

LA MISE EN PLACE D'UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT

La mise en place d'un intéressement permet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise et de fidéliser le personnel, tout en bénéficiant d'un régime social et fiscal de faveur. Facultative, elle est soumise au respect d'un certain nombre de conditions, qu'il convient de respecter pour éviter tout risque de redressement social ou fiscal ultérieur. L'intéressement, dont le montant est plafonné, peut être complété par un supplément d'intéressement ou optimisé avec la mise en place d'un plan d'épargne.

■ BÉNÉFICIAIRES

L'intéressement étant collectif, l'ensemble des salariés a vocation à en bénéficier. Seule une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise, au plus égale à 3 mois, peut être exigée. Sous conditions, les dirigeants et leurs conjoints peuvent également en bénéficier si l'effectif de l'entreprise est compris entre 1 et 250 salariés.

■ FORMALISME

L'accord peut être négocié de différentes manières (par convention ou accord collectif de travail, ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, etc.). Il doit être conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet (par exemple au plus tard le 30 juin pour un exercice comptable en année civile). Une fois conclu, l'accord doit faire l'objet d'un dépôt auprès du Direccte.

■ CONTENU DE L'ACCORD

Le contenu de l'accord d'intéressement est très encadré. L'accord doit notamment prévoir les modalités de calcul de l'intéressement, les critères de répartition entre les salariés, les dates de versement, les modalités d'information de chaque bénéficiaire, etc. L'accord est conclu pour une durée de 3 ans, mais peut contenir une clause de tacite reconduction.

■ AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

L'intéressement présente des avantages non négligeables pour l'employeur : sur le plan fiscal, une déductibilité du résultat fiscal et une exonération des taxes assises sur les salaires et, sur le plan social, une exonération de cotisations sociales et, pour les entreprises de moins de 250 salariés, de forfait social.

■ AVANTAGES POUR LES SALARIÉS

Les sommes distribuées sont uniquement assujetties à CSG et CRDS. Le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne d'entreprise, s'il en existe, pour bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu.

L'intéressement est un mode de rémunération complémentaire qui présente de nombreux avantages. Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !