



L'INTÉRESSEMENT

CABINET PHILIPPOT AVOCATS

L'intéressement est un dispositif facultatif dont l'objet est de permettre à l'entreprise d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Qui peut le mettre en place ?

- **Toute entreprise de droit privé**, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.
- Celle-ci doit être, à minima, composée d'un salarié (qui ne soit pas le chef d'entreprise).

Qui peut en bénéficier ?

- **Tous les salariés** quelles que soient les particularités de leur contrat (salariés en CDD, apprentis, en contrat de professionnalisation, travailleurs à domicile, travailleurs temporaires, etc.).
- Dans les entreprises entre 1 et moins de 250 salariés : le **chef d'entreprise** et, s'il s'agit de personnes morales, les **présidents, directeurs généraux, gérants et membres du directoire**.

Peut-on individualiser l'intéressement ?

En principe, non.

Il existe certaines marges de manoeuvres :

- La **condition d'ancienneté** : ne peut excéder 3 mois (art. L.3342-1 c.trav.).
- A l'échelle d'un groupe, la limitation du champ d'application à **certaines entreprises du groupe**.
- Au sein de l'entreprise, la limitation du champ d'application à **certains établissements** (art. L.3313-2 c.trav.).
- La fixation des modalités de calcul et de répartition au niveau des **unités de travail** (art. L.3314-1 et L.3314-5 c.trav.).
- Le recours à **l'intéressement de projet** (art. L.3312-6 c.trav.).

Les avantages

Pour l'entreprise :

- Les sommes versées sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise ;
- Les sommes versées sont exonérées de charges sociales, dans la limite des plafonds ;
- Les sommes versées sont exonérées de forfait social pour les entreprises entre 1 et 250 salariés (sinon taux de 20%).

Pour les salariés :

- La prime d'intéressement est exonérée de cotisations sociales (mais soumise à CSG et CRDS) ;
- Si elle est investie sur un plan d'épargne elle n'entre pas dans le calcul de l'impôt sur le revenu et peut être complétée par un abondement de l'entreprise dans le PEE.

Les limites

- **Plafond global** : maximum 20% du total des salaires bruts de l'année en cours ou du revenu professionnel des dirigeants imposés à l'IR au titre de l'année précédente.
- **Plafond individuel** : maximum 75 % du PASS (soit 30 852 €).

Comment le mettre en place ?

En principe :

- Par convention ou accord collectif de travail ;
- Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Par accord conclu au sein du CSE ;
- A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ou de CSE : par décision unilatérale.

Pour quelle durée est-il conclu ?

Pour une durée comprise entre 1 et 3 ans.

Attention, l'accord doit être conclu avant le 1er jour de la 2ème moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Exemple : un accord retenant une période de calcul annuelle, lorsque l'exercice coïncide avec l'année civile, doit être conclu au plus tard le 30 juin de l'année N pour être applicable à partir de cette même année N.

Comment fixer la formule de répartition ?

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires de l'intéressement peut être :

- **Uniforme**, c'est-à-dire égalitaire.
- **Proportionnelle aux salaires**. Attention, pour les dirigeants, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.
- **Proportionnelle à la durée de présence** dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence. Attention, certaines périodes sont assimilées à des périodes de présence : congés payés, congé maternité, congé d'adoption, congé de deuil, suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, période de mise en quarantaine.
- Sur la base d'une **prise en compte conjointe de plusieurs de ces critères**.

La répartition ne peut en revanche pas dépendre des performances individuelles des salariés, des qualités personnelles des salariés, des catégories professionnelles.

Comment fixer la formule de calcul ?

L'intéressement doit présenter un **caractère aléatoire** et résulter d'une **formule de calcul claire**, faisant appel à des **éléments objectivement mesurables** (art. L.3314-2 c.trav.). La formule de calcul est liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise et doit faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios...).

Intéressement aux résultats

(indicateurs financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière de l'entreprise, etc)

Intéressement aux performances

(atteinte d'objectifs de qualité, de sécurité ou de satisfaction de la clientèle, etc. ou l'amélioration de la productivité, etc)

Système mixte

Dans un groupe, les résultats de l'une ou plusieurs de ses filiales peuvent être utilisés dans une entreprise dès lors que, à la date de conclusion de l'accord, au moins deux tiers des salariés de ces filiales situées en France sont couverts par un accord d'intéressement.

Sur quelle période sont appréciés les objectifs ?

En principe, les objectifs sont appréciés sur une **période annuelle**, ou sur une période d'une **durée inférieure**, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à trois.

Il est possible de compléter par un **objectif pluriannuel** (cela ne signifie pas qu'une formule pluriannuelle puisse se substituer à la formule annuelle ou infra-annuelle, la formule pluriannuelle ne vient qu'en complément)

Bon à savoir

Les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement peuvent varier selon les **établissements** et les **unités de travail**, l'accord pouvant, à cet effet, renvoyer à des accords d'établissement.

Pourquoi verser un supplément d'intéressement ?

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 au titre de l'exercice clos.

Intérêts :

- La décision de verser le supplément d'intéressement est discrétionnaire.
- La décision est prise une fois l'exercice clos.
- Le montant est fixé librement par l'entreprise.
- Les modalités de répartition entre les bénéficiaires sont fixées dans l'accord d'intéressement. A défaut, la répartition se fait soit dans les conditions identiques à l'accord initial.

Limites :

- L'accord d'intéressement doit prévoir cette possibilité.
- Des sommes doivent avoir été versées au titre de l'intéressement de l'exercice concerné.
- Le supplément d'intéressement est collectif. Tous les salariés et dirigeants entrant dans le champ d'application de l'intéressement doivent percevoir le supplément d'intéressement : pas de cantonnement au niveau des unités de travail.

Pourquoi utiliser les unités de travail ?

La fixation des modalités de calcul et de répartition peut être effectuée au niveau de chaque unité de travail (art. L.3314-1 et L.3314-5 c.trav.).

L'unité de travail est mentionnée dans le code du travail mais n'est pas définie. L'Administration considère que l'unité de travail, de fait, renvoie à différentes structures qui sont fonction de l'activité exercée par l'entreprise pendant la durée de l'accord.

- Il peut s'agir d'un bureau d'un service, d'un atelier, d'une unité de production, d'un magasin, etc.
- Ces structures doivent présenter un caractère de stabilité suffisant afin qu'elles soient compatibles avec les périodes de calcul retenues dans l'accord.
- L'Administration considère que les salariés appartiennent à la même unité de travail pour les raisons suivantes :
 - ils travaillent habituellement ensemble ;
 - ils ont des contenus de travail (tâches) et conditions de travail proches ou identiques ;
 - ils sont placés sous la responsabilité d'un même encadrement.
- L'unité de travail ne peut se confondre avec une catégorie de salariés.

Qu'est ce que l'intéressement de projet ?

Projet externe : dans les entreprises ou les groupes disposant d'un accord d'intéressement et **concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée**, un accord peut être conclu pour prévoir que tout ou partie des salariés bénéficie d'un intéressement lié à ce projet.

Projet interne : dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, cet accord peut comporter un intéressement de projet définissant un **objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise**.

Intérêts :

- Possibilité de l'instaurer au niveau de l'entreprise, de tout ou partie des entreprises du groupe, inter-entreprises.
- Possibilité de s'affranchir des périmètres de l'établissement et de l'unité de travail.
- Possibilité de motiver les salariés affectés à un projet déterminé.
- Prise en compte de la durée réelle du projet, sans pouvoir excéder 3 ans.

Limites :

- Un accord d'intéressement doit être applicable dans chaque entreprise concernée.
- Les sommes versées au titre de l'intéressement de projet sont prises en compte pour déterminer les plafonds.
- Le projet et les objectifs doivent être précisément définis.
- Les participants au projet doivent pouvoir être clairement identifiés.

Comment sécuriser les accords ?

Suite au dépôt sur la plateforme TéléAccords, les accords sont contrôlés :

Premier contrôle effectué par la DREETS, contrôle des formalités de négociation et de dépôt :

- 1 mois pour délivrer le récépissé attestant du dépôt et du contrôle de la validité des modalités de conclusion.
- Elle peut demander des pièces complémentaires ou formuler des observations.
- À l'expiration du délai d'un mois ou à compter de la délivrance du récépissé l'accord est transmis à l'URSSAF.

Second contrôle effectué par l'URSSAF, contrôle du contenu de l'accord ou du plan :

- Premier délai : 3 mois
 - Pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales et réglementaires, à l'exception des règles relatives aux modalités de dénonciation et de révision des accords.
 - A l'issue de ce premier délai, et en l'absence d'observations, les exonérations fiscales et sociales sont réputées acquises pour l'exercice en cours.
- Second délai : 2 mois
 - A l'issue de ce délai, en l'absence de demandes de retrait ou de modification de clauses contraires aux dispositions légales par l'URSSAF, les exonérations fiscales et sociales sont réputées acquises pour toute la durée de l'accord.

RÉGIME FISCAL ET SOCIAL POUR L'ENTREPRISE

Régime social

- exonération des cotisations sociales
- forfait social de 20 % qui peut, dans certaines conditions, être supprimé ou être réduit à 10% ou à 16%

Régime fiscal

- déduction du bénéfice imposable
- exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)

RÉGIME FISCAL ET SOCIAL POUR LE SALARIÉ

Régime social

- exonération des cotisations sociales
- assujettissement CSG et CRDS (sans abattement pour frais professionnels)

Régime fiscal

- non imposable dans la limite d'un montant égal au trois quart du plafond annuel de sécurité sociale (30 852 € pour 2021) si versement dans un plan d'épargne salariale

**VOUS SOUHAITEZ OBTENIR PLUS D'INFORMATIONS SUR CE SUJET ?
N'HÉSITEZ PAS À VOUS RAPPROCHER DU CABINET !**



Bureau de Strasbourg : 87 avenue des Vosges - 67000 Strasbourg / Bureau de Mulhouse : 36 avenue Roger Salengro - 68100 Mulhouse / o.philippot@philippotavocats.fr / Tél. : 06 60 85 41 84 - 03 67 70 03 90 / Avocat au Barreau de Strasbourg / Philippot Avocats, Selas au capital de 50 000,00 € / Siret n° 83236037400033 / n° de TVA intracommunautaire : FR46832360374 / www.philippotavocats.fr