

L'intéressement et la participation

Définition	
<p>L'intéressement : dispositif d'épargne salariale. Le salarié perçoit une prime dont le montant et les conditions de versement sont indiqués dans l'accord d'intéressement. Les sommes sont immédiatement disponibles, le placement sur un plan d'épargne salariale ou un compte épargne-temps est possible.</p> <p>L'intéressement est un levier de motivation et de mobilisation. Les critères de responsabilité sociétale apparaissent récemment.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Intéressement à la productivité (exemple) -Intéressement mixte (exemple) -Intéressement aux résultats (exemple) -Prime de partage des profits (PPP) 2011 : La prime concerne les entreprises qui versent des dividendes en hausse sur les deux dernières années. 	<p>La participation : versement d'une part des bénéfices de l'entreprise aux salariés.</p>
Condition d'application	
<p>Un contrat doit être conclu pour une durée de 3 ans. L'application est immédiatement et un dépôt à la DIRECCTE est nécessaire.</p> <p>Différentes modalités de conclusion d'un accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail ; - soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales (OS) représentatives ; - soit au sein du CE ; - soit par référendum. <p>Le projet peut être soumis à la ratification du personnel, qui doit se prononcer à la majorité des deux tiers.</p> <p>Le chef d'entreprise propose le projet à ratification ; s'il existe des OS représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement. Sinon le chef d'entreprise peut agir seul.</p> <p>Le mode de ratification est différent en fonction de la taille : de 10 à 500 collaborateurs, deux tiers des accords sont signés par le CE. Plus de 500 salariés, la moitié des accords sont conclus avec les représentants des OS.</p>	<p>Elle est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers exercices.</p> <p>Elle est mise en place par le biais d'un accord entre l'entreprise et les salariés (ou les représentants) pour discuter des :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Règles de calcul - Affectation - Gestion de la participation - Durée <p>Si aucun accord n'est conclu, le régime dit « d'autorité » est imposé par l'entreprise : pour tous les salariés, plus de 3 mois d'ancienneté</p> <p>En fonction de l'accord, tous les salariés perçoivent la même somme ou bien la somme versée dépend du salaire brut du salarié et de la durée de sa présence au cours de l'exercice pris en compte.</p>

<p>Contenu de l'accord</p> <p>Le préambule indique les motifs de l'accord et les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition des produits. Il est possible d'instituer soit un intéressement des salariés lié aux résultats ou à l'accroissement de la productivité, soit tout autre mode de rémunération collective.</p> <p>Il doit être précisé la durée du contrat, les établissements concernés, les modalités d'intéressement retenues, les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement, les conditions d'information du personnel, les procédures contractuelles de règlement des litiges, les dates auxquelles doivent être effectués des versements.</p>	
<p>Fiscalité</p>	
<p>Les contrats d'intéressement bénéficient d'exonérations fiscales et sociales dans la limite de plafonds. Le montant global de l'intéressement distribué aux salariés ne doit pas dépasser annuellement 20% du montant total des salaires bruts versés aux personnels concernés. Au-delà de ce plafond, la somme sera considérée comme un supplément de salaire.</p> <p>La prime versée à chaque salarié est plafonnée à la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale.</p> <p>Les exonérations fiscales et sociales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les entreprises, l'intéressement constitue une charge déductible. Les sommes n'ont pas le caractère d'élément du salaire pour l'application de la législation du travail et de la SS. Elles sont exonérées de cotisations sociales mais supportent le forfait social. - Pour les salariés, l'intéressement constitue un revenu imposable mais ne supporte pas les cotisations de SS. Il est assujéti à la CSG et la CRDS. <p>Les sommes versées par les salariés dans un PEE sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel. Ces sommes versées subissent l'indisponibilité prévue par le plan.</p> <p>À chaque versement il faut rédiger une fiche, distincte du bulletin de paie. Cette fiche précise notamment le montant des droits qui sont attribués au salarié</p>	<p>Les exonérations fiscales et sociales :</p> <p>Pour l'employeur, les sommes de la réserve de participation sont exonérées de la taxe sur les salaires et sont déductibles de l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu.</p> <p>La réserve de participation est exonérée de cotisations sociales et patronales.</p> <p>Pour les salariés, les sommes dues au titre de la participation sont exonérées de cotisations sociales, soumises à la CSG et la CRDS après un abattement de 5% et sont non imposables. En outre, les intérêts perçus sont non imposables, s'ils sont tout de suite réinvestis.</p>

<p>. En annexe, la fiche comporte une note pour rappeler les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.</p>							
<p>Calculs</p>							
<p>L'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. L'accord d'intéressement indique la formule de calcul et les critères de répartition entre les salariés. La répartition peut être</p> <ul style="list-style-type: none"> • uniforme • proportionnelle au salaire ou au temps de présence du salarié • ou combiner plusieurs de ces critères. <p>Le montant de la prime est plafonné : Plafonnement annuel de la prime d'intéressement</p> <table border="0" data-bbox="167 851 774 1008"> <tr> <td>Prime versée au titre de l'année :</td> <td>Montant maximum de la prime</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>18 774 €</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>19 020 €</td> </tr> </table> <p>L'entreprise peut verser un supplément d'intéressement. Le montant est libre, mais ne peut pas dépasser 19 020 € pour la prime de 2015.</p> <p>Les sommes sont versées au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice. Passé ce délai, un intérêt de retard vous est payé.</p> <p>Attention : à partir de 2016, sauf demande contraire du salarié, les sommes seront automatiquement versées sur un PEE s'il existe. Jusqu'au 31 décembre 2017, il existe un droit de rétractation.</p> <p>Le salarié peut choisir le placement sur un plan d'épargne (PEE, PEI ou Perco). Les sommes sont disponibles à l'issue du délai de blocage (5 ans pour le PEE, jusqu'à la retraite pour le Perco). Où le placement sur un compte épargne-temps Les sommes reçues sont soumises aux contributions sociales. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf si vous les affectez à un PEE, un PEI ou un Perco dans les 15 jours de leur versement.</p>	Prime versée au titre de l'année :	Montant maximum de la prime	2014	18 774 €	2015	19 020 €	<p>Participation = $\frac{1}{2} (B-5C/100) \times (S/VA)$</p> <p>Sachant que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - B correspond au bénéfice net en France. Le chiffre retenu est le même que pour le calcul de l'impôt sur les sociétés ou parfois l'impôt sur le revenu ; - C correspond aux 5% des capitaux propres ; - S correspond aux salaires bruts, y compris les avantages en nature ; - VA correspond à la valeur ajoutée c'est-à-dire la somme : <ul style="list-style-type: none"> - des charges de personnel - du résultat courant avant impôt - des impôts et taxes - des charges financières
Prime versée au titre de l'année :	Montant maximum de la prime						
2014	18 774 €						
2015	19 020 €						