

L'intéressement



L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale que toute entreprise peut mettre en place par voie d'accord. Le salarié perçoit une prime dont le montant et les conditions de versement sont indiqués dans l'accord d'intéressement. Les sommes sont immédiatement disponibles, mais le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne salariale ou un compte épargne-temps.

L'intéressement consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Définition

L'intéressement est un complément de rémunération facultatif et aléatoire. Il est accordé par l'entreprise à ses salariés en contrepartie de l'atteinte d'objectifs préalablement définis et adaptés à l'activité et/ou à la performance de l'entreprise.

Les sommes issues de l'intéressement sont exonérées de charges sociales. Elles peuvent être, au choix de chaque bénéficiaire, soit perçues immédiatement, soit épargnées dans un plan d'épargne d'entreprise, et dans ce cas, exonérées d'impôt sur le revenu.

L'intéressement des salariés peut être mis en place dans toute entreprise quelle que soit la nature de son activité et/ou sa forme juridique. Aucune condition d'effectif n'est exigée, sauf celle d'avoir au moins un salarié au jour de la signature de l'accord.

Bénéficiaires

- Tous les salariés de l'entreprise ayant l'ancienneté requise (trois mois) quel que soit le type de contrat de travail.
- Les chefs d'entreprises, présidents, DG, gérants ou membres du directoire non titulaires d'un contrat de travail. Les mandataires sociaux peuvent bénéficier de l'intéressement si l'accord d'intéressement le mentionne expressément.
- Le conjoint du chef d'entreprise non titulaire d'un contrat de travail à condition qu'il ait le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé et qu'il y ait bien dans l'entreprise un salarié distinct du conjoint collaborateur.
- Si l'entreprise ne compte qu'un seul salarié, la mise en place de l'intéressement n'est envisageable que s'il est calculé sur des performances et résultats de l'entreprise (et non pas en fonction des performances du salarié).
- Si l'effectif de l'entreprise se limite au seul mandataire social disposant également d'un contrat de travail, la mise en place d'un accord d'intéressement n'est pas possible.

Modalités de mise en place :

Le plan d'intéressement est mis en place par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants.

L'accord contient notamment le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salariés. Il est conclu pour une durée minimale de 3 ans.

Le dispositif d'intéressement est facultatif, mais s'il est mis en place, il concerne tous les salariés.

De plus, l'accord d'intéressement doit prévoir un système d'information des salariés et de vérification d'exécution de l'accord.

L'accord d'intéressement est toujours un accord négocié :

- Selon le droit commun de la négociation collective dans le cadre d'une convention de branche ou d'accord professionnel
- Entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ou du Comité Social et Economique
- A la suite d'une ratification de l'accord à une majorité aux 2/3 des salariés

Tout accord d'intéressement doit être déposé auprès de la DIRECCTE pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales.

L'accord d'intéressement doit être :

- **aléatoire** : le Code du Travail exige la mention expresse d'une formule de calcul. Cela implique qu'aucun montant minimum ne peut être fixé ou garanti d'avance du fait de la formule retenue ;
- **collectif** : tous les salariés de l'entreprise (au sens du droit du Travail) ou tous les salariés des établissements doivent pouvoir bénéficier de l'accord.

Il ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire.

La durée de l'accord est fixée à trois ans. L'accord peut être par ailleurs renouvelé une fois par tacite reconduction si les critères de déclenchement et les modalités de calcul le permettent. Attention toutefois à la reconduction automatique car certains employeurs oublient parfois qu'elle existe et sont surpris d'apprendre qu'ils doivent verser une prime d'intéressement alors que leur accord a expiré.

Délai de dépôt de l'accord d'intéressement : Au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date limite de conclusion (fin de la 1ère moitié du 1er exercice d'application).



Prime d'intéressement

L'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

L'accord d'intéressement indique la formule de calcul ainsi que les critères de répartition entre les salariés.

La répartition peut être

- uniforme,
- proportionnelle au salaire ou au temps de présence du salarié,
- ou combiner plusieurs de ces critères.

Le montant de la prime est plafonné.

Montant maximum :

- 30.852 € pour 2020
- 20.262 € pour 2019.

Par ailleurs, deux plafonds légaux définissent le montant global de la prime d'intéressement :

- **Plafond collectif** : 20% maximum des rémunérations annuelles versées dans l'entreprise
- **Plafond individuel** : la prime individuelle ne peut pas dépasser 75% du PASS par bénéficiaire.

Supplément d'intéressement

Si la prime d'intéressement calculée suivant les critères retenus dans l'accord d'entreprise est inférieure au plafond annuel, l'entreprise peut verser un supplément d'intéressement. Le montant de ce supplément est libre, mais l'addition de ce supplément et de la prime d'intéressement ne doit pas dépasser le plafond annuel.

Versement immédiat

Si le salarié souhaite obtenir le versement immédiat de la prime (en totalité ou en partie), il doit le demander dans un délai de 15 jours à partir de la date à laquelle il est informé du montant qui lui est attribué.

Placement sur un plan d'épargne

Si le salarié ne demande pas le versement immédiat de la prime, elle sera automatiquement placée sur un PEE s'il existe, ou à défaut sur un PEG ou un PEI, ou sur un PERECO

Les sommes sont placées au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice.

Placement sur un compte épargne temps

Le salarié peut choisir de placer tout ou partie des sommes reçues sur un compte épargne-temps.

Les sommes reçues sont soumises aux contributions sociales (CSG, CRDS).

Pourquoi mettre en place un accord d'intéressement ?

- Fédérer les salariés autour d'objectifs communs internes pour améliorer la performance de l'entreprise

- Coller à la réalité économique de l'entreprise (règles et montant de la prime globale)
- Maîtriser les sommes versées et éviter les effets de bord liés à une rédaction trop complexe
- Respecter les 3 contraintes réglementaires qui conditionnent les exonérations de charges sociales.

Régime social et fiscal :

Pour l'entreprise :

- Déductibilité de l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés (IS) ou de l'impôt sur le revenu (BIC/BNC) de l'intéressement.
- Exonération de charges sociales patronales des primes d'intéressement.
- Taxe sur les salaires (depuis le 1/01/2013 pour les entreprises non assujetties à la TVA)

Nouveauté 2019 : 0% de forfait social :

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 du 3 décembre 2018 a supprimé le forfait social (taxe qui frappait les flux d'épargne salariale) sur la participation, l'intéressement et l'abondement dans les plans d'épargne longue (PEE et PER d'entreprise collectif, PERECO ou PERCOL) pour les entreprises de 1 à 49 salariés et sur l'intéressement dans les entreprises jusqu'à 250 salariés. Cette mesure emblématique de la loi PACTE est effective au 1er janvier 2019.

A noter, les sommes versées au titre de l'intéressement n'ouvrent plus droit au crédit d'impôt.

Pour les entreprises qui souhaitent verser à leurs salariés une prime exceptionnelle exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux (« prime Macron » ou « prime PEPA »), l'existence d'un accord d'intéressement au moment du versement de la prime est obligatoire.

Pour les bénéficiaires :

- Exonération de charges sociales salariales des primes d'intéressement (hors CSG/CRDS au titre des revenus d'activité).
- Exonération d'impôt sur le revenu en cas d'affectation à un plan d'épargne salariale. Si la prime est perçue en cash, cette somme est soumise à l'impôt sur le revenu.



Pour plus d'informations :

- Téléphone : 01.42.85.80.00
- Courriel : info@maubourg-entreprise.fr