



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

L'INTERESSEMENT DOIT REpondre A DES CONDITIONS PRECISES

L'intéressement est une disposition qui vise à associer les salariés aux résultats ou performances de l'entreprise par le versement de primes immédiatement disponibles calculées en fonction de ces résultats ou performances.

Ce procédé, facultatif, peut être mis en place dans toutes les entreprises et concerne tous les salariés pour lesquels il représente un excellent outil de motivation.

C'est une mesure qui existe depuis 1959.

Toutes les entreprises peuvent mettre en place un accord d'intéressement et cela quels que soient leur taille, leur effectif, leur statut juridique.

Il concerne tous les salariés. 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.

Il est profitable fiscalement aux salariés comme aux entreprises.

Pour les salariés, il entraîne une exonération des cotisations sociales (hors CSG-CRDS) et il n'est pas soumis à l'IRPP si les sommes sont directement réaffectées à un Plan d'Epargne.

Pour les entreprises il occasionne une déduction du bénéfice imposable et une exonération des cotisations sociales et des taxes sur les salaires.

Mais il doit répondre à des conditions précises.

Caractère facultatif, aléatoire et collectif de l'intéressement

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il s'agit d'un dispositif facultatif mis en place par accord, qui présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances.

Ainsi, l'intéressement ne peut constituer un droit acquis pour les salariés qui en bénéficient. Il résulte d'un accord, conclu nécessairement pour une durée déterminée qui peut, soit ne pas être renouvelé lorsqu'il arrive à son terme, soit être renouvelé sur des bases différentes.

Les primes versées en application d'un accord d'intéressement bénéficient d'exonérations de cotisations de sécurité sociale, la contrepartie en est le respect de certaines règles : délais de conclusion de l'accord, caractère collectif, respect des plafonds, principe de non-substitution...

Non-substitution de l'intéressement au salaire

Salaires et intéressement présentent un caractère distinct, même s'ils sont susceptibles de s'insérer dans une politique d'ensemble de l'entreprise en matière de rémunération.

Les sommes provenant de l'intéressement ne présentent pas, en principe, le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail. Ainsi, les sommes considérées sont saisissables selon les règles de droit commun et non en tant que salaire.

L'intéressement n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'application de la législation de sécurité sociale et n'est par conséquent pas soumis à cotisations.

Les sommes versées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Le principe d'interdiction de transfert entre un élément de salaire et une prime d'intéressement vise aussi bien à garantir les droits des salariés en matière de salaire qu'à préserver l'équilibre financier des régimes de sécurité sociale du fait des exonérations de cotisations sociales attachées à l'intéressement.

La substitution de l'intéressement à un élément de salaire existant préalablement supprimé entraîne la remise en cause des exonérations fiscales et sociales attachées aux primes d'intéressement.

Les obligations de négociation

Depuis la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, l'épargne salariale est un thème supplémentaire de négociation annuelle obligatoire qui s'ajoute à l'obligation de négocier sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail ainsi que les modalités d'un régime de prévoyance maladie.

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise mettant en place un dispositif d'épargne salariale, l'employeur est tenu chaque année d'engager une négociation :

- ✓ Sur l'intéressement ou d'autres dispositifs d'épargne salariale (participation, PEE, PEI, Perco).
- ✓ S'il y a lieu, sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre d'un Perco, à l'acquisition de parts de fonds commun de placement (FCP) solidaires.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical où sont présents un ou des délégués du personnel et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur propose, tous les 3 ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en œuvre un dispositif d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale.

La mise en place de l'intéressement

L'intéressement peut être mis en place par les employeurs de droit privé.

L'article L. 3311-1 du code du travail vise les employeurs de droit privé, même si certaines dispositions relatives à l'intéressement font toujours référence à l'entreprise. Par exemple, la formule de calcul est liée aux résultats ou performances de l'entreprise.

L'intéressement peut être mis en place par les entreprises publiques.

Les dispositions relatives à l'intéressement sont applicables de plein droit aux :

- ✓ Etablissements publics à caractère administratif et commercial.
- ✓ Etablissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

L'intéressement peut être mis en place par les entreprises en conformité avec la législation relative aux instances représentatives du personnel

L'intéressement peut être mis en place dans toute entreprise qui satisfait aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel.

La loi ne précise ni les obligations, ni les instances qui sont visées. Il peut s'agir tout à la fois de l'obligation de mise en place des instances, que celles relatives à leur fonctionnement (réunions, consultations obligatoires, représentation du comité d'entreprise au conseil d'administration ou de surveillance, budgets, moyens des représentants...).

L'intéressement peut être mis en place par des groupes de sociétés et groupement d'employeurs

Au terme de l'article L. 3344-1 du code du travail, l'intéressement peut être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.

Ces liens économiques et financiers doivent avoir une certaine importance et stabilité dans le temps. Ainsi, des coopérations régulières concernant une part importante de l'activité des entreprises pour fabriquer un produit, fournir un service ou un ensemble de services peuvent être considérées comme constituant des liens économiques et financiers.