



**Rigoureux et Créatif**  
**Précis et Imaginatif**

# FICHE CONSEIL

**L'intéressement**  
**Des salariés aux résultats**  
**Ou à la performance de l'entreprise**

Tour d'horizon sur ce dispositif



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin  
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque  
03 28 23 19 24

Lens  
03 21 78 55 68

Orchies  
03 28 77 87 97

Seclin  
03 20 90 04 02

Wasquehal  
03 20 81 92 81

Réf. : DEV/O/FC/046/03-18/OCA

Nom du Document : L'intéressement

Chemin d'accès : 2- DEVELOPPER\FICHES CONSEIL\SOCIAL RH

Note d'information non contractuelle. L'attention du lecteur est attirée sur le fait que la législation est sujette à évolution et qui lui appartient de vérifier l'état du droit applicable au jour de la lecture de la présente note.

Page : 1/8



## L'essentiel sur...

L'intéressement des salariés à la performance de l'entreprise est un dispositif facultatif, permettant d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise, par le versement de primes conditionnées à la réalisation d'objectifs préalablement définis et ceci dans un cadre fiscal et social avantageux.

Cette fiche conseil aborde ci-dessous les principales spécificités de ce dispositif.

- ▶ Quels sont les objectifs poursuivis ?
- ▶ Quels sont les avantages et inconvénients d'un tel dispositif ?
- ▶ Qui peut en bénéficier ?
- ▶ Quel est le cadre juridique et réglementaire ?
- ▶ Quel est le régime fiscal et social ?
- ▶ Quelles sont informations à communiquer au salarié ?

Trigone  
CONSEIL



## Quels sont les objectifs poursuivis ?

- ▶ Rémunérer la performance collective en fonction de critères pertinents définis préalablement et dont la réalisation est aléatoire (donc fonction de la performance),
- ▶ Renforcer la cohésion des équipes,
- ▶ Favoriser la culture du résultat d'équipe,
- ▶ Développer la mesure objective des résultats,
- ▶ Améliorer la productivité et la qualité.

## Quels sont les avantages et inconvénients d'un tel dispositif ?

### 1. Avantages

- ▶ Distribuer un complément de rémunération conditionné à la réalisation d'objectifs,
- ▶ Atténuer le coût fiscal et social du complément de rémunération en bénéficiant de l'exonération des charges sociales (sauf CSG CRDS et forfait social) et de l'exonération d'impôt sur le revenu pour le salarié si versement des sommes perçues sur un PEE ou un PERCO,
- ▶ Dans les entreprises de moins de 250 salariés, le chef d'entreprise peut être bénéficiaire de l'intéressement,
- ▶ Possibilité d'attribuer un supplément d'intéressement fixé librement par le chef d'entreprise bénéficiant des exonérations de charges sociales (sauf CSG CRDS et forfait social), dont les modalités de calcul peuvent être différentes de celles de l'accord d'origine (il n'est possible d'allouer un supplément que si la formule de calcul de l'intéressement a permis de déclencher l'action d'une prime d'intéressement).

### 2. Inconvénients

- ▶ Respect d'un formalisme jugé contraignant pour les petites entreprises,
- ▶ Contrôles fréquents du respect des règles.

## Qui peut bénéficier du dispositif ?

- ▶ Caractère collectif de l'intéressement (ce qui implique de n'exclure personne),
- ▶ Périmètre de l'intéressement : l'entreprise ou un établissement (accord de groupe possible),
- ▶ Dirigeants de petites entreprises : si nombre salariés < 250, intéressement ouvert au chef d'entreprise (l'accord d'intéressement doit le prévoir expressément).

### Conséquences du caractère collectif :

- ▶ Tous les salariés doivent être pris en compte (y compris les VRP, les apprentis) au prorata de leur temps de présence au cours de l'exercice de référence.  
Une condition d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois peut être intégrée à l'accord,
- ▶ Les salariés licenciés ou démissionnaires ne peuvent être exclus,
- ▶ Le bénéfice de l'intéressement ne peut être conditionné à une présence effective à une date déterminée.



## Quel est le cadre juridique et réglementaire ?

### 1. Comment mettre en place un accord d'intéressement ?

- ▶ Système facultatif pouvant être mis en place dans toute entreprise,
- ▶ L'intéressement n'est subordonné à aucune condition d'effectif (un salarié au minimum)
- ▶ La conclusion d'un accord d'intéressement est subordonnée au respect des obligations en matière de représentation du personnel,
- ▶ La durée de l'accord est de 3 ans et peut être renouvelée par tacite reconduction (si toutefois l'accord prévoit cette possibilité), mais il est possible de modifier la règle de calcul chaque année par avenant et en respectant les délais de dépôt auprès de la DIRECCTE.
- ▶ Modalités de conclusion de l'accord :
  - Soit dans le cadre d'un accord collectif négocié entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives (délégués syndicaux ou salariés mandatés par un syndicat),
  - Soit avec le comité d'entreprise : accord constaté dans le procès verbal de la séance au cours de laquelle il a été conclu,
  - Soit par ratification du personnel à la majorité des 2/3
- ▶ Une note d'informations relative à l'accord d'intéressement doit être remise à chaque salarié, y compris pour tout nouvel embauché,
- ▶ Les branches ont désormais la possibilité de conclure « un accord type » d'intéressement. Les entreprises pourront reprendre à leur compte le dispositif négocié au niveau de la branche. Elles ne seront néanmoins pas dispensées de conclure leur propre accord d'intéressement.
- ▶ Dépôt de l'accord :
  - L'accord doit être déposé auprès des services de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) dans les 15 jours suivant la date limite fixée pour sa conclusion :
    - Pour un accord retenant une période de calcul annuelle au plus tard le 15 du 7ème mois de la période → année civile au plus tard le 15 juillet,
    - Pour un accord retenant une période de calcul semestrielle au plus tard le 15 du 4ème mois de la période → 1er semestre de l'année civile au plus tard le 15 avril.
  - Dépôt effectué en 2 exemplaires :
    - 1 sur support papier signé de l'ensemble des parties,
    - 1 en version électronique.
  - La DIRECCTE doit délivrer 1 récépissé de dépôt,
  - La DIRECCTE dispose d'un délai de 4 mois à compter du dépôt pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires à la loi ou aux règlements.
  - Les avenants répondent aux mêmes règles de conclusion et de dépôt que les accords eux-mêmes.

### 2. Quelles sont les modalités de fonctionnement ?

#### 2.1. Principe de non substitution

Les sommes versées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant la conclusion de l'accord.



## 2.2. Modalités de calcul

- ▶ Caractère aléatoire : l'intéressement doit reposer sur un aléas économique, ce qui prohibe toute forme d'intéressement minimum ou forfaitaire,
- ▶ Toutes les formules de calcul sont acceptables dès lors qu'elles respectent le caractère aléatoire.
- ▶ Formules de calcul :
  - Liées au compte de résultat de l'entreprise : attribution d'un intéressement calculé sur :
    - Une augmentation du chiffre d'affaires,
    - Une augmentation de la marge brute (à définir),
    - Un pourcentage de la valeur ajoutée (ou une augmentation de la VA),
    - Un pourcentage de l'EBE (ou une augmentation de l'EBE),
    - Un pourcentage du résultat d'exploitation (ou une augmentation du résultat d'exploitation),
    - Un pourcentage du résultat courant (ou une augmentation du résultat courant),
    - Un pourcentage du résultat net comptable (ou une augmentation du résultat net comptable),
  - Liées aux performances de l'entreprise : attribution d'un intéressement calculé sur :
    - L'atteinte d'objectifs de qualité, de sécurité, de satisfaction de la clientèle,
    - L'atteinte d'objectifs d'amélioration de la productivité.
- ▶ Seuil de déclenchement, il est possible d'introduire un seuil de déclenchement comme par exemple un résultat minimum à atteindre conditionnant l'application ensuite de la formule de calcul :
  - Soit le seuil est atteint et la formule de calcul est appliquée,
  - Soit le seuil n'est pas atteint et dans ce cas la formule de calcul n'a pas à s'appliquer.
- ▶ Les paramètres de calcul doivent être objectifs, quantifiables et vérifiables.
- ▶ Un intéressement négatif ne peut s'imputer sur l'intéressement positif des années suivantes.
- ▶ Période de calcul annuelle ou infra-annuelle (calcul à l'année, au semestre, pas de possibilité < au trimestre).
- ▶ Plafonnement de l'intéressement :
  - Au niveau de l'entreprise : maximum 20 % du total des rémunérations brutes versées (salariés entrant dans l'accord + rémunération du dirigeant si bénéficiaire de l'intéressement),
  - Au niveau de chaque bénéficiaire : par exercice maximum de 50 % du plafond annuel SS. réduit prorata temporis pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière.



Il est possible d'introduire en plus de ces plafonds légaux, un plafonnement en montant de l'intéressement.

## 2.3. Répartition et versement

- ▶ L'accord d'intéressement définit les critères de répartition et indique les raisons du choix opéré,
- ▶ Les critères sont limitativement énumérés par l'article L.3313-1 du Code du Travail :
  - Soit uniforme : chaque salarié perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée du travail ;
  - Soit proportionnel au salaire,
  - Soit proportionnel à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il est possible de combiner les 3 critères, mais dans ce cas chaque critère doit s'appliquer sur une partie de l'intéressement, soit par exemple 40 % de façon uniforme, 40 % proportionnellement aux salaires et 20 % au prorata du temps de présence.





- ▶ L'accord doit mentionner les dates de versement, versement qui doit intervenir au plus tard avant le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de la période de calcul (au-delà les sommes produisent intérêt 1,33 le TMOP (Taux Moyen de rendement des Obligations des Sociétés Privées)).

### 3. Evolutions et aménagements

- ▶ Il est possible de changer la formule de calcul.

Dans ce cas, la modification doit être actée dans un avenant à l'accord conclu dans les mêmes conditions que l'accord d'origine et l'avenant doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE dans les mêmes conditions de délai que l'accord lui-même.

#### *Exemple.*

Le changement de la formule de calcul pour la 2<sup>ème</sup> année.  
Avenant à déposer avant le 15 du 7<sup>ème</sup> mois du second exercice.

- ▶ Il est possible, dès lors qu'un accord d'intéressement est conclu, d'octroyer un supplément d'intéressement sans pouvoir dépasser les plafonds collectifs et individuels évoqués précédemment.

Ce supplément dont le montant est librement décidé par le chef d'entreprise est réparti :

- Soit selon les modalités prévues par l'accord d'intéressement,
- Soit selon des modalités différentes. Dans ce cas, un accord spécifique régissant les modalités de répartition du supplément d'intéressement doit être conclu.



Le versement d'un supplément nécessite l'existence d'un montant positif au titre de l'intéressement d'origine.

- ▶ L'accord d'intéressement peut être modifié ou dénoncé dans les mêmes formes que sa conclusion. La dénonciation unilatérale est interdite.

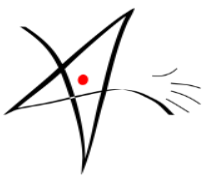
## Quel est le régime fiscal et social de l'intéressement ?

### 1. Le régime social

Sous réserve du respect des conditions légales et réglementaires et des plafonds collectifs et individuels, les sommes versées au titre de l'intéressement ou du supplément d'intéressement sont exonérées des cotisations sociales (Sécurité Sociale, Chômage, Retraite).

Elles sont en revanche assujetties :

- ▶ A la CSG CRDS
- ▶ A un forfait social de 20 % : cotisation patronale sur les sommes versées à compter du 01/08/2012.



- ▶ Le forfait social est réduit de 20 à 8 % pour les entreprises de moins de 50 salariés qui signent un 1<sup>er</sup> accord d'intéressement (ou lorsque le précédent accord remonte à plus de 5 ans)  
L'entreprise bénéficie du taux réduit pendant 6 ans même si elle vient à franchir pendant ce délai le seuil de 50 salariés (sauf en cas de fusion ou d'absorption).
- ▶ Le forfait social est réduit à 16 % pour les sommes issues de l'intéressement et affectées à un PERCO respectent certaines conditions (voir notre fiche conseil sur le PERCO).

## 2. Le régime fiscal

### ▶ Pour l'entreprise :

- Déductibilité des sommes versées du résultat de l'entreprise,
- Sommes versées exonérées de toutes les taxes assises sur les salaires.
- Crédit d'impôt pour tout accord conclu avant le 31/12/2014:
  - Réserve aux entreprises employant moins de 50 salariés,
  - Egal à 30 % de la différence entre :
    - **Les primes d'intéressement** dues au titre de l'exercice,
    - **La moyenne des primes d'intéressement** dues au titre de l'accord précédent ou, si leur montant est plus élevé, les primes d'intéressement dues au titre de l'exercice précédent.

Sont considérées comme signant un nouvel accord, les entreprises dans lesquelles aucun accord d'intéressement n'était en vigueur au titre des 4 exercices précédant celui de la première application de l'accord en cours.

### ▶ Pour les bénéficiaires :

- Les sommes versées au titre de l'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu,
- Sauf en cas de versement dans les 15 jours suivant leur perception sur un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO). Si le salarié n'exprime pas son choix quant au versement direct de l'intéressement, ses droits à intéressement sont, par défaut, affectés en totalité au PEE si un PEE existe au sein de l'entreprise.

## Quelles sont les informations à communiquer au salarié ?

- ▶ A l'entrée dans l'entreprise : remise d'un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise (intéressement, participation, PEE, PEI, PERCO)
- ▶ Au moment du versement, une fiche annexe au bulletin de paie doit être remise au salarié indiquant la part revenant au salarié. Cette fiche doit préciser également :
  - Le montant global de l'intéressement,
  - Le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
  - Le montant perçu par le bénéficiaire, ainsi que la retenue opérée au titre de la CSG CRDS.
- ▶ Au moment du départ du salarié : remise de l'état récapitulatif des sommes épargnées sur le PEE, PEI, PERCO et information sur la prise en charge ou non par l'entreprise des frais de tenue de comptes.



## En synthèse...

- ▶ Vous souhaitez intéresser votre personnel à la performance de votre entreprise
- ▶ Vous souhaitez mettre en place un dispositif incitatif conditionné à la réalisation d'objectifs collectifs préalablement déterminés et soumis à un aléa de réalisation
- ▶ Vous souhaitez bénéficier d'un cadre fiscal et social avantageux.

**Consultez nous pour la mise en place d'un accord d'intéressement au sein de votre entreprise.**

**Nous restons à votre disposition pour tout complément d'informations que vous souhaiteriez obtenir.**

**Trigone**  
CONSEIL