



L'INTERESSEMENT

L'intéressement est une mesure qui vise à associer les salariés aux résultats ou performances de l'entreprise, en leur versant une prime.

Ce procédé, facultatif, peut être mis en place dans toutes les entreprises, et concerne tous les salariés.

I. QUI EST CONCERNE PAR L'INTERESSEMENT ?

- ✓ L'intéressement est une mesure qui existe depuis 1959.
- ✓ Toutes les entreprises peuvent mettre en place un accord d'intéressement quels que soient leur taille, leur effectif, leur statut juridique.
- ✓ L'intéressement concerne tous les salariés qu'il s'agisse de cadres, de cadres dirigeants ou d'employés ou agents de maîtrise.
- ✓ Néanmoins, l'accord peut exiger une ancienneté minimale (celle-ci ne peut cependant excéder 3 mois).
- ✓ Pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'employeur peut, lui aussi, bénéficier de l'intéressement.

II. COMMENT EST CALCULE L'INTERESSEMENT ?

- **L'intéressement peut être basé sur :**
 - ✓ les résultats de l'entreprise : dans ce cas, il est défini par rapport à des indicatifs financiers ou comptables ;
 - ✓ la performance de l'entreprise : dans ce cas, il est évalué en fonction de l'atteinte d'objectifs, ou de l'amélioration de la productivité.
- **Dans tous les cas, les éléments pris en compte pour le calcul de l'intéressement doivent être objectivement mesurables.**
 - ✓ En outre, la règle appliquée pour le calcul doit être précisément explicitée dans l'accord. Le montant global de la prime d'intéressement ne peut dépasser 20% de la totalité des salaires bruts versés.
 - ✓ Le montant individuel ne peut, quant à lui, excéder la moitié du plafond de la sécurité sociale, soit la moitié de 39 228€ (qui est le plafond de la sécurité sociale en 2017).
- **Les sommes sont immédiatement disponibles, mais le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne salariale.**

III. LA REPARTITION ENTRE LES SALARIES

- **Il existe diverses formules :**
 - ✓ La première d'entre elles consiste à verser la même somme à tous les salariés.
 - ✓ Une seconde consiste à calculer la prime en fonction du salaire et/ou du temps de présence au moment de l'exercice.
 - ✓ En revanche, le calcul de l'intéressement, pour chaque salarié, ne peut se baser sur l'ancienneté, la qualification, le rendement, ou la situation familiale.
 - ✓ Dans tous les cas, ces éléments sont précisés dans l'accord.

IV. L'ACCORD D'INTERESSEMENT EN PRATIQUE

- **L'accord est conclu pour trois ans, néanmoins, il peut être assorti d'avenants.**
 - ✓ Il doit être signé avant le 1er jour du septième mois qui suit le début de l'exercice.
 - Exemple : pour un intéressement basé sur l'exercice allant du 1er janvier au 31 décembre, l'accord doit être conclu avant le 1er juillet.
 - ✓ L'accord doit être conclu avec les délégués syndicaux ou le comité d'entreprise.
 - ✓ Une fois conclu, l'accord doit être communiqué dans les 15 jours à la Direccte, à défaut de quoi, les avantages fiscaux seront perdus.
 - ✓ Les salariés doivent être absolument informés de l'existence de cet accord. Les moyens d'information sont définis dans l'accord lui-même.

V. LES AVANTAGES LIES A L'INTERESSEMENT

► POUR L'EMPLOYEUR

- **L'intéressement permet à l'employeur et aux salariés de bénéficier d'avantages sociaux et fiscaux.**
 - ✓ Ainsi, pour l'employeur, l'intéressement :
 - est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise ;
 - est exonéré de la taxe sur les salaires et des charges patronales.
 - ✓ Par ailleurs, l'intéressement peut générer un crédit d'impôt pour l'entreprise dans certains cas.
 - ✓ En revanche, il est soumis au forfait social, dont le taux s'établit à 20%.

► POUR LE SALARIE

- **Les avantages pour les salariés sont les suivants :**
 - ✓ L'intéressement n'est pas pris en compte pour le calcul du Smic, des congés payés, des primes, des gratifications, des éventuelles indemnités de départ, car il n'est pas considéré comme un salaire.
 - ✓ L'intéressement est :
 - exonéré des cotisations salariales ;

- est soumis à la CSG et la CRDS ;
- est imposable à l'impôt sur le revenu sauf s'il est placé sur un Plan Epargne Entreprise.

REFERENCES

- Site Internet : <https://www.service-public.fr/>
- Intéressement : articles L. 3311-1 à L. 3315-5, R. 3311-1 à R. 3312-2, D. 3313-1 à D. 3314-2, R. 3314-3 et R. 3314-4 du Code du travail
- Plans d'épargne salariale : articles L. 3331-1 à L. 3335-1 et R. 3332-1 et suivants du Code du travail, Circulaire n° 001144 du 4 juillet 2013
- Instruction ministérielle n° DGT/RT3/DSS/DGTRESOR/2016/45 du 18 février 2016, arrêté du 5 décembre 2016 (JO du 13 ; plafond de la sécurité sociale pour 2017)

*Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.*