



L'Intéressement

Eléments clés

- ❗ *Dispositif facultatif adaptable, modulable et souple*
- ❗ *Simplicité de mise en place*
- ❗ *Dispositif ouvert à tous les salariés*
- ❗ *Durée d'accord déterminé*
- ❗ *Dispositif contribuant à la politique de rémunération dite "différée"*

Définition

L'intéressement est un dispositif facultatif qui permet à toute entreprise d'associer les salariés à des objectifs de performance économique ou financière, sur la base de critères librement choisis et mesurables. Il se traduit par le versement de primes aux salariés en fonction de l'atteinte d'objectifs ou de performances, définis à partir de critères précis.

L'intéressement est mis en place pour une durée allant d'1 an à 3 ans.

Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, le champ d'application de l'accord peut être limité à certains établissements.

L'intéressement peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises. Le périmètre de l'accord d'intéressement de groupe peut comprendre des entreprises établies dans différents états membres de l'Union européenne.

Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise ou du groupe peuvent bénéficier de l'accord d'intéressement. Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise et leur conjoint associé ou collaborateur, et les mandataires sociaux peuvent également en bénéficier.

L'intéressement a obligatoirement un caractère collectif, tous les salariés de l'entreprise ont donc vocation à en bénéficier.

Toutefois, l'accord prévoit une condition d'ancienneté d'une durée maximale de trois mois.

La mise en place

L'accord d'intéressement peut être conclu par l'entreprise :

- avec les partenaires sociaux (CSE ou Délégués Syndicaux)
- avec l'accord des 2/3 des salariés
- par décision unilatérale du chef d'entreprise dont l'effectif est moins de 11 salariés (dépourvue de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE) à condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable et ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de sa décision

L'accord doit être conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet, il doit être déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), exclusivement sous forme dématérialisée à partir de la plateforme de téléprocédure (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), dans les 15 jours suivant la date limite fixée pour sa conclusion.

Formule de calcul

La prime d'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux résultats et aux performances de l'entreprise. Il n'existe pas de formule légale de calcul.

L'accord précise les critères d'évaluation et les seuils de déclenchement qui détermineront le calcul du montant global de l'intéressement.

Répartition

La répartition des primes d'intéressement peut s'effectuer selon une combinaison de critères définis par l'accord qui peuvent être :

- une répartition uniforme
- une répartition proportionnelle au salaire
- une répartition proportionnelle à la durée de présence
- une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères



L'Intéressement

Éléments clés

- ❗ *Liberté de détermination des critères et objectifs*
- ❗ *Choix de perception immédiate ou d'investissement sur un compte d'épargne salariale*
- ❗ *Cadre fiscal et social attractif pour l'entreprise et les bénéficiaires*
- ❗ *Outil de pilotage de gestion pour l'entreprise*
- ❗ *Dispositif associant les bénéficiaires aux performances de l'entreprise*

Versement

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont :

- soit versées directement à l'ayant droit
- soit investies tout ou une partie sur un plan d'épargne entreprise

A défaut de choix du bénéficiaire à l'issue d'un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, la prime d'intéressement sera automatiquement affectée dans le dispositif d'épargne salariale prévu par l'accord d'intéressement.

Le versement des primes d'intéressement doit être effectué au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont versés.

Plafonds

Le plafond global de l'intéressement versé à tous les bénéficiaires ne peut pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés.

Le plafond individuel, par bénéficiaire et par an, ne peut excéder 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Avantages

ENTREPRISE

L'intéressement est déductible du bénéfice imposable et exonéré de charges sociales patronales mais reste soumis de la taxe sur les salaires.

L'intéressement est exonéré de forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés.

L'intéressement est un outil d'amélioration des performances et de la productivité de l'entreprise en associant et motivant les bénéficiaires aux résultats.

L'intéressement est un outil de pilotage de gestion pour l'entreprise.

BENEFICIAIRE

Les sommes versées sur un dispositif d'épargne entreprise au titre de l'intéressement sont entièrement exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales salariales mais restent soumises à la CSG et la CRDS.

Les plus-values générées par l'intéressement investi sur un dispositif d'épargne entreprise sont exonérées d'impôts sur le revenu, sur les plus-values mais restent soumises à la CSG, la CRDS et à des prélèvements sociaux.