

L'intéressement

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises. Il concerne essentiellement :

- L'intéressement collectif aux performances de l'entreprise
- La participation aux fruits de l'expansion,
- Le plan d'épargne entreprise (PEE) ou plan d'épargne interentreprises (PEI),
- Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)
- L'abondement de l'employeur à un PEE ou PEI voire au PERCO.

Ces outils ont pour caractéristiques essentielles de devoir ne pas se substituer au salaire, d'être collectifs (bénéficier à tous les salariés) et d'être aléatoires (fonction des aléas économiques). Ce sont aussi de formidables leviers d'action pour améliorer la compétitivité des entreprises, associer les salariés à la réussite et à la performance de celle-ci ou bien encore augmenter leur motivation (amélioration du pouvoir d'achat, constitution d'une capacité d'épargne, préparation à la retraite..)

L'intéressement

L'intéressement est un dispositif facultatif permettant d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise par le versement de primes immédiatement disponibles calculées en fonction de ces résultats ou performances.

Il peut être mis en place dans toute entreprise dès lors qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel (cette condition n'est pas requise quand les effectifs de l'entreprise n'imposent pas la mise en place de telles institutions).

L'intéressement doit avoir un caractère collectif : des salariés ne peuvent être exclus du dispositif. Toutefois, une condition d'ancienneté peut être exigée (elle ne peut excéder trois mois).

1. Modalités de mise en place

L'intéressement est mis en place par la voie de la négociation selon quatre modalités. Un accord peut être conclu pour une durée de 3 ans :

- Soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'entreprise ou de branche ;
- Soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives,
- Soit au sein du comité d'entreprise, (à la majorité des représentants du personnel) ou avec la délégation unique du personnel ;
- Soit par ratification par le personnel, à la majorité des 2/3, d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise. Dans ce cas, cette ratification est constatée soit par la signature directe de l'accord par les 2/3 du personnel sur une liste nominative de l'ensemble du personnel avec la distinction favorable/défavorable, soit par un procès-verbal rendant compte du résultat de la consultation du personnel organisée dans le respect des principes généraux du droit électoral. Doit être jointe également une attestation du chef de l'entreprise selon laquelle il n'a été saisi d'aucune désignation de délégué syndical.

Le projet d'accord doit être, dans tous les cas, soumis pour avis par l'employeur aux représentants du personnel, s'ils existent. Il doit être conclu **avant** le premier jour du septième mois suivant la date de sa prise d'effet (exemple : une entreprise dont l'exercice coïncide avec l'année civile : l'accord doit être conclu avant le 1er juillet). Il doit également être déposé auprès de la DIRECCTE du lieu où il a été conclu, dans un délai de 15 jours suivant la date limite de conclusion.

L'autorité administrative dispose alors d'un délai de 4 mois à compter du dépôt de l'accord, pour demander, après consultation de l'URSSAF dont relève l'entreprise, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales. Si aucune demande n'est faite pendant ce délai, une

contestation portant sur la conformité des termes de l'accord aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion qui interviendrait ultérieurement ne pourrait remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

2. Tacite reconduction d'un accord d'intéressement

L'accord d'intéressement peut prévoir une clause permettant sa reconduction tacite si aucune des parties ne demande sa renégociation dans les 3 mois précédant l'échéance.

La demande de renégociation devra être formalisée par le PV rendant compte de la consultation des salariés ou par l'émargement sur la liste nominative de l'ensemble des salariés, des salariés signataires.

3. Calcul de l'intéressement

L'accord d'intéressement doit contenir la mention d'une formule de calcul. Cette mention a pour but de garantir le caractère aléatoire et la sécurité juridique des salariés. Cette formule doit être claire et doit faire appel à des éléments objectivement mesurables dont la définition figurera dans l'accord. Ces éléments doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement. Ni le versement des primes d'intéressement ni leur montant ne peut être garanti.

L'entreprise va pouvoir choisir librement des critères quantitatifs et/ou qualitatifs correspondant à ses objectifs (intéressement lié aux résultats ou aux performances ou combinaison des 2). L'intéressement peut porter, par exemple sur les résultats, le chiffre d'affaires, une enquête de satisfaction, un taux de renouvellement de la clientèle, un taux de réclamation...

La période de référence pour le calcul de l'intéressement est l'année ou une période d'une durée inférieure, exprimée en mois entiers et au moins égale à 3 mois.

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20% du total des salaires bruts et rémunérations versées aux personnes concernées.

La prime d'intéressement de chaque bénéficiaire ne peut excéder la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pour 2016 le plafond annuel est de 38 616€, le plafond de l'intéressement est donc de 19 308€)

4. Modalités de répartition

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires selon des critères qui doivent être définis par l'accord. La répartition peut être effectuée selon 3 modalités :

- répartition uniforme,
- proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice
- ou proportionnelle aux salaires.

Les trois critères peuvent être retenus conjointement.

Sont assimilées à des périodes de présence :

1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 et de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ;

2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7.

La prime individuelle attribuée ne peut excéder la moitié du plafond annuel moyen de sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

5. Information des salariés

A compter du 1^{er} janvier 2016 l'accord d'intéressement doit prévoir désormais les modalités d'information de chaque bénéficiaire notamment sur :

- Les sommes qui lui sont attribuées
- Le montant dont il peut demander le versement
- Le délai dans lequel il peut formuler sa demande
- L'affectation par défaut de ces sommes au PEE ou PEI lorsqu'il y en a un dans l'entreprise, en l'absence de demande du bénéficiaire.

Une note individuelle est également adressée aux salariés reprenant le texte de l'accord.

D'autre part, la Loi n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 163 (art L3341-6 du code du travail) prévoit que tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif doit recevoir, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant **uniquement** les dispositifs **mis en place** au sein de l'entreprise et non plus l'ensemble des dispositifs existant.

Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément des bases de données économiques et sociales établie en application de l'article L. 2323-7-2.

De même, lorsqu'une somme est attribuée à un salarié au titre de l'intéressement, une fiche technique doit lui être adressée, distincte de la feuille de paie, précisant notamment (D3313-9 du code du trav.):

- Le montant des droits attribués à l'intéressé
- Le montant global de l'intéressement
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires
- La retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS
- Et depuis le 1^{er} janvier 2016, en cas de placement sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles et les cas exceptionnels où les droits peuvent être liquidés ou transférés avant ce délai, de même que les modalités d'affectation par défaut au PEE/PEI des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

La fiche technique comporte une annexe rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, celui-ci doit recevoir un état récapitulatif, présent dans le livret d'épargne salariale, l'informant de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des différents régimes d'épargne salariale ainsi que des frais de tenue de compte-conservation qui seront pris en charge soit par l'employeur soit par prélèvements sur les avoirs (art. L3341-7 du code du travail).

6. Modalité de versement

L'intéressement peut être disponible immédiatement avec une imposition sur le revenu ou versé sur un PEE (Plan d'Épargne Entreprise) avec défiscalisation pour le salarié.

Dans le cas où le salarié souhaite le versement immédiat, il a 15 jours à partir de la date à laquelle il est informé du montant qui lui est attribué pour faire sa demande.

Les sommes seront versées au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice. Par exemple, au 31 mai 2016 si l'exercice est clos au 31 décembre 2015. Passé ce délai, un intérêt de retard sera payé au salarié.

Généralement le versement se fait annuellement mais il est possible en fonction des critères retenus de prévoir des versements infra-annuel (semestriels, trimestriels ou mensuels).

Depuis la loi Macron du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, en cas d'absence de choix explicite de la part du salarié sur l'affectation de la prime d'intéressement au moment de la répartition, les sommes issues de l'intéressement sont placées directement sur un PEE (avant loi, sommes versées directement au salarié). Ainsi par défaut, lorsqu'un PEE a été mise en place dans l'entreprise, les sommes attribuées aux salariés au titre de l'intéressement sont versées intégralement sur ce PEE.

Ces dispositions s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2016.

D'autre part, la loi instaure un droit de rétractation pour les salariés pendant une période transitoire du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017. Ainsi pendant cette période, le salarié dont les sommes dues au titre de l'intéressement ont été placées par défaut sur le PEE, pourra dans un délai de 3 mois à compter de la notification d'affectation sur le PEE, demander le déblocage exceptionnel de ces sommes.

Les droits du salarié seront calculés en fonction de la valeur liquidative applicable à la date de la demande de déblocage.

[LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 150](#)

7. Régime fiscal et social

Les primes attribuées aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement bénéficient d'exonérations sociales et fiscales. Elles sont uniquement soumises à la CSG et à la CRDS.

Ces exonérations sont subordonnées au dépôt de l'accord. En cas de dépassement des plafonds relatifs au montant global et individuel des primes, la fraction excédentaire est soumise à cotisations.

La prime, si elle n'est pas affectée sur un Plan d'Epargne Entreprise, est assujettie à l'impôt sur les revenus au nom des bénéficiaires salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, l'employeur est redevable du forfait social. Ce taux est égal à 20 % depuis 2012. Par exception, il est de 8 % pour les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise (entreprises de moins de 50 salariés) **et qui concluent pour la première fois** un accord de participation ou d'intéressement.

Ce taux réduit s'applique **aux entreprises de moins 50 salariés** qui n'ont pas conclu d'accord de participation ou d'intéressement au cours d'une période de 5 ans avant la date d'effet de l'accord.

L'entreprise **bénéficie du taux réduit pendant 6 ans** à compter de la date d'effet de l'accord.

Le taux réduit ne s'applique pas aux sommes versées au titre de l'abondement de l'employeur.

Si le seuil de 50 salariés est atteint ou dépassé, l'entreprise conserve le taux réduit jusqu'au terme de la période de 6 ans.

Le taux réduit s'applique aux sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2016 (si l'accord a été conclu après le 7 août 2015).

8. Exemple de calcul pour le versement d'une prime et d'un intéressement

Calcul pour un salarié non cadre Rémunération < au plafond SS	Prime	Intéressement (ex : entreprise de moins de 50 salariés qui met en place un 1 ^{er} accord d'intéressement)
Budget pour l'employeur (euros)	1500	1500
Cotisations patronales (42%)	630	0
Forfait social (8%)	0	120.00
Avantage brut pour le salarié	870	1380
Cotisations salariales (14%)	-122	0
CSG/CRDS (8%)	-70	-110
Imposition sur le revenu (tranche 14%)	-95	Si perception immédiate : -179.00 Si placement sur un PEE : 00
Avantage net avant impôt pour le salarié	583.00	Si perception immédiate : 1091.00 Si placement sur un PEE : 1270.00
Efficacité	39%	Si perception 73% Si placement sur un PEE : 85%

0 820 012 112

Service 0,12 € / min
+ prix appel

entreprises.cci-paris-idf.fr