



Son montant est soumis à un double plafond, individuel et collectif. Dans les entreprises de 1 à 100 salariés, le dirigeant et son conjoint associé ou collaborateur peuvent bénéficier de l'intéressement, si l'accord le prévoit.

Contrairement à la participation, l'intéressement n'est pas bloqué et le salarié touche directement sa prime ce qui en fait un important levier de motivation.

Il faut noter que cette prime est exonérée de charges sociales (salarié et employeur) et qu'elle peut être exonérée d'impôt si elle est versée sur un PEE (voir ci dessous). La CSG et la CRDS sont à précompter.

Le plan d'épargne entreprise (PEE) :

Le PEE est un dispositif d'épargne collectif qui ouvre aux salariés de l'entreprise la faculté de participer -avec l'aide de l'entreprise- à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

La mise en place du plan se fait soit par accord soit par décision unilatérale de l'employeur et il est déposé à la DDTEFP.

Le système est simple, le salarié effectue un versement volontaire qui va être abondé par l'entreprise. Il faut noter que le versement volontaire peut être constitué par le versement de tout ou partie de l'intéressement ou de la participation.

L'abondement est donc l'élément incitatif du PEE et la clé de la politique salariale de l'entreprise. En effet, cet abondement -exonéré de charges sociales et fiscales- peut atteindre 300% du versement du salarié dans la limite de 2300€ par an. La CSG et la CRDS sont à précompter.

La contrepartie de l'exonération de charges est le blocage des sommes versées pendant cinq ans.

A savoir : Le plan d'épargne interentreprises (PEI) mis en place par une branche professionnelle ou plusieurs entreprises permet aux petites entreprises d'accéder facilement au dispositif.