

Rubrique Relations collectives du travail

Note n° 27 de mars 2020

Ce document complète la
note n° 24 d'octobre 2019

INTÉRESSEMENT

C. trav., art. L. 3312-1 à L.3312-9 ;

C. trav., art. L.3313-1 à L.3313-2 ;

C. trav., art. L.3314-1 à L.3314-11 ;

C. trav., art. L.3315-1 à L.3315-5.

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale mis en place par voie d'accord. Il permet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il offre également aux entreprises des avantages fiscaux et sociaux non négligeables.

L'intéressement est facultatif, mais s'il est mis en place dans une entreprise, il concerne tous les salariés. Ces derniers bénéficient de droits à intéressement dont le montant et les conditions de versement sont fixés dans l'accord d'intéressement. Les sommes sont immédiatement disponibles, mais le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne salariale ou un compte épargne-temps.

Pour vous aider à comprendre l'intéressement et faciliter vos démarches, vous trouverez dans la présente note un récapitulatif de ce dispositif.

Mise en place

L'intéressement est **facultatif**, mais toutes les entreprises peuvent le mettre en place, quelle que soit leur forme juridique, leur nombre de salariés ou leur domaine d'activité.

Pour mettre en place un accord d'intéressement, les entreprises doivent **être à jour de leurs obligations en matière de représentation du personnel**. Lorsque ces institutions n'existent pas dans l'entreprise, cette dernière doit produire un procès-verbal de carence dans lequel elle atteste que les élections ont été régulièrement organisées et que l'absence d'institutions représentatives est due au seul défaut de candidatures. En cas de non-respect de ces obligations, les sommes versées ne seront pas considérées comme de l'intéressement et ne bénéficieront d'aucune exonération.

Dans les entreprises comportant au moins un délégué syndical, où aucun accord d'épargne salariale ou aucun accord d'adaptation n'est applicable, la question de la mise en place d'un accord d'intéressement doit être abordée **lors de la négociation annuelle obligatoire**.

Si une entreprise décide de le mettre en place, il concerne **tous les salariés**. Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée des salariés (**3 mois maximum**). La possibilité de subordonner le bénéfice de l'intéressement à une condition de présence effective ou continue du salarié, ou de présence à une date déterminée comme par exemple le jour du versement de la prime, ou à la date de signature de l'accord est exclue. De même, la rupture du contrat de travail ne peut pas entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

Les dirigeants, les conjoints mariés associés ou collaborateurs et désormais partenaires liés par un Pacs bénéficient de l'intéressement dans les entreprises de 1 salarié à moins de 250 salariés si l'accord d'intéressement le prévoit expressément.

L'accord d'intéressement peut être conclu soit par :

- convention de branche ou accord professionnel ;
- convention ou accord collectif de travail de droit commun (c'est-à-dire avec un ou plusieurs délégués syndicaux) ;
- accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- accord au sein du comité social et économique (CSE) ;
- référendum adopté à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

À l'exception de la ratification de l'accord par le personnel qui nécessite l'accord du CSE ou des délégués syndicaux s'ils existent, la loi ne privilie pas de mode opératoire. L'accord d'intéressement peut être conclu indifféremment avec les délégués syndicaux, le CSE.



Le 5 février 2020, le projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique a été présenté en Conseil des ministres. Il entend simplifier la mise en place de l'intéressement dans les TPE. Il prévoit que, dans les entreprises de moins de 11 salariés sans délégué syndical ni comité social et économique, l'employeur pourrait mettre en place un dispositif d'intéressement par décision unilatérale (**sans obtenir l'approbation des salariés**) qui s'appliquerait sur une durée de 3 ans.

En outre 2 autres points devraient être respectés :

- aucun accord d'intéressement ne devrait avoir été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale ;
- au terme du délai de 3 ans, le dispositif d'intéressement ne pourrait pas être reconduit qu'en empruntant l'une des modalités prévues par le droit commun (accord avec les partenaires sociaux ou référendum auprès des salariés).

Le projet de loi est désormais entre les mains du Parlement. Son examen au Sénat doit débuter le 3 mars 2020.

Durée de l'accord d'intéressement

L'accord d'intéressement est conclu par principe pour une durée **de 3 ans** et peut faire l'objet d'une **reconduction tacite**.

Pour assurer le respect du caractère aléatoire de l'intéressement, les accords d'intéressement doivent être conclus **avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet, pour ouvrir droit aux exonérations fiscales**. Ce délai de conclusion s'applique aussi bien aux accords assis sur un exercice annuel qu'à ceux dont la période de calcul est infra-annuelle.

À titre d'exemple, un accord prenant effet le 1^{er} janvier devra être conclu :

- avant le 1^{er} juillet, dans le cas d'une période de calcul annuelle,
- avant le 1^{er} avril, pour une période de calcul au semestre.



Dans le cadre de la prime exceptionnelle pouvoir d'achat, une dérogation sur la durée de 3 ans est prévue. Pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales, **l'entreprise doit notamment avoir mis en place un accord d'intéressement à la date du versement de la prime.** Exceptionnellement, les accords d'intéressement conclus entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020 peuvent être conclus pour une durée minimale d'1 an au lieu de 3 ans.

Contenu de l'accord d'intéressement

Chaque entreprise est libre de définir par elle-même son propre accord d'intéressement, sous réserve de respecter les obligations liées à la conclusion de l'accord et aux clauses devant obligatoirement être contenues dans tout l'accord d'intéressement.

L'accord d'intéressement doit obligatoirement prévoir :

- un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord. L'information individuelle des salariés est assurée par la remise d'une note d'information sur l'accord et d'une fiche lors de l'attribution des primes, comportant les indications énumérées à l'article D. 3313-9 du Code du travail, qui peut, avec l'accord du salarié, être effectuée par voie électronique, dans des conditions garantissant l'intégrité des données ;
- un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.

Il doit obligatoirement préciser :

- la période pour laquelle il est conclu ;
- les établissements concernés ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits (dans le respect des articles L.3314-1 à L. 3314-7 du Code du travail) ;
- les dates de versement ;
- les conditions dans lesquelles le CSE ou une commission spécialisée, disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat ;
- les procédures prévues pour régler les éventuels différends dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Dépôt de l'accord

Une fois signé, l'accord d'intéressement doit être déposé à l'administration dans les **15 jours** à compter de la date limite de la conclusion de l'accord.

Le dépôt des accords d'intéressement constitue **une formalité obligatoire** conditionnant l'ouverture du droit aux exonérations fiscales et sociales

Les accords et avenants, accompagnés, selon le mode de conclusion retenu, des documents annexes, doivent être déposés comme le sont les accords d'entreprise de droit commun, même s'ils n'ont pas été conclus dans ce cadre (accord avec le CSE, référendum...). Ils doivent donc être déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail dénommée « TéléAccords » accessible sur le site Internet www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Contrôle administratif

La Direccte dispose **d'un délai de 4 mois** à compter du dépôt d'un accord, pour demander, après consultation de l'Urssaf dont relève l'entreprise, le retrait ou la modification des dispositions illégales.

Pour les accords d'intéressement déposés depuis le 24 mai 2019, en l'absence d'observation de la Direccte à l'expiration du délai de 4 mois, les exonérations fiscales prévues aux articles L.3315-1 à L.3315-3 du Code du travail sont réputées acquises pour la durée de l'accord. Toutefois, jusqu'à la fin du 6^{ème} mois, l'administration peut encore formuler des demandes de modifications de dispositions contraires aux dispositions légales afin que l'entreprise puisse se mettre en conformité pour les exercices suivant celui du dépôt. À défaut de demande, les exonérations fiscales et sociales sont réputées acquises pour la durée de l'accord.

Calcul de l'intéressement

L'intéressement doit présenter **un caractère aléatoire**. Il doit résulter d'une formule de calcul, inscrite dans l'accord, **liée aux résultats ou/et aux performances de l'entreprise**, en matière de qualité, sécurité, productivité, etc.

La période de référence pour le calcul de l'intéressement est **l'année ou une période d'une durée inférieure, exprimée en mois entiers et au moins égale à 3 mois**.

Depuis le 24 mai 2019, les entreprises peuvent compléter la formule de calcul annuelle ou infra-annuelle de l'intéressement par une formule pluriannuelle liée à leurs résultats ou à leurs performances.

Critères de répartition

L'intéressement peut être réparti entre les salariés en fonction de plusieurs critères :

- répartition uniforme (chacun se voit attribuer la même somme) ;
- répartition en fonction de la durée de présence au cours de l'exercice ;
- répartition proportionnelle au salaire ;
- combinaison de ces différents critères.

L'accord définit le ou les différents critères retenus.

En revanche, les critères de qualification, d'ancienneté ou de catégorie ne peuvent pas être utilisés.

Plafonds

Il existe un double plafond à respecter :

- le total des primes d'intéressement versées à l'ensemble des salariés **bénéficiaires ne peut pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés** ;
- la somme perçue, par un salarié et par an, au titre de l'intéressement **ne peut pas dépasser 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale** (contre 50 % avant l'entrée en vigueur de la loi Pacte).

Reliquat

Depuis le 24 mai 2019, si l'accord le prévoit, les sommes non réparties en raison de l'application combinée des critères de répartition et du plafond individuel des droits font l'objet d'une répartition immédiate entre les bénéficiaires de l'accord qui n'ont pas déjà atteint le plafond individuel, dans la limite de ce plafond, selon les mêmes modalités que la répartition originelle.

Versement de l'intéressement

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont versés aux salariés selon les 3 modalités suivantes :

- **versement automatique sur un plan d'épargne** : lorsque le salarié ne se manifeste pas, les sommes perçues au titre de l'intéressement lui sont automatiquement versées (au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice) sur un plan d'épargne salariale. En fonction de leur existence ou non dans l'entreprise, cela peut être un Plan épargne entreprise (PEE), un Plan d'épargne interentreprises (PEI), Perco ou nouveau Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO). La disposition des fonds pour le salariés dépend alors des conditions applicables à chacun de ces produits d'épargne (par exemple les sommes sont disponibles à l'issue d'un délai de blocage de 5 ans pour un PEE) ;
- **versement sur le compte épargne-temps (CET)** : le salarié peut choisir de placer tout ou partie des sommes reçues dans un compte épargne-temps ;
- **versement immédiat au salarié** : la somme perçue au titre de l'intéressement peut être en partie ou en totalité versée au salarié, à condition que ce dernier **en fasse la demande au plus tard 15 jours** après avoir été informé du montant lui étant attribué.

Avantages sociaux et fiscaux

Les entreprises dotées d'un dispositif d'intéressement bénéficient d'avantages sociaux et fiscaux.

➤ Avantages sociaux

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération ni de revenu professionnel. **Elles ne sont donc pas soumises aux cotisations de Sécurité sociale (parts employeur et salarié).**

En revanche, **elles sont assujetties y compris pour les apprentis à la CSG et à la CRDS** sur les revenus d'activité, dès le 1^{er} euro sans abattement pour frais professionnels

Depuis le 1^{er} janvier 2019, **la suppression du forfait social** permet aux chefs d'entreprise de moins de 250 salariés de ne payer aucune charge pour les primes versées au titre de l'intéressement à leurs salariés (voir tableau reproduit ci-après).

Dispositif	Avant le 1^{er} janvier 2019	Après le 1^{er} janvier 2019
Intéressement dans les entreprises de plus de 50 salariés	Forfait social de 20 %	Forfait social de 0 % jusqu'à 249 salariés Forfait social de 20 % à partir de 250 salariés
Intéressement dans les entreprises de moins de 50 salariés	Forfait social de 8 % si conclusion d'un accord d'intéressement à compter du 1 ^{er} janvier 2016	Forfait social de 0 %

Par ailleurs, les sommes affectées à un compte épargne-temps sont soumises aux cotisations de Sécurité sociale lors du versement qui résulte de la liquidation totale ou partielle du compte épargne-temps.

L'intéressement n'est pas pris en compte pour le calcul du salaire minimum, des congés payés, des primes, des gratifications, des éventuelles indemnités de départ car il ne constitue pas un élément de salaire.

➤ Avantages fiscaux

Les avantages fiscaux sont les suivants :

- une déduction du bénéfice imposable ;
- une exonération des taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) ;
- la défiscalisation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat que l'entreprise peut verser à ses salariés jusqu'au 30 juin 2020 ;
- sous certaines conditions et si versements dans le cadre d'un plan d'épargne : la constitution d'une provision pour investissement (PPI) égale à 50 % de l'abondement complétant l'intéressement.