

A RETENIR

- ▶ Accessible à tous les salariés
- ▶ Montant variable
- ▶ Dispositif facultatif
- ▶ Pour les entreprises de moins de 250 salariés, exonération du forfait social
- ▶ Dans les entreprises de moins de 50 salariés, possibilité de mettre en place un « régime d'intéressement » par décision unilatérale de l'employeur (DUE).

EN QUOI CONSISTE L'INTERESSEMENT ?

L'intéressement fait partie des dispositifs de l'épargne salariale.

Il permet de piloter l'entreprise pour améliorer les résultats en associant financièrement les salariés aux performances. C'est un dispositif facultatif. Il ne se substitue pas aux éléments constitutifs de la rémunération.

QUI PEUT EN BENEFCIER ?

- ▶ Toutes les entreprises, quelles que soient leur activité, leur taille, leur forme juridique...
La mise en place de l'intéressement est aussi possible au sein d'un groupe d'entreprises ayant des liens financiers et économiques importants et stables.
- ▶ Tous les salariés de l'entreprise en bénéficient.
L'ancienneté maximale exigible par l'entreprise pour bénéficier du dispositif d'intéressement est de 3 mois. Toutefois, la condition, d'ancienneté n'est pas obligatoire.
- ▶ Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (y compris lié par un PACS), dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés.

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?

- ▶ Soit par un accord conclu entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux ou le Comité Social et Economique,
- ▶ Soit par ratification à la majorité des 2/3 du personnel.

La mise en place d'un régime d'intéressement par **décision unilatérale de l'employeur** est possible dans les entreprises de moins de 50 salariés :

- non couvertes par un accord de branche agréé prévoyant un dispositif d'intéressement,
- ne disposant pas de représentants du personnel ou en cas d'échec des négociations si l'entreprise dispose de représentants du personnel.

QUELLE DUREE D'APPLICATION ?

L'accord/régime d'intéressement est mis en place pour une durée comprise entre 1 et 5 ans.

- ▶ Si aucune des parties habilitées à négocier ne demande de renégociation de l'accord dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord,
ET

- ▶ Si l'accord d'origine en prévoit la possibilité,

Alors l'accord d'intéressement est renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à sa durée initiale. Le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois.

COMMENT SE CALCULE L'INTERESSEMENT ?

L'accord d'intéressement doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul qui doit être mentionnée dans l'accord. Selon le code du travail, la formule de calcul est liée "aux résultats ou aux performances".

L'intéressement lié aux résultats se réfère à des indicateurs financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière.

L'intéressement lié aux performances se mesure, par exemple, par l'atteinte d'objectifs de qualité et de satisfaction de la clientèle...

COMMENT EST-IL REPARTI ENTRE LES SALAIRES ?

Il existe 4 possibilités :

- ▶ montant proportionnel au salaire,
- ▶ montant proportionnel au temps de présence,
- ▶ montant uniforme (montant global divisé par le nombre de salariés),
- ▶ une combinaison de ces critères.

A RETENIR

VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement doit être versé, au plus tard, le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice.

L'employeur qui a déjà attribué de l'intéressement à ses salariés peut décider de leur verser, en plus du montant de base, un supplément d'intéressement.

AGRICA EPARGNE VOUS ACCOMPAGNE

Pour bénéficier des avantages fiscaux et sociaux, l'Intéressement ne doit pas dépasser les plafonds suivants :

- ▶ **Pour l'entreprise : enveloppe globale**
20% de la masse salariale brute pour le total des primes d'intéressement.
- ▶ **Pour les salariés : plafond individuel**
75% du plafond annuel de la Sécurité Sociale pour la prime d'intéressement individuelle versée au salarié.

PERCEPTION OU INVESTISSEMENT ?

Comment est versée la prime d'Intéressement ?

- ▶ soit directement perçue par le salarié,
- ▶ soit investie, en tout ou partie, sur un plan d'épargne salariale,
- ▶ soit placée sur un compte épargne-temps lorsque l'accord instituant le CET le prévoit.

Si le salarié n'exprime pas son choix, ses droits sont, par défaut, affectés en totalité au PEE ou au PEI existant dans l'entreprise (exonération du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés).

Les sommes ainsi placées sont alors bloquées pendant au moins cinq ans (pour le PEE) et jusqu'à la retraite (pour le PERCO ou PERECO) sauf cas de déblocage anticipé et entièrement exonérées d'impôt sur le revenu.

COMMENT INFORMER LES SALARIES ?

Lors du versement de l'Intéressement, l'entreprise doit informer les salariés du montant de leur prime par la remise d'une fiche distincte du bulletin de paie. Si elle dispose d'un ou plusieurs plan(s) d'épargne salariale, elle doit leur rappeler les différentes possibilités qui s'offrent à eux (versement immédiat ou affectation de tout ou partie de la prime sur le(s) plan(s)).

A défaut de choix exprimé par le salarié dans les 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, les sommes lui revenant seront automatiquement affectées en totalité au PEE ou PEI existant dans l'entreprise et sont exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu par le plan.

QUELS SONT LES AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX ?

Pour les entreprises

- ▶ L'Intéressement est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise,
- ▶ Il est exonéré de charges sociales patronales mais soumis au forfait social (0€ de forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés) et à la taxe sur les salaires.

Pour les salariés

- ▶ L'Intéressement est exonéré de cotisations sociales salariales (hors CSG et CRDS).

QUELS INTERETS OFFRE LA COMBINAISON INTERESSEMENT + PEE ?

- ▶ L'Intéressement versé par les salariés sur un Plan d'Épargne Salariale* est exonéré de l'impôt sur le revenu,
- ▶ Il leur permet d'épargner pour leurs futurs projets,
- ▶ Les plus-values générées par l'épargne sont exonérées de l'impôt sur le revenu (mais soumises à la CSG, à la CRDS et aux contributions sociales).

* PEE / PEI / PERECO / PERECOI