



AG2R LA MONDIALE

L'INTÉRESSEMENT

EN QUOI CONSISTE L'INTÉRESSEMENT ?

L'intéressement est un dispositif qui permet d'associer financièrement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. C'est un dispositif facultatif et aléatoire, qui ne peut se substituer aux éléments constitutifs de la rémunération.

Le dispositif doit être ouvert à tous les salariés de l'entreprise.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tous les salariés de l'entreprise, sans exception, bénéficient de l'intéressement. La condition d'ancienneté exigible (mais non obligatoire) par l'accord pour bénéficier de ce dispositif est de 3 mois.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, les dirigeants d'entreprises, leurs conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de l'intéressement à la condition que l'accord le prévoit.

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF

Selon les modalités suivantes :

- Accord conclu au niveau d'une branche professionnelle ;
- Accord avec les organisations syndicales représentatives (délégués syndicaux) ;
- Accord avec des représentants d'organisations syndicales représentatives mandatés à défaut de délégués syndicaux dans l'entreprise ;
- Accord avec le comité d'entreprise ;
- Accord par ratification du personnel à la majorité des 2/3 d'un projet soumis par l'employeur (et conjointement par une organisation syndicale ou le comité d'entreprise s'ils existent au sein de l'entreprise).

Une condition préalable : l'entreprise doit obligatoirement satisfaire à ses obligations en matière de représentation du personnel.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, l'accord d'intéressement doit être conclu, au plus tard, avant le 1^{er} jour de la 2nde moitié de la période de calcul suivant sa date de prise d'effet. Ainsi, pour un exercice de calcul correspondant à l'année civile, il doit être conclu au plus tard le 30 juin de l'année N.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, l'accord d'intéressement doit faire l'objet d'un dépôt (papier et numérique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion. En cas de période de calcul infra annuelle (au moins égale à 3 mois), les délais de conclusion et de dépôt doivent être adaptés.

Toute modification de l'accord d'intéressement doit faire l'objet d'un avenant à l'accord initial conclu selon les mêmes modalités et d'un dépôt à la DIRECCTE (dans les mêmes conditions calendaires que son dépôt initial).

L'accord est mis en place pour une durée minimum de 3 ans. Il peut contenir une clause de tacite reconduction (sous conditions).

COMMENT SE CALCULE L'INTÉRESSEMENT ?

Il n'y a pas de formule légale, il appartient aux parties à l'accord de déterminer les modalités de calcul de l'intéressement directement liées aux résultats et/ou performances de la société ainsi que les seuils de déclenchement associés.

La formule de calcul doit être collective, objective, variable, mesurable et par nature aléatoire.

QUEL EST SON MONTANT MAXIMUM ?

L'intéressement ne doit pas dépasser les plafonds suivants :

- -50% du plafond annuel de la Sécurité sociale pour la prime individuelle
- -20% de la masse salariale brute pour le total de primes versées par l'entreprise.

Il est possible, à l'intérieur d'un même accord, de fixer des critères et des seuils par unité de travail (ex : UT Commercial ; UT Production...).

QUELS SONT LES CRITÈRES DE RÉPARTITION POSSIBLES ENTRE LES SALARIÉS ?

- Uniforme ;
- Proportionnelle au salaire ;
- Proportionnelle à la durée de présence ;
- Multi-critères.

COMMENT EST VERSÉ L'INTÉRESSEMENT ?

L'intéressement est versé :

- soit directement au salarié
- soit affecté en tout ou partie sur un plan d'épargne salariale

Les sommes ainsi placées sont alors bloquées (sauf cas de déblocage anticipé) et entièrement exonérées d'impôt sur le revenu (dans la limite de la moitié du PASS) mais soumises à la CSG/CRDS.

L'intéressement doit être versé avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice (dernier jour du 2nd mois qui suit la période de calcul pour les formules de calcul infra annuelles).

En cas de versement tardif, l'entreprise doit compléter son versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le TMOP (taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées).

Nouveauté 2016 : l'intéressement sera à compter du 1^{er} janvier 2016 investi par défaut au PEE en cas de non réponse au bulletin d'option. Le bénéficiaire pourra néanmoins exercer un droit de rétractation et ainsi demander le déblocage de son intéressement (alors fiscalisé) dans les 3 mois suivants la notification de cet investissement. Ce droit de rétractation est valable pour l'intéressement affecté par défaut au PEE entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017.

INTÉRESSEMENT : POUR L'ENTREPRISE

	AVANTAGES	« CONDITIONS »
Fiscalité	<ul style="list-style-type: none">• Déductible du bénéfice imposable (sous conditions)• Exonération de charges patronales (hors taxe sur les salaires pour les entreprises assujetties à cette taxe)• Prime d'intéressement versée uniquement en cas d'atteinte des objectifs	<ul style="list-style-type: none">• « Forfait Social » de 20 % à la charge de l'entreprise (sauf si l'entreprise à moins de 50 salariés et a mis en place un accord pour la première fois ou il y a plus de 5 ans, le forfait social sera réduit à 8 % pendant 6 ans)
Politique de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Fidélisation• Motivation du personnel• Un « plus social »	<ul style="list-style-type: none">• Plafond : le montant global ne doit pas dépasser 20 % de la masse salariale• Ne peut se substituer à aucun élément de salaire• Répartition collective

INTÉRESSEMENT : POUR LE SALARIÉ

	AVANTAGES	« CONDITIONS »
Bénéficiaires	L'ensemble des salariés de l'entreprise, le chef d'entreprise et conjoint collaborateurs et associés (pour les entreprises de moins de 250 salariés)	3 mois d'ancienneté maximum
Fiscalité	<ul style="list-style-type: none">• Exonération de charges salariales• Exonération d'impôt sur le revenu et d'impôt sur les plus-values si placé dans un PEE ou PERCO	<ul style="list-style-type: none">• Régime social : CSG et CRDS• Plafond : 50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale
Disponibilité	Placement par défaut au PEE	<ul style="list-style-type: none">• Blocage des avoirs (par défaut) pendant 5 ans par investissement dans un PEE• 15 jours pour placer dans le PEE
Choix de référence pour le calcul de l'intéressement	12 mois, 6 mois, 4 mois ou 3 mois	

POUR L'ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIÉS

	AVANTAGES	« CONDITIONS »
Fiscalité	Forfait social réduit à 8 % (au lieu de 20 %) pour un 1 ^{er} accord d'intéressement	Ce taux réduit est applicable durant les 6 premières années mais cessera de s'appliquer dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none">• Cession ou scission à une entreprise d'au moins 50 salariés• Fusion ou absorption donnant lieu à la création d'une entreprise d'au moins 50 salariés Le taux sera alors de 20%
Mise en place Intéressement	Les entreprises pourront appliquer l'accord négocié au niveau de la branche Les branches ont l'obligation de négocier l'intéressement d'ici fin 2017	
Articulation Intéressement et Participation	Si l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés alors qu'elle dispose un accord d'intéressement ; elle pourra repousser la mise en place d'un accord de Participation au 3 ^e exercice clos après le franchissement du seuil.	L'obligation commence dès que l'effectif a atteint 50 salariés pendant les 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices. L'accord d'intéressement doit avoir été appliqué sans discontinuité pendant la période postérieure au franchissement du seuil.