

Une rémunération supplémentaire souple et optimisée

POINTS CLES

- ▶ Accessible à tous les salariés
- ▶ Montant variable
- ▶ Dispositif facultatif

⦿ En quoi consiste l'Intéressement ?

L'Intéressement fait partie du dispositif de l'épargne salariale.

Il permet de piloter l'entreprise pour améliorer les résultats en associant financièrement les salariés aux performances. C'est un dispositif facultatif. Il ne se substitue pas aux éléments constitutifs de la rémunération.

▶ I Qui peut en bénéficier ?

- ▶ Toutes les entreprises, quelles que soient leur activité, leur taille, leur forme juridique... La mise en place de l'Intéressement est aussi possible au sein d'un groupe d'entreprises ayant des liens financiers et économiques importants et stables
- ▶ Tous les salariés de l'entreprise en bénéficient. L'ancienneté maximale exigible par l'entreprise pour bénéficier du dispositif d'Intéressement est de **3 mois**. Toutefois, la condition, d'ancienneté n'est pas obligatoire
- ▶ Le chef d'entreprise, le conjoint collaborateur ou associé, dans les entreprises de 1 à 250 salariés

⦿ Comment mettre en place ce dispositif ?

- ▶ Soit par un accord conclu entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux ou le Comité d'Entreprise
- ▶ Soit par ratification à la majorité des 2/3 du personnel

L'accord est mis en place pour **une durée minimum de 3 ans**.

⦿ Comment se calcule l'Intéressement ?

L'accord d'intéressement doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul qui doit être mentionnée dans l'accord. Selon le code du travail, la formule de calcul est liée "*aux résultats ou aux performances*".

L'Intéressement lié aux résultats se réfère à des indicateurs financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière.

L'Intéressement lié aux performances se mesure, par exemple, par l'atteinte d'objectifs de qualité et de satisfaction de la clientèle...

⦿ Comment est-il réparti entre les salariés ?

Il existe 4 possibilités :

- ▶ montant proportionnel au salaire
- ▶ montant uniforme (montant global divisé par le nombre de salariés)
- ▶ montant proportionnel au temps de présence
- ▶ une combinaison de ces critères



I Quel est le montant maximum ?

Pour bénéficier des avantages fiscaux et sociaux, l'Intéressement ne doit pas dépasser les plafonds suivants :

► **Pour l'entreprise : enveloppe globale**

20% de la masse salariale brute pour le total des primes d'intéressement

► **Pour les salariés : plafond individuel**

50% du plafond annuel de la Sécurité Sociale pour la prime d'intéressement individuelle versée au salarié



A SAVOIR

Versement de l'intéressement

L'intéressement doit être versé, au plus tard, le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice.

L'employeur qui a déjà attribué de l'intéressement à ses salariés peut décider de leur verser, en plus du montant de base, un supplément.

Comment est versé l'Intéressement ?

L'Intéressement est versé :

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

Pour les droits à intéressement attribués avant le 1er janvier 2016, en l'absence de décision d'affectation spécifique, l'intéressement était versé au bénéficiaire.

Pour les droits à intéressement attribués à compter du 1er janvier 2016 ; si le salarié n'exprime pas son choix ses droits sont, par défaut, affectés en totalité au PEE ou au PEI existant dans l'entreprise.

Les sommes ainsi placées sont alors bloquées pendant au moins cinq ans (sauf cas de déblocage anticipé) et entièrement exonérées d'impôt sur le revenu.

Comment informer les salariés ?

Lors du versement de l'Intéressement, l'entreprise doit informer les salariés du montant de leur prime par la remise d'une fiche distincte du bulletin de paie. Si elle dispose d'un ou plusieurs plan(s) d'épargne salariale, elle doit leur rappeler les différentes possibilités qui s'offrent à eux (versement immédiat ou affectation de tout ou partie de la prime sur le(s) plan(s)).

A défaut de choix exprimé par le salarié dans les 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué les sommes lui revenant seront automatiquement affectées **en totalité** au PEE ou PEI existant dans l'entreprise.

Quels sont les avantages fiscaux et sociaux ?

Pour l'entreprise

- L'Intéressement est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise,
- Il est exonéré de charges sociales patronales mais soumis au forfait social et à la taxe sur les salaires.

Pour les salariés

- L'Intéressement est exonéré de cotisations sociales salariales (hors CSG et CRDS)

Quels intérêts offre la combinaison Intéressement + PEE ?

- L'Intéressement versé par les salariés sur un Plan d'Épargne Salariale* est exonéré de l'impôt sur le revenu,
- Il leur permet d'épargner pour leurs futurs projets,
- Les **plus-values générées** par l'épargne sont exonérées de l'impôt sur le revenu (mais soumises à la CSG, à la CRDS et aux contributions sociales).

* PEE / PEI / PERCO / PERCOI