

INTÉRESSEMENT

Prime, dont les modalités sont légalement encadrées, liée à la performance et/ou aux résultats de l'entreprise

▼ Objectif

Augmenter la motivation des salariés en les associant financièrement à la performance et/ou aux résultats de l'entreprise, via un complément de rémunération. La performance de l'entreprise se mesure par la réalisation d'objectifs déterminés, sur la base du projet de développement.

Parole d'entrepreneur

François Rougnon, Groupe Rougnon : « L'intéressement doit être intégré au management de l'entreprise, pour relier la performance réalisée à la prime distribuée. »

Bruno Rousset, Groupe April : « Nous avons mis en place l'intéressement en 1990, deux ans après la création d'April. Les équipes ont ainsi été motivées dès le départ pour faire grandir l'entreprise et avoir un complément de revenus. L'intéressement permet aux salariés de travailler en équipe, de jouer collectif pour atteindre les objectifs. »

Philippe Wagner, Captain Contrat : « Nous envisageons l'intéressement comme un moyen de souder nos équipes autour d'un objectif à atteindre. Nous avons donc lancé les études pour le mettre en place en 2019. »

▼ Entreprise éligible

Toute entreprise peut mettre en place l'intéressement, indépendamment de la nature de son activité et de sa forme juridique. Contrairement à la participation, la mise en place d'un accord d'intéressement est toujours facultative.

▼ Bénéficiaires

Dès lors que l'intéressement est mis en place, **tous les salariés en bénéficient**, quelle que soit la forme de leur contrat de travail (CDD/CDI), sans distinction de leur statut (cadre/non cadre) ou sans prise en compte des performances individuelles.

Focus Dirigeant :

En principe, les dirigeants de société peuvent bénéficier de l'intéressement seulement s'ils cumulent un mandat social et un contrat de travail.

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, par exception, un dirigeant peut bénéficier de l'intéressement sans être titulaire d'un contrat de travail :

- si l'accord le prévoit
- et si l'entreprise compte au moins 1 salarié non mandataire social (et qui bénéficie donc de l'intéressement)

Temporalité

L'accord d'intéressement est conclu pour 3 ans (avenant possible une fois par an). Une clause de reconduction tacite peut être prévue : l'accord sera alors reconduit automatiquement sauf si l'une des parties signataires demande une renégociation dans les trois mois précédant l'échéance.

La prime d'intéressement est versée aux salariés chaque année, au plus tard dans les 5 mois suivants la date de clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Cet outil associe-t-il les salariés à la gouvernance ?

Non.

Mise en place et application

L'accord d'intéressement

Un accord d'intéressement entre l'entreprise et les salariés détermine les critères et la formule de calcul, liés aux résultats et/ou à la performance de l'entreprise.

Parole d'entrepreneur

Bruno Rousset, Groupe April : « Nous ajustons les critères à chaque renouvellement de l'accord en tenant compte de la période précédente. Un conseil : faites attention de bien adapter les critères à l'activité de votre entreprise. Pour une entreprise de service comme la nôtre, on fait primer les critères qualitatifs (satisfaction client, délai de gestion). »

François Rougnon, Groupe Rougnon : « Un seul bémol : Le bénéfice annuel au bilan ne reflète pas toujours l'activité des 12 derniers mois, avec des chantiers qui sont encore en cours au 31 décembre et une comptabilité à l'achèvement. Il peut y avoir un an de décalage pour l'intéressement, ce qui est difficile à comprendre pour les collaborateurs. »

L'accord doit indiquer des **clauses obligatoires**, notamment :

- les établissements concernés
- les modalités d'intéressement retenues
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement
- les dates de versement
- les conditions dans lesquelles les salariés sont informés des conditions d'application de l'accord
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision
- si l'entreprise est dotée d'un plan d'épargne salariale, l'accord doit également préciser les modalités d'affectation de l'intéressement à ce plan.

L'accord doit être négocié et signé par l'entreprise et les salariés :

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'accord doit être conclu par les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le comité d'entreprise, la DUP (délégation unique du personnel) ou le CSE (comité social économique)
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés - qui n'ont pas de représentants du personnel - l'accord doit être ratifié par les salariés à la majorité des 2/3

L'accord doit être conclu dans les 6 premiers mois de l'exercice et être transmis à la Direccte. L'application de l'accord est suivie par les représentants du personnel ou une commission de suivi constituée à cet effet.

► La prime d'intéressement

L'accord d'intéressement prévoit les critères d'évaluation et les seuils de déclenchement permettant de calculer le montant global à répartir entre les salariés.

Ce montant global doit obligatoirement être réparti entre tous les bénéficiaires soit uniformément (c'est à dire à parts égales), soit proportionnellement aux salaires ou au temps de présence au cours de l'exercice, soit selon une combinaison de ces différents critères.

Les sommes distribuées sont soumises à **deux plafonds légaux** :

- un plafond collectif : le montant global des primes d'intéressement versées par l'entreprise ne doit pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel
- un plafond individuel, par salarié (pour 2019, ce plafond est de 20 262 euros)

Dans la limite des plafonds légaux, l'entreprise peut décider unilatéralement, après la clôture de l'exercice, de verser un supplément d'intéressement.

! L'entreprise doit être dotée d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) afin d'y affecter tout ou partie de l'intéressement distribué. Elle doit donc négocier en parallèle la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise si elle n'en a pas encore.

▼ Coût pour les salariés

► La prime d'intéressement est soumise aux **prélèvements sociaux** à un taux de 9,7% (CSG à 9,2% et CRDS à 0,50%).

► Le salarié a le choix entre percevoir la prime d'intéressement immédiatement ou l'affecter au PEE ou PEI (bloquée 5 ans) ou au PERCO (bloquée jusqu'à la retraite). Si le salarié ne se prononce pas, la prime est versée automatiquement sur le plan d'épargne salariale.

Si la prime est versée immédiatement, elle est soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

Si la prime est versée sur un PEE, PEI ou PERCO :

- exonération d'impôt sur le revenu
- au moment du déblocage, les seules plus-values réalisées sont soumises aux prélèvements sociaux à un taux de 17,2% (CSG, CRDS, cotisation additionnelle de solidarité autonomie, prélèvement de solidarité..)

▼ Coût pour l'entreprise

► Les primes d'intéressement sont **déductibles du bénéfice imposable**. Elles ne sont pas soumises aux charges sociales (hors forfait social) ni aux différentes taxes sur les salaires (taxe d'apprentissage, participation-formation continue et construction..).

► **Les entreprises de plus de 250 salariés** sont soumises à un **forfait social de 20%** sur les sommes distribuées.
Pour les entreprises de moins de 250 salariés, le forfait social a été supprimé à compter du 1^{er} janvier 2019.

