



L'intéressement

MAJ : 04/03/2026

Préambule

L'intéressement est un dispositif facultatif qui consiste à **verser à chaque salarié une prime liée à la performance ou aux résultats de l'entreprise.**

Véritable outil de rémunération et de fidélisation des salariés, l'intéressement offre un cadre fiscal et social très avantageux tant pour l'employeur que pour le salarié.

1. Le champ d'application



La mise en place de l'intéressement **est facultative** quel que soit l'effectif de l'entreprise, sa nature ou sa forme juridique.

L'intéressement doit présenter un **caractère collectif** c'est-à-dire que tous les salariés compris dans le champ d'un accord d'intéressement doivent pouvoir en bénéficier. Seule une **condition d'ancienneté** est prévue (3 mois maximum).

Dans les entreprises de moins de 250 salariés qui emploient habituellement au moins 1 salarié (même à temps partiel) en sus du dirigeant lui-même, **les dirigeants peuvent être admis à bénéficier de l'intéressement.**

2. La mise en place

2.1. L'accord d'intéressement

La mise en place de l'intéressement se fait par **voie d'accord collectif.**

L'accord d'intéressement est conclu pour une **durée de 1 à 5 ans** et peut être tacitement reconductible.

La date limite de conclusion est le dernier jour de la première moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet. Si ce délai n'est pas respecté, l'accord n'ouvre droit aux exonérations sociales et fiscales que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt.

Par exception, les **entreprises de moins de 11 salariés**, sans délégué syndical ni membre élu du CSE, peuvent mettre en place **par décision unilatérale** un régime d'intéressement pour une durée comprise entre 1 et 5 ans. Cette possibilité de mise en place d'un régime d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur a été élargie aux entreprises **de moins de 50 salariés** sous certaines conditions.

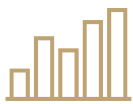
2.2. Le dépôt et le contrôle des accords

L'accord d'intéressement doit être déposé sur la plateforme TéléAccords dans un **déla**i de **15 jours** suivant la date limite de conclusion.

Un dispositif de sécurisation des exonérations fiscales et sociales attachées aux sommes versées au titre de l'épargne salariale s'exerce sur la base d'un contrôle par l'administration.

3. Le calcul de l'intéressement

3.1. La prime d'intéressement



L'intéressement doit présenter un caractère **aléatoire** et doit résulter d'une formule de calcul libre, inscrite dans l'accord, mais liée au **résultats et/ou aux performances de l'entreprise**. La formule de calcul peut être complétée d'un objectif pluriannuel.

La répartition de la prime d'intéressement peut être :

- **Uniforme** c'est-à-dire que tous les salariés reçoivent la même somme
- **Proportionnelle** au **sal**aire ou au **temps de présence** des salariés
- Combinaison de 2 ou 3 de ces critères.

Depuis la loi partage de la valeur du 29 novembre 2023, pour la **répartition proportionnelle aux salaires**, l'administration admet que l'entreprise applique **un plancher et un plafond** au salaire retenu.

3.2. L'abondement

L'abondement est **un versement facultatif effectué par l'employeur** en plus de l'intéressement lorsque le bénéficiaire choisit de verser **la somme sur un plan d'épargne**. Son montant est librement déterminé par l'employeur dans une certaine limite. Ainsi, l'abondement ne peut pas dépasser 3 fois le montant

que le bénéficiaire a versé dans le plan d'épargne, ni être supérieur à 8 % du PASS pour un PEE/PEI (3 844,8 €) et 16 % du PASS pour un PERECO/PERECOI (7 689,60 €).

3.3. Le supplément d'intéressement

L'employeur peut accorder un supplément d'intéressement **qu'il détermine librement en plus du versement de l'intéressement et de l'abondement**. Il s'agit d'un outil de motivation et de récompense pour les salariés.

Le supplément d'intéressement bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales que l'intéressement.

La répartition du supplément est identique à celle du versement de la prime d'intéressement, à défaut d'accord distinct.

3.4. Le plafond global

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires, y compris le cas échéant, le supplément d'intéressement, ne doit pas dépasser annuellement **20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise**.

La somme perçue, par un salarié et par an, au titre de l'intéressement ne peut pas dépasser **75% du plafond annuel de la sécurité sociale**, soit 36 045 € en 2026.

4. Les avantages sociaux et fiscaux de l'intéressement



Du côté **de l'entreprise**, un certain nombre d'avantages sociaux et fiscaux existent :

- Les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont **exonérées de cotisations sociales**.
- Pour les entreprises de moins de 250 salariés, **le forfait social a été supprimé**.

Du côté **des salariés**, les sommes reçues dans le cadre de l'intéressement sont **soumises à la CSG et CRDS** mais sont **exonérées de cotisations salariales et d'impôt sur le revenu**.

NB : si le salarié a opté pour la **perception immédiate de l'intéressement**, ces sommes seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Exemple de comparatif de coûts versement prime classique et prime d'intéressement :

Prime classique : 100 euros : -25% de cotisations sociales et + 40-45% de charges patronales
= Total perçu par le salarié 75 euros – Impôts sur le revenu

Prime d'intéressement : 100 euros : absence de charges patronales et de forfait social = total **versé par l'employeur** 100 euros et total **perçu par le salarié** 91 euros + x% éventuels d'intérêts de placement.

5. L'intéressement de projet



L'intéressement de projet peut être mis en place dans des entreprises ou groupes disposant d'un accord d'intéressement et qui ont des activités caractérisées et coordonnées. Il s'agit d'un intéressement complémentaire lié à un **projet commun à plusieurs entreprises du groupe** ou à un **projet interne à l'entreprise**.

Ainsi, il s'agit d'intéresser les salariés, non pas aux résultats ou aux performances de l'entreprise, mais à ceux d'un projet auxquels participent plusieurs entreprises. L'intéressement de projet peut également être mis en place dans une seule entreprise (si par exemple les autres entreprises parties prenantes du projet ne souhaitent pas mettre en place un tel accord).

L'accord d'intéressement de projet pourra être conclu pour prévoir que **tout ou partie des salariés** bénéficie d'un intéressement lié à ce projet.

La mise en place d'intéressement de projet suppose que les entreprises parties prenantes du projet soient elles-mêmes déjà couvertes par un accord d'intéressement classique.

Les sommes versées au titre de l'intéressement de projet suivent le même régime social que celles versées dans le cadre d'un intéressement classique.

Le montant cumulé de l'intéressement versé au titre de l'accord de base et au titre de l'intéressement de projet doit être inférieur ou égal à 20% du total des rémunérations brutes versées. D'autre part, le montant des primes versées au titre d'un même exercice doit être inférieur ou égal à 75% du PASS.

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée.

Contact

Claire APPELGHEM

DRH/Responsable Droit social

Claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com