

L'intéressement des salariés

L'intéressement des salariés à l'entreprise est un dispositif facultatif, permettant d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise, par le versement de primes immédiatement disponibles calculées en fonction des résultats ou performances.

L'intéressement constitue cependant un thème de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises qui ne sont pas dotées d'un dispositif d'épargne salariale.

CHAMP D'APPLICATION

Entreprises

L'intéressement des salariés à l'entreprise est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Il peut être assuré dans toute entreprise quelle que soit la nature de son activité et sa forme juridique, dès lors qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel.

Salariés

L'intéressement doit présenter un caractère collectif, c'est-à-dire que tous les salariés (entendus au sens de titulaires d'un contrat de travail) compris dans le champ d'un accord d'intéressement doivent pouvoir bénéficier de ses dispositions.

Dirigeants

Les dirigeants de sociétés, qui sont des mandataires sociaux et non des salariés, ne bénéficient pas de l'intéressement ou de la participation, sauf s'ils cumulent avec leur mandat un contrat de travail.

Par exception, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 250 salariés, les chefs d'entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier des dispositions de l'accord d'intéressement sans être titulaires d'un contrat de travail. L'accord doit nécessairement comporter une clause en ce sens.

ACCORD D'INTÉRESSEMENT

Conclusion de l'accord

L'intéressement est prévu par un accord valable pour une durée de trois ans, passé selon les mêmes modalités qu'un accord de participation.

Sous peine de sanction, 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.

De plus, quand il existe un comité d'entreprise, le projet doit lui être soumis pour avis au moins 15 jours avant la signature. Le procès-verbal de réunion en fait foi.

Prime exceptionnelle

Les employeurs ayant conclu entre le 4 décembre 2008 et le 30 juin 2009 un accord d'intéressement, ou un avenant à un accord en cours, applicable dès 2009, peuvent décider de verser, au plus tard le 30 septembre 2009, une prime exceptionnelle, assortie d'exonérations. Cette prime doit profiter à l'ensemble des salariés (les mandataires sociaux non liés à la société par un contrat de travail en sont, en revanche exclus) et être répartie entre eux uniformément ou selon des modalités de même nature que celles prévues par l'accord.

Son montant est plafonné, après répartition, à 1 500 € par salarié (avant déduction de la CSG et de la CRDS). La prime supérieure à cette limite est entièrement assujettie aux cotisations.

La prime exceptionnelle est prise en compte pour l'application des plafonds.

Elle ne peut pas se substituer à des augmentations de rémunéra-

tion et à des primes conventionnelles prévues par accord salarial ou par le contrat de travail.

Elle peut être versée en plusieurs fois, à condition que le dernier versement ne soit pas postérieur au 30/09/2009.

Dépôt

L'accord doit être déposé auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où il a été conclu dans un délai de 15 jours suivant la date limite de conclusion.

Le dépôt est effectué par la partie la plus diligente. L'administration accuse réception de l'accord, par l'envoi sans délai d'un récépissé de dépôt, qui ne vaut pas reconnaissance de la légalité de l'accord.

Les accords, et leurs avenants et annexes doivent être déposés en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Ces conditions concernent les accords d'intéressement, de participation, les accords et règlements de plan d'épargne salariale et les accords de répartition d'actions gratuites.

Lorsqu'un accord a été conclu ou déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt. Selon l'administration, les acomptes versés avant le dépôt de l'accord ne peuvent bénéficier d'aucune exonération.

Contrôle administratif

L'autorité administrative compétente dispose d'un délai de 4 mois à compter du dépôt d'un accord, pour demander, après consultation de l'Urssaf dont relève l'en-

treprise, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales.

En l'absence de demande pendant ce délai, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

Ces dispositions sont également applicables aux accords de participation, aux règlements des plans d'épargne salariale, et aux accords instituant des plans d'épargne interentreprises conclu au niveau d'une branche.

Transfert d'entreprise

Dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission, rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Lorsque le nouvel employeur est déjà couvert par un accord d'intéressement, les salariés transférés bénéficient de celui-ci. Dans le cas contraire, la nouvelle entreprise doit engager dans un délai de six mois une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord. Ce délai court à compter de la modification de la situation de l'employeur.

A l'inverse, lorsque la modification de la situation juridique de l'employeur ne l'empêche pas, l'application de l'accord doit être poursuivie jusqu'à son terme.

Béatrice IORDANOW

beatrice.iordanow@coopdefrance.coop

Intéressement (suite et fin)

Après avoir passé en revue le champ d'application du dispositif d'intéressement des salariés dans l'entreprise, et les modalités (Voir Coop Infos n° 37 et 38), nous en présentons le régime fiscal et social.

1. L'intéressement est-il assimilable à un salaire ?

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère d'éléments de salaire pour l'application de la législation du travail. Il s'ensuit notamment qu'elles n'entrent pas en compte pour le calcul du Smic ou du minimum conventionnel.

Elles ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Toutefois, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations mentionnées ci-dessous, dès lors qu'un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de cet accord.

- Sont concernées toutes les rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, y compris les primes régulières ou occasionnelles.
- Lorsque l'intéressement a été institué par un accord de groupe, la règle de non-substitution s'applique dans chaque société.
- La substitution prohibée est sanctionnée par la réintégration de la totalité des primes versées dans les assiettes fiscale et sociale, quel que soit

le montant de rémunération supprimé.

- Selon l'administration :
 - lorsque à la suite de la violation du principe de non-substitution, les primes d'intéressement sont requalifiées en éléments de salaire, l'entreprise doit respecter un délai de 12 mois entre le dernier versement des primes et la date de prise d'effet du prochain accord pour bénéficier à nouveau des exonérations fiscales et sociales dans le cadre de ce nouvel accord ;
 - le droit aux exonérations fiscales et sociales est rouvert sans délai lorsque l'entreprise rétablit pour l'avenir l'élément supprimé.
- Exclu des règles limitant la fraction saisissable ou cessible du salaire, l'intéressement est intégralement saisissable entre les mains de l'employeur par la voie de la procédure de droit commun de saisie-attribution.

2. Prélèvements sociaux et fiscaux

Les sommes attribuées aux bénéficiaires en application d'un accord d'intéressement, et au titre du supplément d'intéressement bénéficient d'avantages sociaux et fiscaux.

N'ayant pas le caractère de rémunération au sens de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, elles sont en conséquence exonérées de cotisations de sécurité sociale, et, par extension,



Les différents outils d'intéressement des salariés.

des autres cotisations et prélèvements ayant la même assiette : cotisations Fnal, versement de transport, cotisations d'assurance chômage. Cette exonération s'étend aux intérêts de retard.

L'intéressement est en revanche assujéti comme salaire à l'impôt sur le revenu au nom des bénéficiaires salariés.

De son côté l'entreprise peut déduire de son bénéfice imposable (si elle est soumise à l'I.S.) l'intéressement versé aux salariés.

L'intéressement est en revanche soumis à la CSG et à la CRDS, ainsi qu'au forfait social de 2%. Il échappe aux taxes et participations sur les salaires (taxe d'apprentissage, participation formation continue, etc.). Les exonérations sont subordonnées au dépôt de l'accord.

3. Crédit d'impôt en faveur de l'intéressement

Les entreprises qui concluent un nouvel accord d'intéressement entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2014 peuvent obtenir un crédit

d'impôt (si elles sont soumises à l'I.S.) calculé d'après le montant total des primes dues aux salariés. Il s'élève à 20% des versements effectués à ce titre, et n'est pas plafonné. Cette règle de calcul concerne toutes les entreprises qui n'ont appliqué aucun accord d'intéressement au titre des quatre exercices précédents.

Dans la situation où un accord d'intéressement est déjà en vigueur, l'entreprise peut bénéficier du nouveau crédit d'impôt si elle conclut un nouvel accord ou un avenant à l'accord existant qui modifie notamment la formule de calcul des primes. Le crédit accordé est alors égal à 20% de la différence entre les primes d'intéressement dues au titre du nouvel accord (ou de l'avenant) et la moyenne des primes en application de l'accord précédent, calculée d'après les primes versées au titre des trois dernières années.

Béatrice IORDANOW