

L'intéressement

Textes de référence :

Loi n°2001-152 du 19 /02/2001

Lettre circulaire Acooss n° 2001-056 du 10 avril 2001 rappelant les modifications apportées aux mécanismes de l'épargne salariale

Circulaire interministérielle du 22 /11/2001 et lettre circulaire Acooss n° 2002-032 du 30 janvier 2002 Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

Loi n°2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie

Circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale Lettre circulaire Acooss n° 2005-167 du 29 novembre 2005 diffusant et commentant la circulaire du 4 octobre 2005 Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat Lettre circulaire Acooss n° 2007-048 du 6 mars 2007 commentant les modifications apportées aux mécanismes de l'épargne salariale par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 Lettre circulaire Acooss n° 2007-081 du 7 juin 2007 – Circulaire n° DSS/5B/DGT/RT3/2007/199 du 15/05/2007 diffusant le document questions/réponses ministériel du 15 mai 2007

Loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail

Possibilité de verser une prime exceptionnelle en faveur des salariés

La loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008 (n°2008-1258 JO du du 4/12/2009) offre la possibilité aux entreprises ayant conclu, à compter de la publication de la loi et au plus tard le 30 juin 2009, un accord d'intéressement applicable à l'année 2009, ou un avenant à un accord d'intéressement en cours applicable dès l'année 2009 et modifiant les modalités de calcul de l'intéressement de verser à l'ensemble des salariés une prime exceptionnelle le 30 septembre 2009 au plus tard.

Modalités de versement

La prime exceptionnelle est répartie à l'ensemble des salariés uniformément ou selon les modalités prévues par l'accord d'intéressement.

Son montant individuel est plafonné à 1 500 Euros avant le prélèvement de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

Elle est prise en compte pour l'appréciation du respect du plafond global, applicable à l'intéressement soit 20% du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires visés à l'article L 3312-3 du code du travail (chef d'entreprise, président, directeur général, gérant, membre du directoire, conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé) et du plafond individuel soit la moitié du plafond annuel de Sécurité Sociale.

Le montant de la prime est pris en compte dans la base de calcul du crédit d'impôt.

Non substitution à un élément de rémunération

La prime exceptionnelle ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes conventionnelles prévues par accord salarial ou par le contrat de travail. Elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'Article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Versement de la prime

Document d'information synthétique établi à la date du 06/01/12

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

Le versement de la prime doit intervenir le 30 septembre 2009 au plus tard. Le montant de cette somme devra être porté par l'employeur sur la DADS 2009 dans la rubrique prévue à cet effet.

Régime social

Dès lors que l'ensemble des conditions et modalités d'attribution sont respectées, la prime exceptionnelle est exonérée de toutes cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle.

Elle est toutefois assujettie à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité et au forfait social, instauré par l'article 13 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 .

Elle est assujettie à l'impôt sur le revenu sauf, comme pour l'intéressement, dans le cas d'une affectation à un plan d'épargne d'entreprise.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter la circulaire n° DSS/5B/2009/29 du 29 janvier 2009, en ligne sur www.securite-sociale.fr à la page suivante :

http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/090129_circ_dss_prime_interest.pdf

L'intéressement est un dispositif permettant à toute entreprise qui le souhaite d'instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Champ d'application de l'intéressement

Toute entreprise, quelles que soient son activité et sa forme juridique, peut mettre en place l'intéressement. Cette mise en place est facultative.

Cette possibilité est également offerte à un groupe d'entreprises.

Il appartient aux parties de déterminer le champ d'application de leur accord et le périmètre du groupe.

Aucune condition d'effectif n'est exigée. Cependant l'entreprise doit satisfaire à ses obligations en matière de représentation du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

A défaut, un procès verbal de carence doit attester que les élections ont été régulièrement organisées et que l'absence d'institutions représentatives est due au seul manque de candidatures. Lorsque les effectifs sont inférieurs au seuil défini par la loi en matière de représentation du personnel, cette condition n'est évidemment pas exigée.

Si l'entreprise ne respecte pas ses obligations en matière de représentation du personnel, les sommes versées au titre de l'accord ne peuvent être considérées comme de l'intéressement et ne bénéficient en conséquence d'aucune exonération.

L'intéressement a un caractère collectif : En effet, tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de l'intéressement.

Si l'entreprise ne compte qu'un seul salarié, la mise en oeuvre de l'intéressement est envisageable si cet intéressement est calculé en fonction des performances et des résultats de l'entreprise et non en fonction des performances du salarié.

En revanche, si l'effectif de l'entreprise se limite à un mandataire social disposant également d'un contrat de travail, il ne sera pas possible de conclure un accord d'intéressement.

Une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée mais elle ne pourra en toute hypothèse excéder 3 mois.

L'ancienneté s'apprécie au regard de la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise sans que les périodes de suspension du contrat de travail puissent être déduites. La durée d'appartenance se détermine en tenant

compte de la totalité de l'ancienneté acquise au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, en prenant en compte tous les contrats de travail c'est à dire CDD et CDI.

Extension du champ des bénéficiaires des accords d'intéressement

La loi n°2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie a élargi le champ des bénéficiaires des accords d'intéressement aux entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés.

Peuvent bénéficier des dispositions de l'accord d'intéressement :

- les chefs d'entreprise,
- le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

ou s'il s'agit de personnes morales :

- les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du Directoire.

Leur accès au dispositif d'intéressement a été étendu aux entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, par la loi du 208-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

Toutefois un tel accord ne peut être conclu lorsque l'entreprise compte un seul salarié et que ce dernier a la qualité de Président, Directeur général, gérant ou membre du directoire.

Plafonnement des primes d'intéressement :

Le total des primes d'intéressement versées à l'ensemble des bénéficiaires ne peut excéder 20 % du total des salaires bruts versés et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les dirigeants d'entreprises.

Les sommes versées à ces nouveaux bénéficiaires au titre de l'intéressement ne peuvent dépasser le montant du salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Le principe de non - substitution

Salaire et intéressement doivent être distingués sur le bulletin de salaire.

Une prime d'intéressement ne peut se substituer à un élément de rémunération.

Le principe de non - substitution s'oppose à ce que l'application par l'entreprise d'un accord d'intéressement soit à l'origine de la suppression ou de la réduction d'éléments de rémunération.

Le non respect de ce principe entraîne la réintégration des primes versées, à hauteur des éléments de rémunération supprimés, dans l'assiette des cotisations et des taxes et participations sur les salaires.

Ce principe doit être respecté durant un délai fixé à 12 mois entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de l'accord.

La date d'effet de l'accord est le début de l'exercice de référence du calcul de la prime.

Le versement d'une prime relais, même à caractère exceptionnel, calculée selon les mêmes modalités que l'intéressement, entre un premier accord et la conclusion d'un second, se heurterait à la règle de non substitution dans la mesure où elle serait en vigueur avant la conclusion de l'accord d'intéressement et supprimée pendant l'application de l'accord.

Mise en oeuvre du dispositif

Conclusion de l'accord

Document d'information synthétique établi à la date du 06/01/12

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

Les accords d'intéressement peuvent être conclus de deux façons :

- selon le droit commun de la négociation collective c'est à dire soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise,
- selon des modalités spécifiques c'est à dire 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 de l'accord à la majorité des 2/3 des salariés.

Délai de conclusion et dépôt de l'accord d'intéressement

Si l'accord retient une période de calcul annuelle, il doit être conclu avant le 1er jour du 7ème mois suivant la date de leur prise d'effet pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales.

Dans le cas d'un premier exercice inférieur ou supérieur à 12 mois, les délais de conclusion doivent être proratisés.

Si l'accord retient une période infra - annuelle, sa conclusion doit avoir lieu avant que la première moitié de la première période de calcul ne soit achevée.

Par exemple, pour un effet au 1er janvier 2005 et une période de calcul au semestre, l'accord doit être conclu avant le 1er avril 2005.

Les accords d'intéressement (qu'ils retiennent une période de calcul annuelle ou des périodes de calcul infra annuelles) doivent être déposés dans un délai de 15 jours à compter de la date limite autorisée pour la conclusion de l'accord (et non plus dans les 15 jours suivant sa conclusion effective).

L'accord d'intéressement doit être déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) du lieu de sa conclusion, au plus tard dans les quinze jours suivant la date limite de conclusion, si aucun délai d'opposition ne s'applique ou à compter de la fin du délai d'opposition (8 jours pour un accord d'entreprise, 15 jours pour un accord de branche). Ainsi désormais un accord entrant en vigueur au 1er janvier et prévoyant une période de calcul annuelle peut être déposé, quelle que soit sa date de conclusion, jusqu'au 15 juillet de l'année considérée, en l'absence de délai d'opposition : un accord entrant en vigueur au 1er janvier et prévoyant une période de calcul semestrielle peut être déposé, quelle que soit sa date de conclusion, jusqu'au 15 avril de l'année considérée. (cf. circulaire interministérielle du 14 septembre 2005)

Aucun versement ne peut intervenir avant le dépôt.

Toute modification de l'accord d'intéressement doit se faire par un avenant conclu dans les mêmes conditions que l'accord lui même.

Contenu des accords

L'accord doit contenir des clauses obligatoires énumérées aux articles L. 3313-1 et L. 3313-2 du code du travail. Pour prendre connaissance de ces articles nous vous invitons à consulter le site legifrance.gouv.fr :

<http://www.legifrance.gouv.fr>

Les parties à l'accord peuvent également prévoir des clauses facultatives en fonction des précisions et adaptations qu'elles souhaitent apporter. Il peut s'agir par exemple de conditions d'ancienneté minimale, de versement d'acomptes, de modes de calcul.

Calcul de l'intéressement

L'accord d'intéressement doit contenir la mention d'une formule de calcul. Cette mention a pour but de garantir le caractère aléatoire et la sécurité juridique des salariés.

Cette formule doit être claire et doit faire appel à des éléments objectivement mesurables dont la définition figurera dans l'accord.

Ces éléments doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement. Ni le versement des primes d'intéressement ni leur montant ne peut être garanti.

Document d'information synthétique établi à la date du 06/01/12

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

Le calcul de l'intéressement se fait le plus souvent sur la période correspondant à l'exercice comptable, fiscal ou social.

Cependant cette période peut être différente et se présenter également sous forme de périodes infra annuelles de durée équivalente, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à trois .

Ainsi, une année ne peut être segmentée qu'en périodes de calcul de 3,4 ou 6 mois.

L'accord d'intéressement doit indiquer les modalités d'intéressement retenues : intéressement lié aux résultats ou aux performances. Un accord d'intéressement peut adopter un système mixte combinant résultats et performances.

Le montant de l'intéressement va être déterminé en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise.

Ces deux possibilités peuvent toutefois être mixées. Les paramètres sont choisis de façon objective et devront être quantifiables et vérifiables.

Les modalités de calcul peuvent varier selon les établissements et les unités de travail.

Le montant de l'intéressement fait l'objet d'un plafonnement.

Le montant global de toutes les primes distribuées est limité à 20 % du total des salaires bruts et le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires visés à l'article L 3312-3 du code du travail, versés aux personnes concernées au cours de l'exercice de calcul.

Indépendamment du plafond global, il existe un plafond individuel selon lequel l'intéressement est plafonné pour chaque salarié à 1/2 plafond annuel de la Sécurité sociale.

Répartition et versement de l'intéressement

La répartition des produits de l'intéressement peut prendre différentes formes :

- répartition uniforme,
- répartition proportionnelle au salaire,
- répartition proportionnelle à la durée de présence,
- répartition utilisant conjointement plusieurs critères.

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. En cas d'utilisation conjointe, ces critères ne peuvent pas être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement, ce qui contreviendrait au principe de proportionnalité retenu par le législateur. Chaque critère doit s'appliquer à une sous-masse distincte. De façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d' une proportionnalité rigoureuse.

Le versement effectué au titre de l'intéressement doit être égal au montant net de l'intéressement déduction faite des CSG et CRDS dues au titre des revenus d'activité.

Il doit intervenir au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice. En cas de calcul infra - annuel, le versement doit intervenir dans les deux mois suivant la période de calcul.

Au delà de ces périodes, les sommes produisent un intérêt calculé au taux légal qui bénéficie des mêmes exonérations que l'intéressement.

En outre, les intérêts éventuels ne sont pas assujettis à CSG et CRDS.

Si l'accord le prévoit, des avances peuvent être effectuées en cours d'année.

Toutefois si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des avances versées en cours d'année, les sommes versées en trop doivent être intégralement reversées par les salariés.

Les clauses prévoyant l'acquisition définitive des avances par les salariés en cas de trop-perçu sont illégales.

Le salarié peut affecter les sommes perçues au titre de l'intéressement à un plan d'épargne ou à un compte épargne temps.

Lors du versement de l'intéressement, le salarié reçoit une fiche distincte du bulletin de paie précisant le montant de la part revenant au salarié, le montant global de l'intéressement, le montant moyen de l'intéressement, le montant des CSG et CRDS.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Ces documents doivent être aussi adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Régime social

Exonérations de cotisations de Sécurité sociale

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de rémunérations. Elles sont, sous certaines conditions, exonérées de cotisations de Sécurité sociale.

En ce qui concerne le chef d'entreprise ou assimilé, bénéficiant de l'accord d'intéressement, les sommes n'ont pas le caractère de revenu professionnel au sens de l'article L131-6 du code de la sécurité sociale

En premier lieu, l'accord doit avoir été déposé à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) pour ouvrir droit à exonérations ; la date de dépôt marque le point de départ des exonérations.

D'autre part, l'accord doit instituer une formule de calcul en rapport avec les performances et les résultats de l'entreprise et présentant un caractère aléatoire.

Le caractère collectif de l'intéressement doit également être respecté.

Enfin, les conditions relatives au respect des plafonds et au principe de non - substitution doivent être remplies.

Païement de la CSG et de la CRDS

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujetties à CSG et à CRDS en tant que revenus d'activité pour les primes versées à compter de cette date.

La CSG et la CRDS doivent être précomptées au moment de l'attribution des sommes qu'elles soient disponibles ou non. Seules les sommes versées avant le 1er janvier 2012 au titre de l'intéressement bénéficient de l'abattement d'assiette de CGS/CRDS au titre des frais professionnels, au taux de 3%.

Forfait social

Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur qui concerne, sauf exceptions, les éléments de rémunération qui sont exonérés de cotisations de sécurité sociale tout en étant assujettis à la CSG (article 13 de la loi financement de la Sécurité sociale pour 2009 n°2008-1330 du 17 décembre 2008 publiée au journal officiel du 18 décembre 2008). Fixé à 2% au 1er janvier 2009, le taux de cette contribution a été porté à 4 % pour les sommes versées du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2010. Au 1er janvier 2011, le taux du forfait social est passé à 6%. Au 1er janvier 2012, le taux du forfait social est porté à 8%.

Depuis le 1er janvier 2009, l'employeur est donc redevable du forfait social sur les sommes versées par l'entreprise au titre de l'intéressement et du supplément d'intéressement. Cette contribution patronale doit être déclarée par l'entreprise aux mêmes dates que la CSG portant sur les mêmes éléments sous le code type de personnel : 479. Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter la circulaire N° DSS/5B/2008/387 du 30 décembre 2008 relative à la mise en oeuvre du forfait social, en ligne sur le site www.securite-sociale.fr :

<http://www.securite-sociale.fr/>

Versement d'un supplément d'intéressement

La loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié offre aux entreprises la possibilité de verser à leurs salariés un supplément d'intéressement. Pour plus d'informations sur cette mesure, nous vous invitons à consulter la circulaire du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du Ministère de la santé et des solidarités du 15 mai 2007 diffusant un questions-réponses sur le site securite-sociale.fr :

http://www.securite-sociale.fr/textes/cotis/cotisations/inter_actio_salarie/inter_actio_salarie.htm