

Fiche technique Intéressement

L'intéressement est un mécanisme facultatif qui permet d'associer collectivement les salariés aux performances ou aux résultats de l'entreprise. Il permet de distribuer une prime défiscalisée, évaluée sur des critères aléatoires librement choisis et mesurables fixés dans un accord (ex : progression du chiffre d'affaire, productivité, critères qualitatifs, ...)

Les bénéficiaires :

- Tous les salariés de l'entreprise ayant 3 mois d'ancienneté (cas général)
- Les chefs d'entreprise et mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, gérants et membre du directoire) des entreprises de 1 à 100 salariés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise non rémunéré, quand il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- Les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises comprenant plus de 100 salariés, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSÉDIC, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'Entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Les avantages :

Pour l'entreprise :

- Favorise la motivation du personnel et permet de communiquer sur les objectifs de l'entreprise,
- Un élément de rémunération qui peut varier en fonction des capacités de l'entreprise,
- Exonéré de taxe sur les salaires et de cotisations sociales,
- Déductible du résultat.

Pour les bénéficiaires :

- Exonéré de cotisations sociales (mais soumis à CSG/CRDS)
- Exonéré d'impôt sur le revenu lorsqu'il est placé dans un plan d'épargne,
- Revenus de placement et plus-values exonérés (sauf CSG/CRDS et prélèvement social).

Les nouveautés de la loi DPAS

Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié du 30/12/2006

Supplément d'intéressement :

La loi du 30/12/2006 a prévu la faculté pour le CA ou le Directoire, à défaut le Chef d'Entreprise, de verser un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds individuels et collectifs et selon les modalités de répartition prévues par l'accord d'intéressement collectif ou par un accord spécifique.

Intéressement de projet :

Dans les entreprises ou groupes disposant déjà d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée, un accord peut être conclu avec tout ou partie des salariés concernés.



Un bon accord est un accord simple, adapté à la stratégie de l'entreprise, mesurable et expliqué !

1. Modalités de mise en place :

Par négociation :

- avec les organisations syndicales représentatives
- ou avec le CE,
- ou par ratification au 2/3 du personnel.

Durée de l'accord :

- La durée de l'accord est de 3 ans minimum, mais une modification de celui-ci pourra être opérée tous les ans, dans les 6 premiers mois de l'exercice concerné.
- Il doit être conclu avant le premier jour du 7ème mois suivant la date de sa prise d'effet et soumis pour avis au Comité d'Entreprise.
- Il doit être déposé auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) dans les 15 jours suivant la date précédente (si pas de délai d'opposition).

A noter : L'intéressement ne doit pas se substituer à un élément de rémunération.

2. Définition de la prime

Formule de calcul :

L'entreprise choisit librement des critères quantitatifs et/ou qualitatifs correspondant à ses objectifs. Mais l'intéressement doit rester aléatoire.

Plafond du montant global et de la prime individuelle :

- Le montant global de l'intéressement, y compris le supplément versé, ne doit pas excéder 20% des salaires bruts dans l'entreprise auxquels s'ajoute le revenu professionnel des dirigeants et de leur conjoint.
- La prime d'intéressement ne doit pas excéder la moitié du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire (soit 16 638€ en 2008).

Modalité de répartition :

- Proportionnelle aux salaires (NB : Pour les travailleurs non salariés, la répartition se fait proportionnellement au revenu professionnel de l'année précédente dans la limite du salaire le plus élevé dans l'entreprise).
- Uniforme
- En fonction du temps de présence
- Ou combinaison de ces 3 critères

3. Intéressement et épargne salariale

- La prime d'intéressement peut être perçue par le bénéficiaire. Dans ce cas, elle est soumise à l'impôt sur le revenu.
- Elle peut être investie dans un PEE/PEI ou PERCO/PERCOI. La prime est alors exonérée d'impôt sur le revenu.
- Les primes d'intéressement versées dans un plan d'épargne salariale peuvent être abondées par l'employeur.
- L'intéressement bénéficie des cas de déblocage anticipé du plan d'épargne sur lequel il est placé (PEE/PEI ou PERCO/PERCOI).