performance. De plus, le montant de l'intéressement doit rester dans certaines limites prévues par la loi. À ce titre, le plafond global de la prime est de 20 % de la masse salariale. En d'autres termes, le montant global de la prime ne doit pas excéder 20 % de l'ensemble des salaires bruts versés par l'entreprise à tout son personnel.

Par ailleurs, il existe un [plafond individuel](#) pour la somme à attribuer à chaque salarié. Elle est fixée à 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS). Ainsi, la prime à verser en 2020 à chaque salarié au titre de l'intéressement de 2019 ne doit pas dépasser 30 852 euros.

Quels sont les salariés concernés ?

L'intéressement est une prime collective. Elle vise donc tous les salariés de l'entreprise, quel que soit le type de contrat qui les lie à l'entreprise. En revanche, la prime n'est pas attribuée aux [étudiants stagiaires](#) ou aux jeunes de moins de 16 ans. Par ailleurs, dans le cadre de l'accord d'intéressement, les salariés d'un établissement de l'entreprise peuvent être exclus. L'accord peut aussi fixer une condition d'ancienneté qui ne doit pas dépasser 3 mois.

Même si tous les employés sont visés par la prime, la répartition entre les salariés n'est pas forcément égalitaire. L'accord d'intéressement peut en effet prévoir une [répartition au prorata](#) du salaire, une répartition en fonction du [temps de travail effectif](#) du salarié, une répartition uniforme ou encore une répartition en combinant les trois modes de répartition.

Les modalités de versement de l'intéressement

Le versement de l'intéressement doit se faire dans un délai prévu par la loi du travail. Ce délai est normalement fixé au dernier jour du cinquième mois après la fin de l'exercice précédent. Cette date est fixée normalement au 31 mai. Cependant, en 2020, selon la réforme Macron du Code du travail, la date limite de versement des primes d'intéressement est fixée au 30 juin 2020.

Toutefois, il revient au salarié de décider de l'encaissement immédiat de la prime ou du placement des fonds sur un plan d'épargne salariale. À noter que l'employeur a l'obligation de demander chaque année aux salariés ce qu'ils souhaitent individuellement en termes de modalités de versement.

Le versement immédiat

Lorsque le salarié le souhaite, le versement de la prime d'intéressement peut se faire immédiatement. Pour cela, il est indispensable que la demande soit faite dans un délai de 15 jours après qu'il ait été informé de la disponibilité des fonds.

Le placement sur un plan d'épargne

Au cas où le salarié opte pour le placement des fonds sur un plan d'épargne salariale, il a le choix entre le Plan d'Épargne Entreprise, le Plan d'Épargne Interentreprises et le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif.

La durée minimale de ce placement est de 5 ans au cours de laquelle les fonds

restent bloqués sur un compte courant au nom du salarié.

Bon à savoir : le salarié peut demander le déblocage des fonds placés. La loi prévoit en effet des cas de déblocage anticipé. Ainsi, toute personne concernée par les cas suivants peut faire une demande :

- Mariage ;
- Naissance ou l'adoption d'un 3^e enfant ;
- Divorce ;
- Invalidité ;
- Décès (du salarié ou de son conjoint) ;
- Licenciement ou démission ;
- Surendettement ;
- Création ou reprise d'entreprise ;
- Réparation de résidence suite à une catastrophe naturelle.

Pour ces différents cas, le salarié peut constituer un dossier de demande de déblocage des fonds dans un délai de 6 mois suivant l'apparition d'un des événements suscités. Dans le cas d'un décès, d'une [invalidité](#), d'un surendettement, la demande peut être faite à tout moment. Dès que la demande de déblocage anticipé est faite, les fonds sont versés au salarié en 3 jours.

Le placement sur un compte épargne-temps

L'accord collectif de l'entreprise, qui a institué le compte d'épargne-temps, peut définir une modalité autorisant le salarié à affecter les fonds perçus dans le cadre de l'intéressement sur le compte épargne-temps. Dans ce cas, le salarié peut décider que sa prime soit placée sur ce compte.

Faut-il verser l'intéressement aux salariés qui ont quitté l'entreprise ?

Les salariés, qui ont quitté l'entreprise, peuvent [bénéficier de l'intéressement](#) au titre de l'année de leur départ de l'entreprise. Cependant, l'accord d'intéressement peut fixer un temps minimum de présence au sein de l'entreprise pour avoir droit à la prime.

Si le salarié répond aux conditions, la prime lui sera versée normalement suivant les mêmes modalités. Il peut donc soit demander un versement immédiat de l'intéressement ou un placement sur un plan d'épargne.

Quelle est la fiscalité applicable à l'intéressement ?

Dans le cas d'un versement immédiat, la prime versée au salarié est soumise aux impôts sur le revenu et aux cotisations sociales. Par conséquent, si un salarié décide de la percevoir immédiatement, le montant sera par conséquent pris en compte pour le calcul de l'impôt à payer au titre de l'année écoulée.

Dans le cas d'un placement sur l'un des plans d'épargne salariale, les fonds étant bloqués pendant la durée du placement, ils ne sont donc pas assujettis aux impôts sur le revenu. Par la même occasion, les salariés bénéficient des avantages sociaux. L'exonération aux impôts concerne aussi les éventuelles plus-values que pourraient générer les fonds placés.

Par ailleurs, lorsqu'il y a déblocage anticipé, les fonds débloqués sont toujours exonérés d'impôts sur le revenu.

Le forfait social s'applique également au montant de la prime. Seules les entreprises de plus de 250 personnes y sont soumises. Cependant, depuis 2019, les Très Petites Entreprises ou Petites et Moyennes Entreprises (moins de 250 employés) sont exonérées du forfait social sur le montant de la prime d'intéressement. En 2020, le taux du forfait social pour les entreprises de plus de 250 salariés est de 20 %.

Bon à savoir : la loi Macron d'août 2015 a introduit un taux intermédiaire de 16 % en vigueur depuis le 1er janvier 2016. Ce taux s'applique à tous les plans d'épargne retraite : PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif), le PER d'entreprise obligatoire et le PER d'entreprise collectif.