



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français

Intéressement

Vérfifié le 01 janvier 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

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 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 ?

L'intéressement consiste à 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.

➡ **A savoir** : l'accord continue à produire ses effets même en cas de remplacement des représentants des salariés, suite au changement de situation juridique de l'entreprise.

Qui est concerné ?

La mise en place de l'intéressement n'est pas obligatoire, mais si une entreprise décide de 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** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23844>), son nombre de salariés ou son **domaine d'activité** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32887>).

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

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.

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Accord d'entreprise

L'accord d'intéressement peut être conclu par :

- Convention ou accord collectif de travail (avec un ou plusieurs délégués syndicaux)
- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives
- Accord au sein du **comité social et économique (CSE)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>)
- Projet d'accord proposé par l'employeur et adopté par référendum à la majorité des 2/3 des salariés.

L'entreprise peut se servir d'un modèle à télécharger en ligne.

**Modèle-type d'accord
d'intéressement**

Ministère chargé des finances

Accéder au
modèle de document [↗](https://www.economie.gouv.fr/mettre-place-interessement-entreprise)
(<https://www.economie.gouv.fr/mettre-place-interessement-entreprise>)

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.

Accord d'intéressement de la branche professionnelle

Ministère chargé des finances

Accéder au
service en ligne [↗](https://www.economie.gouv.fr/accords-branche-linteressement-entreprises)
(<https://www.economie.gouv.fr/accords-branche-linteressement-entreprises>)

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.

Agrément

Après que l'accord choisi par l'entreprise a été négocié avec les salariés ou leurs représentant, puis complété et signé, il doit être enregistré sur le site internet du ministère de l'emploi :

Service de dépôt des accords collectifs d'entreprise

Ministère chargé du travail

Accéder au
service en ligne [↗](https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/)
(<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>)

Que doit contenir l'accord d'intéressement ?

L'accord d'intéressement doit prévoir obligatoirement :

- Une introduction indiquant les motifs de l'accord, le choix du mode de calcul de l'intéressement et la justification des critères de répartition
- Un système d'information du personnel et de vérification de l'exécution de l'accord
- La période pour laquelle l'accord est conclu (en général 3 ans, avec reconduction tacite)
- Les établissements concernés
- Les formes d'intéressement retenues
- Les modes de calcul de l'intéressement et les critères de répartition
- Les dates de versement
- Les conditions dans lesquelles le comité social et économique (CSE) ou une commission spécialisée ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat
- Les procédures prévues pour régler les éventuels différends dans l'application de l'accord ou lors de sa révision

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, etc.

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 pour l'entreprise

Cotisations sociales

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

Forfait social

Les entreprises **de moins de 250 salariés** sont exonérées de *forfait social* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R55366>) sur les sommes versées dans le cadre de l'intéressement.

Les entreprises **d'au moins 250 salariés** doivent payer un forfait social de 20% sur les sommes versées dans le cadre de l'intéressement.

Avantages fiscaux pour l'entreprise

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
- Déduction du bénéfice imposable de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, qui peut être versée aux salariés jusqu'au 30 juin 2020
- 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.

Information du salarié

Vous recevez un livret d'épargne salariale qui vous présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

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* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R42133>) sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.

 **A 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.

Montant de la prime d'intéressement

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.

Salariés

- 30 852 € pour 2021
- 20 568 € pour 2020

Dirigeants d'entreprise et leurs conjoints collaborateurs

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 2021
- 20 568 € pour 2020

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.

Dirigeants ou conjoints non rémunérés

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 suivant les critères retenus dans 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.

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 3^e mois suivant la clôture de *l'exercice* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1169>). Ainsi, par exemple, au 31 mai 2021 si l'exercice est clos au 31 décembre 2020. Passé ce délai, un intérêt de retard vous est payé.

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 à défaut sur un PEG ou un PEI.

Vous pouviez exercer un droit de rétractation dans les 3 mois suivant le placement de la prime sur le PEE, mais cette possibilité n'existe plus pour les droits à intéressement attribués à partir de 2018.

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

Les sommes sont placées au plus tard le dernier jour du 3^e mois suivant la clôture de *l'exercice* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1169>). Ainsi, par exemple, au 31 mai 2018 si l'exercice est clos au 31 décembre 2017. Passé ce délai, un intérêt de retard vous est payé.

Les sommes sont alors disponibles uniquement à l'issue 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.

Placement sur un compte épargne-temps

Vous pouvez choisir de placer tout ou partie des sommes reçues sur un compte épargne-temps (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1907>).

Fiscalité

Les sommes reçues sont soumises aux contributions sociales (CSG, CRDS) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2971>).

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F487>) 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).

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L3312-1 à L3312-9 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178040&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178040&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
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 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189680&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189680&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Contenu de l'accord d'intéressement
- Code du travail : articles L3314-1 à L3314-4 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189682&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189682&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Calcul de l'intéressement
- Code du travail : articles L3314-5 à L3314-7 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189683&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189683&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Répartition de l'intéressement
- Code du travail : articles L3314-8 à L3314-10 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189684&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189684&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
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 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178043&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178043&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
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 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189709&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189709&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Information du salarié
- Code du travail : article L3342-1 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178056&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178056&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Condition d'ancienneté
- Code du travail : article L3343-1 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178057&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178057&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Versement de la prime sur un compte épargne-temps
- Code du travail : articles D3313-8 à D3313-11 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018533378&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018533378&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Information du salarié
- Code du travail : articles R3313-12 à D3313 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idSectionTA=LEGISCTA000031588593&dateTexte=20160101) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idSectionTA=LEGISCTA000031588593&dateTexte=20160101>)
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 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018533032&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018533032&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
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 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031585569) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031585569>)
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 \(PDF - 170.9 KB\)](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/02/cir_40587.pdf) ↗
(http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/02/cir_40587.pdf)