|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | **L’intéressement**  Fiche pratique | |  |  | |
| http://www.linternaute.com/pratique/image/commun/pointilles.png |
| **L’intéressement est une mesure qui vise à associer les salariés aux résultats ou performances de l’entreprise, en leur versant une prime. Ce procédé, facultatif, peut être mis en place dans toutes les entreprises, et concerne tous les salariés.** |
|  |
|  |
| Dernière mise à jour : décembre 2010 |
|  |
| **Qui est concerné par l’intéressement ?**  L’**intéressement** est une mesure qui existe depuis 1959. Toutes les entreprises peuvent mettre en place un **accord d’intéressement**, et cela quels que soient leur taille, leur effectif, leur statut juridique.  L’**intéressement** concerne tous les salariés. Néanmoins, l’accord peut exiger une ancienneté minimale. Celle-ci ne peut cependant excéder 3 mois. Pour les entreprises de moins de 250 salariés, l’employeur peut, lui aussi, bénéficier de l’**intéressement**.   **Comment se calcule l’intéressement ?**  L’**intéressement** peut être basé sur :     - les résultats de l’entreprise. Dans ce cas, il est défini par rapport à des indicatifs financiers ou comptables ;     - la performance de l’entreprise. Dans ce cas, il est évalué en fonction de l’atteinte d’objectifs, ou de l’amélioration de la productivité.  Dans tous les cas, les éléments pris en compte pour le calcul de l’intéressement doivent être objectivement mesurables. En outre, la règle appliquée pour le calcul doit être précisément explicitée dans l’accord. Le montant global de la prime d’intéressement ne peut dépasser 20% de la totalité des salaires bruts versés.  Le montant individuel ne peut, quant à lui, excéder la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale soit 17 154 € en 2009.  **La répartition entre les salariés** Il existe diverses formules. La première d’entre elles consiste à verser la même somme à tous les salariés. Une seconde consiste à calculer la prime en fonction du salaire et/ou du temps de présence au moment de l’exercice. En revanche, le calcul de l’intéressement, pour chaque salarié, ne peut se baser sur l’ancienneté, la qualification, le rendement, ou la situation familiale.  Dans tous les cas, ces éléments sont précisés dans l’accord.  **L’accord d’intéressement** L’accord est conclu pour trois ans. Néanmoins, il peut être assorti d’avenants. Il doit être signé avant le 1er jour du septième mois qui suit le début de l’exercice.  *Exemple : Pour un intéressement basé sur l’exercice allant du 1er janvier au 31 décembre, l’accord doit être conclu avant le 1er juillet.*   L’accord doit être conclu avec :     - les [**délégués syndicaux**](http://www.linternaute.com/pratique/emploi/vos-droits/representants-du-personnel/101/le-delegue-syndical.html) ;     - le [**comité d’entreprise**](http://www.linternaute.com/pratique/emploi/vos-droits/representants-du-personnel/98/le-comite-d-entreprise.html) .    Une fois conclu, l’accord doit être communiqué dans les 15 jours à la Direction départementale du Travail et de la Formation Professionnelle, à défaut de quoi, les avantages fiscaux seront perdus.   Les salariés doivent être absolument informés de l’existence de cet accord. Les moyens d’information sont définis dans l’accord lui-même.   **Les avantages liés à l’intéressement** L’**intéressement** permet à l’employeur et aux salariés de bénéficier d’avantages sociaux et fiscaux.  Ainsi, pour l’employeur, l’**intéressement** :     - est déductible du bénéfice imposable de l’entreprise ;     - est exonéré de la taxe sur les salaires.   En revanche, depuis la loi du 3 décembre 2008, l'intéressement supporte une contribution patronale de 2 %. Par ailleurs, il peut générer un crédit d'impôt pour l'entreprise dans certains cas.   Pour les salariés, l’**intéressement** :     - n’est pas pris en compte pour le calcul du SMIC, des congés payés, des primes, des gratifications, des éventuelles indemnités de départ, car il n’est pas considéré comme un salaire ;     - est exonéré des cotisations salariales      - il est soumis à la CSG et la CRDS ;     - est imposable sauf s’il est placé sur un Plan Epargne Entreprise. |