

L'intéressement : pourquoi et comment l'utiliser ?

Marie-Emilie Rousseau-Brunel, associée droit social

18 février 2022

L'intéressement

→ Pourquoi ?

- Motiver les salariés sur des objectifs collectifs de résultats ou de performances
- Augmenter le package de rémunérations sous conditions et pour une durée déterminée (1 à 3 ans)
- Bénéficier d'un régime social et fiscal de faveur (pour l'employeur et le salarié)

→ Pour qui ?

- Toute entreprise (ou groupe d'entreprises), association, (etc.), sans condition d'effectifs
- Si l'effectif est ≥ 11 salariés : nécessité d'être en conformité avec les obligations relatives au CSE (PV de carence de moins de 4 ans ou CSE en place)

→ Comment ?

- Un référendum proposé par l'employeur et ratifié à la majorité des 2/3 des salariés
- Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise
- Unilatéralement par l'employeur dans les entreprises de moins de 11 salariés, sous conditions
- Attention aux clauses obligatoires, aux définitions et aux outils de protection (ex. cumul intéressement et participation, etc.)

L'intéressement

→ Principes fondamentaux

Dispositif collectif

- Bénéficie à tous les salariés / condition d'ancienneté maximale de 3 mois
- Possibilité d'extension aux mandataires sociaux si l'effectif est compris entre 1 et 249 salariés et que l'accord le prévoit

Dispositif aléatoire

- Formule de calcul libre liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise sous réserve du caractère incertain des résultats
- Durée de l'accord limitée de 1 à 3 ans
- Un accord conclu et déposé auprès de la DREETS dans des délais stricts

Formule de calcul libre, pouvant mixer plusieurs critères basés sur des éléments objectivement mesurables et définis

- Intéressement aux résultats financiers ou économiques
- Intéressement à l'amélioration de la qualité
- Intéressement à la réduction de l'absentéisme, des accidents du travail et/ou de trajet
- Intéressement à la performance écologique
- Etc.

Absence de substitution à un élément de rémunération

- L'intéressement ne doit pas remplacer une prime ou un élément de rémunération variable ayant la même cause ou le même objet

L'intéressement

→ Quelle prime d'intéressement ?

- Répartition du montant global à définir dans l'accord
 - Répartition proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence au cours de l'exercice (ou un mix des deux)
 - Répartition égalitaire entre tous les salariés (attention aux effets pervers)
- Montant global limité à 20% des salaires bruts versés au cours de l'exercice concerné
- Montant individuel limité à 3/4 du PASS (soit 30.852 € en 2022)
- Possibilité de fixer des plafonds inférieurs dans l'accord
- Somme disponible immédiatement (contrairement à la participation) ou à placer dans le PE ou le CET

→ Quel régime social/fiscal de faveur ?

- Pour l'employeur :
 - Déductible de l'IS/IR mais application de la taxe sur les salaires
 - Exonération de la taxe d'apprentissage, de participation à la formation continue et de la participation construction
 - Application du forfait social pour les employeurs de plus de 250 salariés (seuil à atteindre pendant 5 ans)
- Pour les salariés :
 - Soumise à l'IR sauf placement dans un PE
 - Exonérée de cotisations de sécurité sociale mais soumise à la CSG/CRDS

VIVIEN & ASSOCIÉS

V&A

Vivien & Associés

AARPI

Bureau de Paris
3, rue de Montessuy
F – 75007 Paris

Vivien & Associés

Bureau de Bordeaux
110, rue Sainte Catherine
F – 33000 Bordeaux

Vivien & Associés Bruxelles

SRL

Avenue Louise 438
B – 1050 Bruxelles

www.va-fr.com