

INTERESSEMENT

AVANTAGES

Pour l'entreprise :

- Exonération des charges sociales patronales hors forfait social.
- Déductibilité du bénéfice imposable.
- Amélioration des résultats et de la productivité par la motivation des salariés.
- Choix étendu de critères d'intéressement qui permet de fonder ceux-ci sur des objectifs concrets de gestion.
- Forfait social réduit (8%) pour les entreprises (de moins de 50 salariés) qui mettent en place pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement, et qui n'ont pas conclu d'accord d'intéressement ou de participation depuis 5 ans.

Pour les bénéficiaires :

- Non soumis à l'impôt sur le revenu si affectation dans un plan d'épargne.
- Exonération de cotisations sociales hors CSG et CRDS.
- Exonération d'impôt sur les plus values et les revenus hors CSG, CRDS, prélèvements sociaux et contribution additionnelle.
- Prise en charge de certains frais de tenue de comptes par l'entreprise.

L'**intéressement** est un mécanisme facultatif qui permet d'associer les salariés aux performances et à l'expansion de l'entreprise, sur la base de critères librement choisis et objectivement mesurables (ex : progression du chiffre d'affaires, de la productivité...).

Champ d'application

Toute entreprise. Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, le champ d'application de l'accord peut être limité à certains établissements.

L'intéressement peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises. Le périmètre de l'accord d'intéressement de groupe peut comprendre des entreprises établies dans différents états membres de l'Union européenne.

Mise en place

- Par accord collectif.
- Par accord entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales.
- Par accord au sein du Comité d'Entreprise.
- Par ratification à la majorité des 2/3 du personnel sur demande conjointe du chef d'entreprise et de la représentation syndicale ou du Comité d'Entreprise lorsqu'une, au moins, de ces instances représentatives existe.

L'accord doit être conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet, il doit être déposé 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 fixée pour sa conclusion.

Bénéficiaires

- **Tous les salariés de l'entreprise ou du groupe.** Une condition d'ancienneté de 3 mois maximum peut être requise.
- **Les chefs d'entreprise** et mandataires sociaux, dès lors que l'entreprise emploie de 1 à 250 salariés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Formule de calcul

La formule de calcul doit être liée aux résultats et aux performances de l'entreprise. Il n'existe pas de formule légale de calcul. L'entreprise détermine les critères d'évaluation et les seuils de déclenchement qui lui permettront de calculer le montant global de l'intéressement.

L'intéressement doit être collectif et présenter un caractère objectif, variable et aléatoire.

Date de versement

L'intéressement doit être versé au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont versés. L'absence de versement à cette date déclenchera le calcul d'intérêts de retard. Le taux de l'intérêt de retard est égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (art. D.3313-13 du Code du Travail).

Modes de répartition

L'entreprise a le choix entre les formules suivantes :

- Répartition uniforme.
- Répartition proportionnelle au salaire.
- Répartition proportionnelle au temps de présence.
- Répartition en fonction d'une combinaison de ces trois critères.

INTERESSEMENT

INFORMATION DU
BENEFICIAIRE

- Depuis le 8 août 2015, le bénéficiaire doit recevoir un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.
- Lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Ce document précise si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.

Ce document est rédigé par Amundi Asset Management, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036. Société Anonyme au capital de 596 262 615 euros. Siège social : 90 boulevard Pasteur 75015 Paris – 437 574 452 RCS Paris.

Les informations contenues dans ce document sont le reflet de l'opinion de la société de gestion et sont fondées, à la date d'édition du document, sur des sources réputées fiables. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont inévitablement partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir une valeur contractuelle.

Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, sans notre autorisation. Amundi Asset Management décline toute responsabilité en cas de pertes directes ou indirectes causées par l'utilisation des informations fournies dans ce document.

Plafonds de versement

- Plafond du montant global** : le montant global de toutes les primes distribuées est limité à 20% du total des salaires bruts et le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires visés à l'article L 3312-3 du Code du travail, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.
- Plafond de la prime individuelle** : la prime individuelle d'intéressement ne peut être supérieure à la moitié du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Abondement

L'intéressement, dès lors qu'il est affecté par le salarié dans un PEE/PEI ou un PERCO/PERCOI, peut être abondé par l'entreprise.

Affectation des capitaux

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les sommes réparties au titre de l'intéressement sont affectées par défaut au plan d'épargne entreprise (PEE ou PEI) si le bénéficiaire n'en demande pas le versement immédiat. Ce dernier dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Pour les droits attribués entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017, les bénéficiaires disposent d'un délai de rétractation de 3 mois à compter de l'affectation par défaut au PEE/PEI pour en demander le déblocage immédiat.

Indisponibilité des avoirs

L'indisponibilité des sommes dépend des plans dans lesquels elles sont investies :

- PEE/PEI : blocage pendant 5 ans, sauf cas légaux de déblocages anticipés.
- PERCO/PERCOI : blocage jusqu'à la retraite, sauf cas légaux de déblocages anticipés.

Le supplément d'intéressement

L'entreprise peut décider de verser un supplément d'intéressement, dont le montant s'impute sur le plafond collectif et le plafond individuel de l'intéressement prévus par la loi.

Il peut être versé dans un plan d'épargne salariale. Les règles de répartition sont fixées par l'accord d'intéressement ou dans un accord spécifique si elles diffèrent de l'accord d'intéressement mis en place selon les mêmes modalités de conclusion d'un accord d'intéressement.

Crédit d'impôt

Un crédit d'impôt est réservé **aux entreprises de moins de 50 salariés** soumises à un régime réel d'imposition qui ont conclu un nouvel accord d'intéressement ou un avenant à un accord préexistant, entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2014.

Le taux est de 30 % de la différence entre les primes dues au titre de l'exercice et la moyenne des primes dues au titre de l'accord précédent ou si leur montant est plus élevé, des primes d'intéressement dues au titre de l'exercice précédent (pour les entreprises disposant d'un accord d'intéressement antérieurement).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent pour la première fois un accord d'intéressement (avant le 31 décembre 2014), **le crédit d'impôt est égal à 30% des primes dues au titre de l'exercice.**

Le crédit d'impôt est soumis au respect de la réglementation communautaire relative aux aides de minimis dont le plafond s'élève à 200 000 €. Ce plafond s'apprécie en totalisant l'ensemble des aides perçues par une entreprise au cours d'une période de trois exercices fiscaux.

Durée de l'accord

3 ans, et renouvelable par tacite reconduction si l'accord le prévoit.