

L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement est une rémunération collective permettant d'associer financièrement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur la base de critères objectifs librement choisis.

Il bénéficie à tous les salariés, mais aussi, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre un et cent salariés, aux chefs d'entreprise, à leur conjoint, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ainsi qu'à certains mandataires sociaux¹.

Facultative pour l'entreprise, sa mise en place permet de motiver son personnel et d'améliorer significativement ses résultats et sa productivité.

COMMENT FONCTIONNE L'INTÉRESSEMENT ?

MISE EN PLACE

- Mise en place facultative.
- Deux modes de mise en place :
 - selon le droit commun de la négociation collective :
 - soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif conclu au niveau professionnel ou au niveau de la branche,
 - soit dans le cadre d'un accord d'entreprise conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives.
 - selon des modalités spécifiques :
 - soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives,
 - soit au sein du comité d'entreprise,
 - soit à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 des salariés.

- L'accord d'intéressement peut être mis en place dans toute entreprise, à jour en matière de représentation du personnel, quelle que soit sa forme juridique et sa nature d'activité.

L'accord peut être conclu au niveau :

- de l'entreprise voire d'un établissement,
- du groupe (constitué d'entreprises pouvant être juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques).
- Pour bénéficier des exonérations, 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 pour une durée de 3 ans,
 - déposé, par la partie la plus diligente, auprès de l'autorité administrative compétente, dans un délai de quinze jours suivant cette date limite ; celle-ci est, le cas échéant, reportée à la fin du délai d'opposition.

BÉNÉFICIAIRES

- Tous les salariés au sens du droit du travail,
- Dans les entreprises de un à cent salariés, les chefs d'entreprise et leur conjoint, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ainsi que certains mandataires sociaux¹.
- L'accord d'intéressement peut prévoir une condition d'ancienneté de 3 mois maximum pour en bénéficier.

FORMULE DE CALCUL

- Formule librement choisie : l'entreprise détermine les critères d'évaluation et les seuils de déclenchement qui lui permettront de calculer le montant global de l'intéressement à répartir entre les salariés.
- L'intéressement présente un caractère :
 - collectif,
 - objectif : la formule de calcul doit être basée sur des critères objectivement mesurables, quantifiables et vérifiables (ex : progression du chiffre d'affaires, amélioration de la productivité...),
 - variable et aléatoire : ne pouvant être déterminé a priori, son montant résulte d'une formule de calcul liée aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise et/ou de ses filiales.

MODE DE RÉPARTITION

- L'entreprise a le choix entre une répartition :
 - uniforme,
 - proportionnelle au salaire,
 - proportionnelle au temps de présence,
 - combinant plusieurs de ces critères.

¹ Présidents, Directeurs généraux, gérants, membres du directoire.

PLAFONDS ANNUELS

- Plafond global :
Le montant global des primes d'intéressement versées par l'entreprise ne doit pas excéder 20 % du total des salaires bruts² versés à l'ensemble du personnel.
- Plafond individuel :
La prime d'intéressement ne doit pas excéder 50 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par bénéficiaire (soit 16 092 € en 2007).

DISPONIBILITÉ

- La prime d'intéressement est disponible immédiatement et versée directement au bénéficiaire au plus tard le dernier jour du 7^{ème} mois après la clôture de l'exercice.
- Le bénéficiaire peut néanmoins choisir de placer tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO...) dans les 15 jours en bénéficiant d'un abondement (si le PEE/PERCO le prévoit).
L'intéressement n'est alors disponible qu'à l'issue du délai de blocage applicable au plan (5 ans, jusqu'à la date de départ en retraite...), sauf cas de déblocage anticipé applicable au plan.
En contrepartie de cette indisponibilité, il est exonéré d'impôt sur le revenu.

FISCALITÉ POUR L'ENTREPRISE

- L'intéressement versé par l'entreprise est :
 - exonéré de charges patronales et de taxe sur les salaires,
 - déductible du bénéfice imposable.

FISCALITÉ POUR LE BÉNÉFICIAIRE

- La prime d'intéressement perçue par le bénéficiaire est :
 - dans tous les cas : exonérée de cotisations sociales (hors CSG-CRDS),
 - lorsqu'elle est versée dans un plan d'épargne salariale : exonérée d'impôt sur le revenu, et exonérée d'impôt sur les plus-values (hors prélèvements sociaux).

² Et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des autres bénéficiaires (chef d'entreprise...) imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.