

# Le point sur ...

## L'intéressement

**L'**intéressement est un dispositif d'épargne salariale facultatif, qui permet d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise par le versement de primes, immédiatement disponibles, qui sont calculées selon la formule définie par l'accord d'intéressement. Ce dispositif présente des avantages fiscaux et sociaux et peut dans certaines conditions bénéficier au chef d'entreprise.

### Les entreprises concernées

Un accord d'intéressement peut être conclu dans toute entreprise, quels que soient la nature de son activité, son effectif et sa forme juridique. L'entreprise doit cependant avoir satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel.

### Les salariés bénéficiaires

L'intéressement doit présenter un caractère collectif, toute restriction au dispositif est exclue. Il bénéficie à tous les salariés présents dans l'entreprise, y compris ceux en contrat à durée déterminée. Toutefois une ancienneté minimale peut être prévue, elle ne peut être supérieure à trois mois.

### Cas des dirigeants :

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés, les chefs d'entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent également bénéficier des dispositions de l'accord d'intéressement, sous réserve que cet accord le prévoit expressément. Un tel accord ne peut cependant être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

### La mise en place d'un accord d'intéressement

Un accord d'intéressement est obligatoirement mis en place par voie d'accord conclu entre le chef d'entreprise et le personnel. Il est valable 3 ans.

Il est mis en place soit :

- Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif conclu selon les règles de la négociation collective.
- A la suite d'une négociation entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives.
- A la suite d'une négociation au sein du comité d'entreprise.
- A la suite d'une ratification par le personnel, à la majorité des 2/3, d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

L'accord doit être conclu au cours du premier semestre de sa période d'application (Exemple un accord prenant effet au 01/01/2011, calculé sur l'exercice civil, doit être conclu avant le 01/07/2011) L'accord doit être déposé à la DIRECCTE dans les 15 jours de sa conclusion.

L'article L.3312-8 du Code du travail prévoit qu'un régime d'intéressement peut être établi au niveau de la branche. Les entreprises de la branche qui le souhaitent bénéficient de ce régime, à charge pour elles de conclure un accord d'intéressement dans les conditions de droit commun. Cette disposition vise à encourager la négociation, au niveau de la branche, « d'accords-types » auxquels les entreprises, notamment les plus petites, pourront se référer.

L'accord d'intéressement peut être tacitement reconduit dès lors qu'aucune des parties n'a demandé la renégociation dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord et si cette possibilité est prévue dans l'accord d'origine.

# Le point sur ...

## L'intéressement

### Le calcul de l'intéressement

L'intéressement résulte d'un calcul lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Le choix des critères est laissé aux parties contractantes (niveau ou progression du bénéfice net, évolution du chiffre d'affaires, critères de respect de délais, de qualité...).

La formule de calcul doit conférer à l'intéressement un caractère aléatoire. Elle doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables.

L'employeur peut décider unilatéralement de verser un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos.

Toutefois, le montant global des primes distribuées ne doit pas dépasser annuellement 20% du total des salaires bruts versés.

Les primes versées ne peuvent se substituer à un élément de salaire.

### La répartition et le paiement de l'intéressement

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires selon des critères définis dans l'accord. La répartition peut être effectuée selon trois modalités :

- Uniformément,
- Proportionnellement aux salaires,
- Proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise durant l'exercice.

Ces critères peuvent être cumulés, mais tout autre critère est interdit.

Le montant des primes versées à chaque bénéficiaire est plafonné à la moitié du plafond annuel de sécurité sociale.

Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice. Les paiements tardifs produisent des intérêts.

### Le régime fiscal et social

Les sommes attribuées aux salariés en application de l'accord d'intéressement n'ont pas le caractère de salaire.

Pour l'entreprise, ces sommes sont :

- Sur le plan social : exonérées de cotisations sociales, sous réserve de respecter les conditions de mise en place et les plafonds, mais soumises au forfait social.
- Sur le plan fiscal : exonérées de taxes assises sur les salaires et déductibles du bénéfice imposable (sauf cas particulier du versement à des non salariés).

Pour le salarié, ces sommes sont :

- Sur le plan social : exonérées de cotisations sociales, mais assujetties à CSG – CRDS.
- Sur le plan fiscal : soumises à impôt sur le revenu. Il est cependant possible de bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu si dans les 15 jours suivant le versement de l'intéressement, celui-ci est affecté par les salariés à un plan d'épargne d'entreprise (PEE, PEI, PERCO).

### Le droit des salariés

Tout salarié recruté par une entreprise disposant d'un accord d'intéressement doit se voir remettre, au moment de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale.

Chaque salarié doit être informé du montant des droits qui lui sont attribués.

### Le crédit d'impôt en faveur de l'intéressement

Les entreprises qui concluent un accord d'intéressement entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2014, peuvent obtenir un crédit d'impôt.

A compter de 2011, le dispositif est réservé aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le crédit d'impôt s'élève à 30% du montant des primes versées pour les entreprises qui mettent en place pour la première fois un accord d'intéressement.

Les entreprises où un accord est déjà en vigueur peuvent bénéficier du crédit d'impôt si elles concluent un nouvel accord qui modifie le calcul des primes.

Le crédit d'impôt en faveur de l'intéressement est soumis au respect du règlement des minimis.