

CÔTE-D'OR Fiscalité

# Primes d'intéressement et de participation : mode d'emploi

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, de nouvelles mesures visent à favoriser l'épargne salariale. Il y a quelques jours, la préfecture a envoyé un courrier aux patrons du département pour leur expliquer ces nouvelles règles. L'occasion de rappeler le mode d'emploi d'un dispositif qui concerne 124 911 salariés en Côte-d'Or.

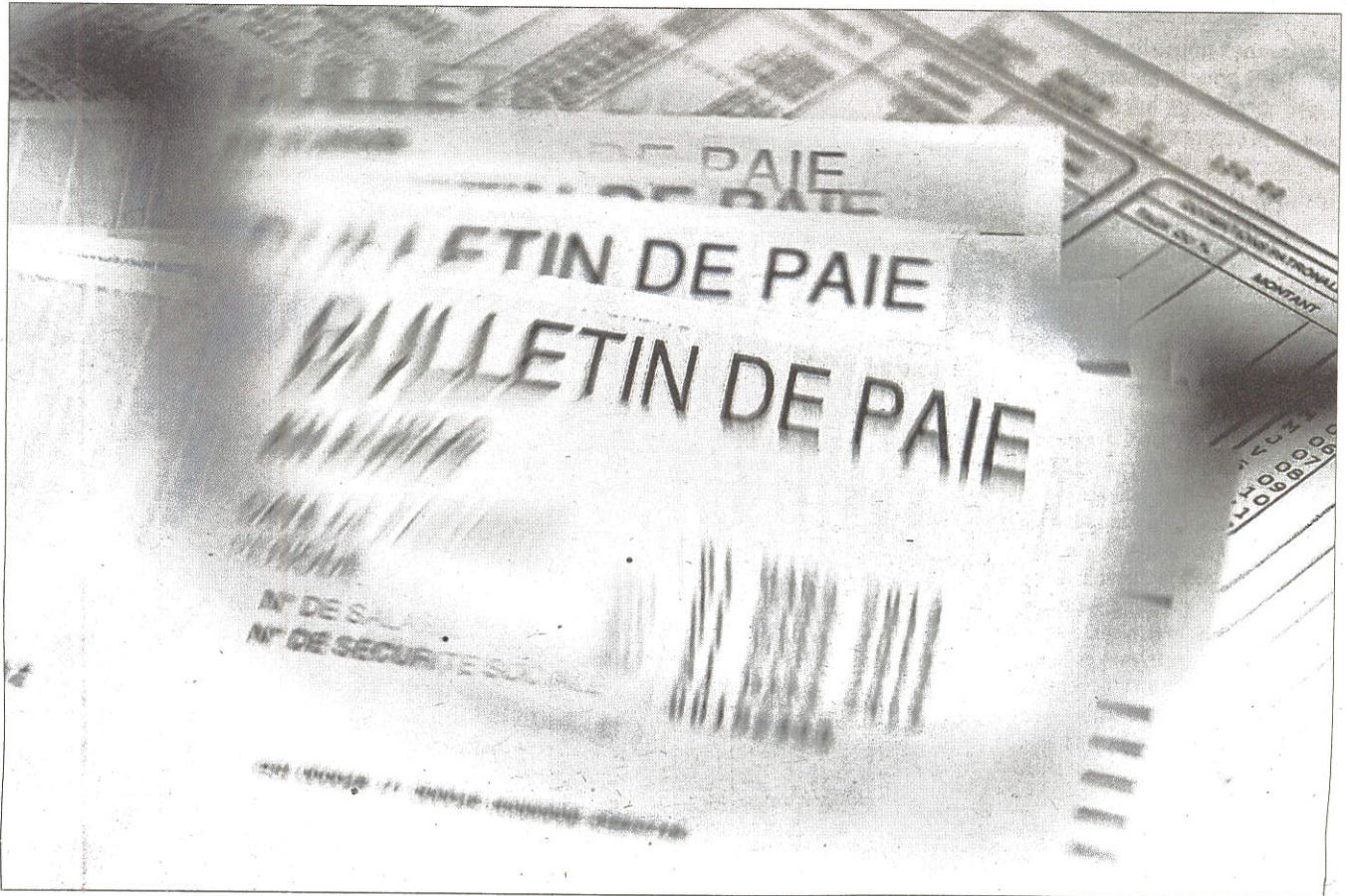
■ Prime d'intéressement, prime de participation : quelles différences ?

L'intéressement et la participation sont deux dispositifs d'épargne salariale.

➤ Outil de management, l'intéressement vise à associer les salariés d'une entreprise à sa réussite. Sa mise en place est facultative. En pratique, il se traduit par le versement de primes aux salariés en fonction de l'atteinte d'objectifs ou de niveaux de performance, définis à partir de critères précis, tels que le chiffre d'affaires, par exemple.

➤ La participation, elle, permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par leur entreprise. Obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, elle est facultative pour les autres.

Concernant ces deux dispositifs, les salariés peuvent demander le versement immédiat de la prime sur leur compte bancaire ou son placement sur un plan dit « d'épargne salariale ».



Les primes d'intéressement et de participation peuvent être perçues directement par les salariés sur leur compte bancaire ou être placées sur des plans d'épargne salariale. Photo d'illustration LBP/Philippe BRUCHOT

■ Ouvrir un Plan d'épargne entreprise ou un Plan d'épargne pour la retraite collectif ?

Si le salarié choisit d'épargner, il peut ouvrir soit un Plan d'épargne entreprise (PEE), soit un Plan d'épargne pour la retraite collectif

(Perco). Les sommes investies au PEE sont légalement bloquées pendant cinq ans. À noter que les sommes versées au Perco sont, elles, légalement bloquées jusqu'au départ à la retraite. Cependant, il existe des cas de débloques anti-

cipés permettant de disposer de l'épargne avant cette échéance.

■ Quelle fiscalité ?

Les sommes reçues par les employés au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations salariales, à l'exception de la CSG (contribution sociale généralisée) et de la CRDS (contribution à la réduction de la dette sociale), et sont soumises à l'impôt sur le revenu si elles sont perçues immédiatement. Si elles sont investies dans un plan d'épargne salariale, elles sont exonérées d'impôt dans la limite de 20 262 € en 2019.

■ Ce qui a changé pour les patrons côte-d'oriens

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, la suppression du forfait social permet aux chefs d'entreprise de moins de 250 salariés de ne payer aucune charge lors de la mise en œuvre d'accords d'intéressement. *Idem* pour les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent reverser une partie de leurs bénéfices *via* la participation.

Dans les faits : une patronne côte-d'orienne employant 60 personnes et qui réfléchit à distribuer 400 € d'intéressement à ses salariés, aurait redistribué, avant le

## EN CHIFFRES

■ 124 911 salariés potentiellement concernés en Côte-d'Or

Ces nouvelles mesures s'appliquent à 20 438 entreprises immatriculées en Côte-d'Or. Selon les chiffres communiqués par la préfecture, 124 911 salariés peuvent profiter de primes d'intéressement ou de participation déduites de forfait social. Contactée, la direction régionale des finances publiques de Bourgogne-Franche-Comté et du département de la Côte-d'Or n'était pas en mesure de recenser le volume ni les montants des primes qui ont été reversés en 2018 par les entreprises du département.

1<sup>er</sup> janvier, 24 000 € à ses collaborateurs et payé 4 800 € de charges sociales. Désormais exemptée de ce forfait, elle pourra, si elle le souhaite, reverser cette somme à chaque salarié sans accroître l'effort financier de l'entreprise. Cela leur ferait 80 € de plus dans leur porte-monnaie.

Marie MORLOT

## Benoît Willot : « Ce n'est pas une vraie avancée, c'est juste un retour à ce qui se faisait avant »

« Cette mesure est bien évidemment bienvenue. Car je rappelle que lors de leur mise en place, les primes de participation sur les bénéfices n'étaient pas soumises à un forfait social. Celui-ci est passé de 0 % à 8 %, 12 %, puis 20 % sous la mandature de François Hollande. En réalité, ce n'est pas une avancée, c'est juste un retour à ce qui se faisait avant », analyse Benoît Willot, président sortant de la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises) de Côte-d'Or (\*). Il se félicite du fait que la suppression du forfait social rende possible une importante économie de charges, « ce qui permettra aux entreprises de générer des résultats supérieurs, qui apparaîtront sur les bilans et serviront de base pour le calcul des primes des années suivantes, c'est tout bénéf. Ceux qui



Benoît Willot, président sortant de la CPME 21. Photo archives LBP/Emmanuelle VALENTI

donnaient des primes, eux, feront une économie et pourront être plus généreux. Ceux qui hésitaient à en donner, parce que cela leur [coûtait] trop cher, pourront enfin le faire. Dans le contexte que l'on connaît, c'est une bonne nouvelle pour le pouvoir d'achat ».

Interrogé sur la réelle volonté des chefs d'entreprise à « reverser » cette plus-value, Benoît Willot l'assure : « Quand un patron voit qu'il peut verser de l'argent à son salarié, ça l'incite à donner. La plus grande des satisfactions est de récompenser le fruit du travail, mais à condition que ce soit digérable par la boîte ».

M. MO.

(\*) Benoît Willot a été remplacé à la tête de la CPME 21, le 20 mars, par Geoffroy Secula.