

Tout savoir sur...

L'intéressement et la participation



Vous êtes chef d'entreprise et souhaitez verser des primes à vos salariés pour les encourager et les fidéliser ? Nous vous proposons de découvrir, au travers de cette fiche, deux outils qui sont à votre disposition : la participation et l'intéressement.

La participation et l'intéressement sont deux mécanismes de primes fondés sur la performance collective de l'entreprise. Leur fonctionnement est différent mais complémentaire. Avant de les mettre en place, il est important de bien comprendre chacun de ces dispositifs.

Comment fonctionne ces deux dispositifs ?

La participation consiste à verser à chaque salarié une part sur les bénéfices de l'entreprise sous forme de prime. Ce dispositif est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés mais les entreprises qui ne remplissent pas ces conditions peuvent également le mettre en place.

L'intéressement est un dispositif facultatif. Il consiste à verser aux salariés une prime proportionnelle aux résultats ou aux performances de leur entreprise. Par ce biais, il vise à encourager les salariés à s'impliquer dans la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Comment sont-ils mis en place ?

La participation est mise en œuvre par la voie d'un accord d'entreprise qui indique notamment les règles de calcul, d'affectation et de gestion de la participation. Il précise aussi sa durée qui est de minimum 1 an.

L'intéressement est également mis en place par un accord d'entreprise qui fixe notamment son mode de calcul et les règles de répartition entre les salariés. Il est conclu pour une durée comprise entre 1 et 3 ans.

Comment sont calculées ces primes ?

Le montant de la prime de participation est aléatoire car il dépend des bénéfices de l'entreprise. Après clôture de l'exercice, l'entreprise calcule la part du bénéfice qui va être redistribuée aux salariés en appliquant la formule légale (*une autre formule peut être utilisée à condition d'être au moins tout aussi favorable*).

La formule de calcul légale est la suivante :

$[\frac{1}{2} (\text{Bénéfice net} - 5 \% \text{ Capitaux propres})] \times [\text{Salaires/Valeur ajoutée de l'entreprise}]$

Quelle que soit la formule utilisée, le montant de la prime de participation ne peut dépasser un plafond revalorisé chaque année en fonction des indemnités de sécurité sociale. Pour l'année 2021, ce plafond est de 30 852 € par salarié.

Le montant de la prime d'intéressement est lié aux résultats et performances de l'entreprise. Ainsi, les montants versés aux salariés varient d'une entreprise à l'autre.

Il existe néanmoins deux limites cumulatives qui ne doivent être dépassées :

- 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 €.

Quel que soit le dispositif, la répartition des sommes versées peut se faire de manière uniforme entre chaque salarié, proportionnelle aux salaires ou au temps de présence dans l'entreprise (ces critères peuvent être combinés).

Quels avantages sociaux et fiscaux pour l'entreprise ?

En matière sociale, ces primes sont exonérées de cotisations sociales. Seul un forfait social de 20% sur les sommes versées dans le cadre de la participation est dû pour les entreprises de plus de 50 salariés et sur les sommes versées dans le cadre de l'intéressement pour les entreprises de plus de 250 salariés.

En matière fiscale, les entreprises bénéficient :

- d'une déduction du bénéfice imposable des sommes versées dans le cadre de la participation ;
- d'une exonération de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage et de participation à la formation continue et à la construction...

Quel régime social et fiscal pour les salariés ?

Pour disposer de la prime, le salarié a deux possibilités :

- obtenir le versement immédiat ;
- la placer sur un PEE, Perco. 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.

Les sommes reçues sont soumises aux contributions sociales (CSG/CRDS) mais sont exonérées d'impôt sur le revenu si le salarié décide de les bloquer. En cas de versement immédiat des droits, le montant débloqué est soumis dans son intégralité à l'impôt sur le revenu.

Toutefois, en cas de déblocage anticipé prévu par l'article R3324-22 du Code du travail (mariage, naissance, divorce...) l'exonération d'impôt sur le revenu n'est pas remise en cause.



A savoir

La Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (ou Prime Macron) devrait être renouvelée pour l'année 2021. Pour rappel, cette prime, plafonnée à 1 000 euros, est complètement exonérée de charges sociales et de fiscalité. A savoir : si vous mettez en place un contrat d'intéressement dans votre entreprise, vous pourrez majorer le montant de la prime à 2 000 euros !