

L'accord d'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés

La prime d'intéressement permet de verser une rémunération supplémentaire aux salariés avec un faible coût employeur et peu de charges salariales.

A noter : si votre exercice comptable correspond à l'année civile (1er janvier au 31 décembre), il faut que l'accord soit signé par l'ensemble des parties au plus tard le 30 juin 2022, pour que ce dernier puisse s'appliquer à l'exercice : 01.01.2022 au 31.12.2022. Vous pouvez également, dès maintenant, conclure un accord pour l'exercice 2023 !

Nous sommes à votre disposition pour vous présenter ce dispositif de façon plus précise et détaillée et vous accompagner dans sa mise en place !

Comparaison du versement d'une prime exceptionnelle soumise à cotisations et d'une prime d'intéressement

Exemple : Un employeur verse une prime exceptionnelle brute de 1 000.00 € à ses 10 salariés, soit un total brut de 10 000.00 € pour l'ensemble du personnel.

Prime exceptionnelle de 10 000 € brut		Prime d'intéressement de 10 000 € brut	
Taux de charges patronales moyen : 35%	Taux de charges salariales moyen : 23%	Taux de charges patronales : 0%	Taux de charges salariales moyen : 9.70%
Charges patronales en montant : 3 500 €	Charges salariales en montant : 2 300 €	Charges patronales en montant : 0 €	Charges salariales en montant : 970 €
Coût total pour l'employeur : 13 500 €	Total net perçu par les salariés : 7 700 € Soit 770 € net par salarié pour une prime de 1000 € brut par salarié	Coût total pour l'employeur : 10 000 €	Total net perçu par les salariés : 9030 € Soit 903 € net par salarié pour une prime de 1000 € brut par salarié

En conclusion :

Verser une prime d'intéressement globale d'un montant de 10 000 € à tous les salariés :

- Permet à l'employeur d'économiser 3 500 € de charges patronales
- Aux salariés de bénéficier d'un salaire net supplémentaire de 1 330 €.

Intérêt social et fiscal de l'intéressement :

- Elle est non soumise à cotisations patronales ;
- Elle est soumise seulement à la CSG/CRDS pour le salarié et à l'impôt sur le revenu.
- Si le salarié place l'intéressement sur un plan épargne dans les délais légaux → l'intéressement est exonéré d'impôt sur le revenu.

Les grands principes :

- La prime globale d'intéressement est calculée sur la base de performances et/ou résultats de l'entreprise à atteindre sur l'exercice.
 - La formule est adaptée à l'entreprise (sur mesure) et déterminée par la direction.
 - Si les objectifs de l'accord d'intéressement ne sont pas atteints → aucune prime d'intéressement ne sera versée aux salariés : c'est donc une formule « gagnant/gagnant » qui sécurise l'entreprise (objectifs non atteints → pas de prime d'intéressement).
 - L'intéressement permet de :
 - ♣ Verser une rémunération supplémentaire aux salariés avec un taux de charge patronale nul ;
 - ♣ Fidéliser les salariés ;
 - ♣ Motiver les salariés, etc...
 - Durée de l'accord : entre 1 an et 3 ans.
 - L'intéressement doit être collectif → tous les salariés de l'entreprise doivent en bénéficier, bien qu'une condition d'ancienneté de 3 mois puisse être appliquée.
 - La répartition de la prime globale d'intéressement entre les salariés peut être :
 - ♣ Uniforme ;
 - ♣ Proportionnelle au salaire ;
 - ♣ Proportionnelle à la durée de présence ;
 - ♣ Utiliser conjointement plusieurs de ces critères.
 - Les primes d'intéressement ne peuvent se substituer à des éléments de rémunérations existants au moment de la mise en place de l'accord.
 - Les primes d'intéressement sont plafonnées de façon individuelles et collectives :
 - ♣ 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 excéder 75 % du montant du plafond annuel de Sécurité sociale (30 852 € en 2022).
- Ces seuils sont élevés et permettent de verser des primes d'intéressement d'un montant significatif aux salariés.
- Les chefs d'entreprise et dirigeants peuvent bénéficier de l'intéressement dans les entreprises ne dépassant pas 250 salariés.
 - Certaines formalités sont à respecter lors de la mise en place : rédaction d'un accord, dépôt à l'inspection du travail, etc...

Madame Cécile FERNBACH, expert-comptable, est à votre disposition pour vous présenter ce dispositif de façon plus précise et détaillée et vous accompagner dans sa mise en place !

Vous pouvez solliciter un rendez-vous au cabinet ou téléphonique à l'adresse mail suivante : contact@vipsocial.fr

A très bientôt !!!

Toute l'équipe VIP SOCIAL