

Eres a créé cette fiche pour vous aider à mettre en place dans les meilleures conditions un accord d'intéressement au sein d'une entreprise. L'accord d'intéressement nécessite un certain formalisme, contrepartie nécessaire d'un statut fiscal et social tout à fait exceptionnel.

Sommaire

L'ACCORD D'INTERESSEMENT 1

LE SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT 4

L'ACCORD D'INTERESSEMENT

DEFINITION

L'intéressement est un complément de rémunération facultatif et aléatoire accordé par l'entreprise à ses salariés en contrepartie de l'atteinte d'objectifs préalablement définis et adaptés à l'activité et/ou à la performance de l'entreprise.

Les sommes issues de l'intéressement sont exonérées de charges sociales et peuvent être, au choix de chaque bénéficiaire, soit perçues immédiatement, soit épargnées dans un plan d'épargne et exonérées d'impôt sur le revenu.

LES ENJEUX DE L'ACCORD D'INTERESSEMENT

- ✓ **Fédérer les salariés** autour d'objectifs communs internes pour améliorer la performance de l'entreprise
- ✓ **Coller à la réalité économique de l'entreprise** (règles et montant de la prime globale)
- ✓ **Maîtriser les sommes versées** et éviter les effets de bord liés à une rédaction trop complexe
- ✓ **Respecter les 3 contraintes réglementaires** qui conditionnent les exonérations de charges sociales

LES 3 PRINCIPES INCONTOURNABLES

L'accord d'intéressement est aléatoire : le Code du Travail exige la mention expresse d'une formule de calcul, ce qui implique qu'aucun montant minimum ne peut être fixé ou garanti d'avance du fait de la formule retenue.

L'accord d'intéressement est collectif : tous les salariés (au sens du droit du Travail) de l'entreprise ou des établissements doivent pouvoir bénéficier de l'accord.

L'accord d'intéressement ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire : à savoir toutes les rémunérations versées à l'occasion ou en contrepartie du travail y compris les primes régulières ou occasionnelles. Toutefois, la portée de cette interdiction est limitée dans le temps à un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément de salaire et la date d'effet de l'accord.

ENTREPRISES CONCERNEES ET BENEFICIAIRES

Entreprises concernées : Toute entreprise quelle que soit la nature de son activité et/ou sa forme juridique.

Condition d'effectif : au moins 1 salarié au jour de la signature de l'accord.

Condition d'ancienneté : 3 mois maximum en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise dans l'entreprise au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, que celle-ci ait été acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Bénéficiaires :

- **Tous les salariés de l'entreprise** (quel que soit le type de contrat de travail).

Et

- **Dans les entreprises de 1 à 250 salariés** :

- **Les chefs d'entreprises**, présidents, DG, gérants ou membres du directoire non titulaires d'un contrat de travail,
- **Le conjoint** du chef d'entreprise non titulaire d'un contrat de travail à condition qu'il ait le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé et qu'il y ait bien dans l'entreprise un salarié distinct du conjoint collaborateur.

Si l'entreprise ne compte qu'un seul salarié, la mise en place de l'intéressement n'est envisageable que si calculé sur des performances et résultats de l'entreprise et non pas en fonction des performances du salarié.

Si l'effectif de l'entreprise se limite au seul mandataire social disposant également d'un contrat de travail, la mise en place d'un accord d'intéressement n'est pas possible.

MODE ET DELAI DE CONCLUSION

Modes de conclusion : L'accord d'intéressement est toujours un accord négocié :

- Selon le droit commun de la négociation collective dans le cadre d'une convention de branche ou d'accord professionnel
- Entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ou du Comité Entreprise
- A la suite d'une ratification de l'accord à une majorité aux 2/3 des salariés

Durée de l'accord : 3 ans.

L'accord peut être renouvelé 1 fois par tacite reconduction si les critères de déclenchement et les modalités de calcul le permettent.

Délai de conclusion (pour garantir le caractère aléatoire) : **Avant la fin de la 1^{ère} moitié de la période** de prise d'effet, soit pour un accord retenant une période de calcul annuelle la fin du 1^{er} semestre ou pour une formule de calcul semestrielle la fin du 1^{er} trimestre.

DEPOT DE L'ACCORD AUPRES DE LA DIRECCTE

Tout accord d'intéressement doit être **déposé auprès de la DIRECCTE pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales.**

Délai de dépôt : Au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date limite de conclusion (fin de la 1^{ère} moitié du 1^{er} exercice d'application), soit le 14/07/2017 pour un accord signé au plus tard le 30/06/2017 sur les exercices du 01/01/2017 au 31/12/2019.

Lieu de dépôt : Le dépôt est effectué par l'entreprise auprès de la DIRECCTE du lieu de conclusion de l'accord.

Respect du caractère aléatoire : aucun versement ne peut avoir lieu avant que le dépôt de l'accord ait été effectué.

Une fois l'accord déposé (et dès lors que l'accord a été signé dans les conditions de formes et de délai), l'entreprise recevra un récépissé de dépôt – à conserver – lui permettant de justifier des exonérations.

L'ouverture du droit aux exonérations est subordonnée au dépôt de l'accord, mais la date d'effet de l'accord correspond bien à la date d'application de l'accord (1^{er} jour du 1^{er} exercice d'application, soit par exemple le 1^{er}/01/2017 pour un accord allant du 01/01/2017 au 31/12/2019).

LES COMPOSANTS DE L'ACCORD

- **Un préambule** indiquant les motifs de l'accord, les raisons ainsi que les modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition des primes
- **La formule de calcul liée aux résultats et/ou aux performances** de l'entreprise
- **Les modalités d'information du personnel** ainsi que les conditions de vérification des modalités d'exécution de l'accord
- **La période d'application de l'accord** en précisant la date de conclusion et d'effet du contrat ainsi que sa durée d'exécution (3 ans)
- Le champ d'application de l'accord
- **Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de la prime globale** (détaillés)
- **Les modalités d'information du salarié sur les choix d'affectation de la prime** (choix du salarié entre plans d'épargne salariale et/ou perception directe) ; les délais permettant au salarié de faire son choix, **l'affectation par défaut sur le PEE en l'absence de choix exprimé**, la durée d'indisponibilité des droits et les cas de déblocage anticipés lorsqu'il est versé sur un plan d'épargne;
- **Les dates de versement des primes**
- Les procédures prévues par les parties pour le règlement des litiges

FORMULE DE CALCUL

La formule de calcul doit faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios...) dont la définition figurera de manière claire dans la rédaction de l'accord :

- **Objectifs dits « quantitatifs »** basés sur des éléments du bilan ou de la liasse fiscale (soldes intermédiaires de gestion)
- **Objectifs dits « qualitatifs »** basés sur des éléments liés à l'activité intrinsèque de l'entreprise avec des outils de mesure incontestables

Les éléments de mesure pris en compte doivent assurer le caractère incertain et variable de l'intéressement : le versement des primes ne peut être garanti à l'avance.

PLAFONDS

- **Plafond collectif** : 20% maximum des rémunérations annuelles versées dans l'entreprise soit la somme des salaires annuels bruts (fixe+variable) versés aux salariés et de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur/associé ou les mandataires sociaux
- **Plafond individuel** : 50% du PASS de l'exercice de calcul par bénéficiaire, soit 19 308 € de prime max. au titre de 2016

REPARTITION DE LA PRIME

La répartition de la prime globale d'intéressement entre les bénéficiaires peut se faire soit :

- **Uniformément entre les bénéficiaires** (tous les bénéficiaires reçoivent la même prime)
- **Proportionnellement au salaire** : la notion de salaire retenu doit être définie dans l'accord
- **Proportionnellement à la durée de présence** : temps de présence selon la définition légale du temps de Travail
- **En fonction de la combinaison de plusieurs de ces critères**

Une répartition en fonction de l'ancienneté, de la catégorie professionnelle ou de la qualification du bénéficiaire est interdite.

Plafonnement de la prime d'intéressement du chef d'entreprise : la rémunération de référence du chef d'entreprise est plafonnée au salaire le plus élevé dans l'entreprise : le chef d'entreprise touche donc le même montant d'intéressement que son salarié le mieux payé.

VERSEMENT DES PRIMES

Date limite de versement : au plus tard le 1^{er} jour du 6^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice en cas de calcul annuel. En cas de période de calcul infra annuelle, le versement doit intervenir dans les 2 mois qui suivent la période de calcul.
*Au-delà de cette date, l'entreprise verse un intérêt de retard égal au TMOP*1,33 calculé prorata temporis. Il est versé en même temps que le principal.*

REGIME SOCIAL ET FISCAL**Pour l'entreprise**

- **Déductibilité de l'assiette de calcul de l'impôt** sur les sociétés (IS) ou de l'impôt sur le revenu (BIC/BNC) de l'intéressement.
- **Exonération de charges sociales patronales** des primes d'intéressement.
- **Forfait social** au taux de 20%.
 - **Forfait social réduit à 16%** si l'intéressement est versé dans un PERCO répondant aux conditions d'application du «Perco +».
 - **Forfait social réduit à 8 % pendant 6 ans** sur l'intéressement versé par les **employeurs de moins de 50 salariés** concluant **pour la première fois un accord d'intéressement** ou concluant un nouvel accord si le dernier accord conclu remonte à plus de 5 ans (accords signés après le 7/08/2015).
- **Taxe sur les salaires** (depuis le 1/01/2013 pour les entreprises non assujetties à la TVA)

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ouvrent plus droit au crédit d'impôt.

Pour les bénéficiaires

- **Exonération de charges sociales salariales** des primes d'intéressement (**hors CSG/CRDS** au titre des revenus d'activité).
- **Exonération d'impôt sur le revenu en cas d'affectation à un plan d'épargne salariale.** Si la prime est perçue en cash, cette somme est soumise à l'impôt sur le revenu.

LE SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT (DIVIDENDE DU TRAVAIL)

LOI n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié a introduit la possibilité de verser un dividende du travail sous forme notamment d'un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos.

Conditions préalables au versement :

- **Un accord d'intéressement doit être en cours de validité** dans l'entreprise
- **Cet accord doit s'être déclenché au titre du dernier exercice clos** (objectifs initiaux fixés dans l'accord atteints)
- **Le supplément d'intéressement ne peut se substituer** à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise.
- **Le supplément d'intéressement doit bénéficier à tout le personnel** de l'entreprise ayant bénéficié de l'intéressement au titre du dernier exercice clos.

Montants / plafonds :

Le montant global du supplément distribué peut résulter d'un montant fixe ou d'une formule de calcul.

Au cumul de l'intéressement et de son supplément au titre d'un même exercice **ne peut excéder :**

- 20% des rémunérations versées sur l'exercice de référence au total des sommes versées,
- 50% du PASS en vigueur sur l'exercice de référence pour chaque prime individuelle.

Mise en œuvre :

Verser un supplément d'intéressement est une **décision unilatérale de l'employeur** dès lors que les modalités de répartition du supplément sont identiques à celles de l'intéressement.

Si le mode de répartition du supplément est différent : un accord négocié avec le personnel ou les instances représentatives du personnel et déposé auprès de la DIRECCTE devra être signé pour pouvoir le verser.

Délai de versement : Au plus tard à la clôture de l'exercice suivant l'exercice de calcul de l'intéressement, soit avant le 31/12/2017 au titre de l'exercice allant du 01/01/2016 au 31/12/2016.

Régime social et fiscal : idem intéressement