

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 intéressement de projet, 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...). 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 avant 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 par la réglementation. Il

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.

Avantages pour l'employeur

L'intéressement présente des avantages fiscaux (déductibilité du résultat fiscal et exonération des taxes assises sur les salaires des sommes issues de l'intéressement) et sociaux (exonération de cotisations sociales,) non négligeables pour l'employeur. Il est toutefois assujéti au forfait social.

Avantages pour les salariés

Les sommes distribuées en application de l'accord d'intéressement, uniquement assujétiées à CSG-CRDS, sont directement disponibles pour le salarié. Le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne d'entreprise pour bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu, ou sur un compte épargne-temps, s'ils existent dans l'entreprise. Il peut également bénéficier du versement d'un supplément d'intéressement (abondement) dont le montant est librement fixé par l'entreprise.

L'intéressement est un mode de rémunération complémentaire qui présente de nombreux avantages. Néanmoins, sa mise en œuvre est complexe, qu'il s'agisse des modalités de calcul et de répartition, ou du formalisme obligatoire à respecter.

Contactez HARMONIUM
pour un diagnostic personnalisé !