

## Le principe de fonctionnement

L'entreprise encourage la réussite collective.

L'intéressement est un mode de rémunération collectif et facultatif. Toutes les entreprises peuvent mettre en place un accord d'intéressement, quelle que soit la nature de leur activité et leur forme juridique.

L'intéressement représente un moyen privilégié d'atteindre les objectifs de l'entreprise et d'accroître les performances individuelles et collectives.

## La mise en place

L'intéressement se met en place par la négociation. Un accord d'intéressement est conclu pour une durée de 3 ans et peut être reconduit par tacite reconduction.

Il doit l'être conclu avant la fin du 6ème mois suivant le début de l'exercice social de l'entreprise.

L'accord peut être conclu dans le cadre :

- d'une convention collective ou d'un accord national professionnel ou interprofessionnel,
- d'un accord conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives,
- d'un accord au sein du comité d'entreprise,
- d'un accord accepté par référendum du personnel à la majorité des deux tiers.

L'accord comporte un préambule indiquant son motif et les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits. Il précise ensuite la durée pour laquelle il est conclu, les modalités d'intéressement et de répartition, les bases de calcul, les conditions d'information des salariés sur l'application du régime de l'intéressement.

L'accord doit être déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) de son lieu de conclusion dans les 15 jours suivant sa signature. A défaut sa validité peut être remise en cause.

Enfin, l'intéressement pouvant varier sous certaines conditions suivant les établissements et les unités de travail, l'accord doit préciser les établissements de l'entreprise concernés. Certains établissements peuvent en être exclus, mais le dirigeant ne peut en aucun cas exclure une unité de travail au sein d'un même établissement.

## Les bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements inclus dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le dirigeant et son conjoint collaborateur ou associé (sous certaines conditions) d'une entreprise de 250 salariés au plus, peuvent bénéficier de l'intéressement. L'employeur peut toutefois prévoir dans l'accord une ancienneté minimale qui ne peut excéder 3 mois.

La répartition entre les bénéficiaires peut être :

- uniforme,
- en fonction du salaire,
- en fonction de la durée de présence durant l'exercice considéré.

Ces critères peuvent enfin être combinés entre eux. La prime d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, et peut être versée en une ou plusieurs fois. Le montant global des sommes distribuées est limité à 20 % du total des salaires bruts. La prime attribuée à un même salarié ne peut excéder la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

La prime attribuée au dirigeant ou à son conjoint collaborateur ou associé ne peut excéder celle du salarié ayant la plus forte rémunération.

## Le mode de calcul

L'intéressement résulte d'une formule de calcul globale, liée soit aux résultats financiers, soit aux performances de l'entreprise.

- Les résultats financiers globaux : peuvent être retenus le bénéfice fiscal, le bénéfice comptable, le résultat d'exploitation. Divers ratios peuvent être utilisés, en comparaison avec le ratio de base d'une période de référence déterminée.
- L'intéressement aux performances de l'entreprise : accroissement de la productivité ou de la qualité par exemple.

Ces critères d'intéressement peuvent être utilisés conjointement. Ils peuvent être différenciés par métiers ou unités de travail au sein de l'entreprise.

## La disponibilité des sommes

La mise en paiement doit intervenir avant la fin du 7ème mois qui suit le début de l'exercice social suivant celui auquel il se reporte.

Les sommes issues de l'intéressement sont :

- soit perçues directement par le salarié et imposables,
- soit versées en tout ou partie sur un plan d'épargne et exonérées d'impôt en contrepartie d'une indisponibilité de 5 ans.

## Rachat

Toutefois, la loi accorde 9 cas de déblocage anticipé résumés ci-dessous, sans remettre en cause les avantages fiscaux :

- Mariage ou PACS,
- Arrivée au foyer du 3ème enfant et des suivants,
- Divorce ou dissolution du PACS avec garde d'au moins un enfant,
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale, remise en état après catastrophe naturelle,
- Création ou reprise d'une société,
- Invalidité,
- Décès,
- Cessation du contrat de travail,
- Situation de surendettement du bénéficiaire.

Certains cas supplémentaires peuvent exceptionnellement être fixées par décret.

## Le traitement fiscal et social des versements

### Pour l'entreprise

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont :

- déductibles de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices ou du résultat imposable
- exonérées des charges patronales et de la taxe sur les salaires.
- Assujettie au forfait social de 4 %
- Possibilité de bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 20 % pour les accords en cours au 03/12/2008 et les nouveaux accords jusqu'au 31/12/2014 :
  - De la différence entre les primes d'intéressement dues au titre de l'exercice en cours et la moyenne des primes dues au titre du précédent accord ;
  - Ou des primes d'intéressement dues au titre de l'exercice lorsque aucun accord n'était en vigueur au cours des 4 exercices précédents celui de la première application de l'accord en cours.



## Pour les salariés

La prime d'intéressement est :

- exonérée de cotisations sociales ;
- assujettie à la CSG et à la CRDS (après abattement pour frais professionnels uniquement pour les salariés).
- exonérée d'impôt sur le revenu si elle est versée dans un plan d'épargne dans les 15 jours suivants son paiement. Dans le cas contraire, elle est soumise à l'impôt sur le revenu ;
- assujettie au terme de son placement au RSA (Revenu de Solidarité Active) sur les plus values de placement constatées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 09.

## Abondement

L'intéressement peut être complété par un abondement de l'employeur (dans les limites légales) et est soumis au forfait social.

