



INTÉRESSEMENT

L'Intéressement est un mécanisme facultatif qui associe 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...).

Mise en place

●●● Modalités de négociation :

L'accord d'Intéressement est mis en place dans les entreprises d'au moins un salarié par :

- Accord entre la direction et les délégués syndicaux,
- Accord au sein du Comité d'Entreprise,
- Ratification à la majorité des 2/3 des salariés.

●●● 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,
- L'accord peut prévoir un renouvellement par tacite reconduction,
- Il doit être déposé auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) dans les 15 jours suivants la date précédente (si pas de délai d'opposition).

●●● Bénéficiaires :

- Tous les salariés de l'entreprise justifiant d'une ancienneté qui ne peut excéder 3 mois (la référence au règlement du plan ne s'impose pas puisque l'ancienneté ne dépend pas de l'utilisation finale de la prime : perception immédiate ou placement),
- Les chefs d'entreprises, dans les entreprises de 1 à 250 salariés et le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,
- Les présidents, directeurs généraux, gérants et membres du directoire s'il s'agit d'une personne morale.

Caractéristiques de la prime

●●● Formule de calcul :

L'entreprise choisit librement des critères quantitatifs et/ou qualitatifs correspondant à ses objectifs. Depuis le 30/12/06 (loi relative au Développement de la Participation et l'Actionnariat Salarié), il peut être décidé de verser un supplément d'Intéressement qui respectera les plafonds ci-après.

Pour les entreprises disposant d'un accord d'Intéressement et intervenant sur un projet commun, il est désormais possible de mettre en place un accord d'Intéressement spécifique au titre de ce projet.

●●● Crédit d'impôt :

Les entreprises qui mettent en place un accord d'Intéressement à compter du 3/12/2008 ou qui modifient de façon plus favorable un accord signé avant le 3/12/2008, bénéficient d'un crédit d'impôt de 20%.

●●● Plafonds :

- **Global** : le montant global de l'Intéressement, y compris le supplément versé, ne doit pas excéder 20 % des salaires bruts de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement auxquels s'ajoute le revenu professionnel des dirigeants au titre de l'année N-1,
- **Individuel** : la prime d'Intéressement ne doit pas excéder la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale de l'exercice de calcul, par an et par bénéficiaire et est soumise aux durées de blocage légal du plan sur lequel elle est investie (5 ans sur un PEE/PEI et jusqu'au départ à la retraite pour un PERCO/PERCOI).



●●● Modalités 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 : le montant de la prime sera identique quels que soient le temps de présence et la rémunération des bénéficiaires,
- En fonction du temps de présence,
- Ou combinaison de ces 3 critères.

●●● Disponibilité des avoirs :

- Versement direct au bénéficiaire (dans ce cas, la prime est soumise à l'impôt sur le revenu),
- Placement dans un plan d'épargne (PEE/PEI - PERCO/PERCOI), la prime est exonérée d'impôt sur le revenu,
- L'Intéressement bénéficie des cas de débloquages anticipés du plan d'épargne dans lequel il est placé (PEE/PEI ou PERCO/PERCOI).

Avantages de l'Intéressement

●●● Pour l'entreprise :

- Favorise la motivation du personnel et permet de communiquer sur les objectifs de l'entreprise,
- Rémunération variable qui peut fluctuer en fonction des capacités de l'entreprise,
- Exonéré de taxe sur les salaires et de cotisations sociales,
- Déductible du bénéfice net imposable.

●●● Pour les bénéficiaires (salariés, chef d'entreprise et son conjoint collaborateur ou associé) :

- Exonéré de cotisations sociales (mais soumis à CSG & CRDS : 8% sur 97% du montant total),
- Exonéré d'impôt sur le revenu lorsqu'il est placé dans un plan d'épargne,
- Exonération des plus-values de placement (sauf CSG & CRDS et prélèvement social).

Supplément d'Intéressement

La loi du 30/12/06 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 l'accord spécifique.

Intéressement de projet

Dans les entreprises ou groupes disposant déjà d'accords 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.

Accords de branche

Les branches professionnelles ont la possibilité de conclure des accords de branche. Les entreprises de la branche conserveront la faculté de négocier leur propre accord.

