

## LES POINTS CLES DE L'ACCORD D'INTERESSEMENT

MODALITE ET CONDITIONS	DEFINITION	OBSERVATIONS
<b>Entreprises concernées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toute entreprise</li> <li>• Décomposition possible par établissements, unités de travail</li> <li>• Possibilité d'accord de groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclut association, Groupement d'employeurs, entreprises publiques</li> <li>• Périmètre européen possible selon certaines conditions</li> </ul>
<b>Mise en place</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Régime facultatif</li> <li>• Négociation avec les délégués syndicaux, ou avec des mandats syndicaux, ou avec le comité d'entreprise ou avec le personnel en cas de situation de carence ou d'acceptation des OS ou CE, par voie référendaire (2/3 des salariés)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respect impératif des obligations relatives à la mise en place des institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP)</li> <li>• Nouveauté de la loi Macron : obligation pour les branches professionnelles d'engager une négociation sur un régime d'intéressement (au plus tard le 30 décembre 2017)</li> </ul>
<b>Salariés bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titulaires d'un contrat de travail Chef d'entreprise, conjoint et dirigeants des PME (moins de 250 salariés).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condition d'ancienneté possible mais sans excéder 3 mois</li> </ul>
<b>Formule de calcul</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doit respecter le principe de l'aléa (possibilité d'un résultat nul) et du caractère collectif.</li> <li>• Indicateurs financiers (résultat) ou extra-financiers (performances) ou les deux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caractère aléatoire et collectif vérifié systématiquement par la DIRECCTE avec la collaboration de l'Urssaf</li> <li>• Périodes de calcul annuelles ou infra-annuelles (trimestrielles ou semestrielles) possibles.</li> </ul>
<b>Modalités de répartition</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit uniforme</li> <li>• Soit proportionnelle au salaire</li> <li>• Soit proportionnelle au temps de présence</li> <li>• Combinaison possible des critères</li> </ul>	<p>Si combinaison de plusieurs critères : application à des sous-masses distinctes.</p>
<b>Plafonds annuels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitation à 20 % du total de la masse salariale brute</li> <li>• Limitation individuelle à 50 % du PASS par an</li> </ul>	
<b>Disponibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime disponible au plus tard le dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elle est versée</li> <li>• Possibilité pour le salarié de percevoir immédiatement, pour tout ou partie, sa prime d'intéressement ou de la verser dans un PEE ou un PERCO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de procéder à des versements infra-annuels si période de calcul également infra-annuelle</li> <li>• Si versement dans un PEE, blocage de 5 ans ; si PERCO, blocage jusqu'à la retraite (sauf cas de déblocage cf. annexe 5)</li> <li>• En cas d'absence de choix explicite du salarié, l'intéressement sera affecté par défaut au PEE : la loi Macron du 6 août 2015 a modifié l'option par défaut en privilégiant le placement</li> </ul>

<p><b>Régime fiscal et social pour l'entreprise</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exonération cotisations patronales et taxe sur les salaires</li> <li>• Forfait social de 20 %</li> <li>• Déductibilité du bénéfice imposable</li> </ul> <p><i>Les sommes versées en application d'un accord d'intéressement n'ont pas le caractère de salaire : ni avantage acquis, ni prise en compte pour l'appréciation du SMIC</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depuis la loi Macron, les sommes versées au titre d'un 1<sup>er</sup> accord d'intéressement conclu par une entreprise de moins de 50 salariés seront assujetties à un forfait social réduit de 8 % (au lieu de 20 %) pendant une durée de 6 ans.</li> </ul>
<p><b>Régime fiscal et social pour le salarié</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exonération de cotisations sociales sauf CSG et CRDS</li> <li>• Fiscalité de droit commun (IR) sauf si versement dans un PEE ou un PERCO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si versement dans un PEE ou un PERCO, exonération d'IR (sauf s'ils sont perçus immédiatement) et d'impôts sur les plus-values (hors CGG et CRDS et prélèvements sociaux)</li> </ul>
<p><b>Structure de l'accord</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préambule</li> <li>• Champ d'application</li> <li>• Durée</li> <li>• Critères et modalités de calcul et de répartition</li> <li>• Date de versement</li> <li>• Conditions d'information</li> <li>• Procédures de règlement des litiges éventuels</li> </ul>	<p>La durée obligatoire de l'accord est de trois ans, mais possibilité de renouvellement de l'accord par tacite reconduction si l'accord le prévoit.</p>
<p><b>Formalités substantielles conditionnant le bénéfice du régime fiscal et social de faveur</b></p>	<p>Conclusion de l'accord avant la fin de la première moitié de la première période de calcul (ex. avant le 1<sup>er</sup> jour du 7<sup>ème</sup> mois pour un exercice de calcul annuel).</p> <p>Dépôt à la DIRECCTE dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion de l'accord mentionnée ci-dessus.</p>	<p>Sanctions en cas de non-respect : perte des avantages fiscaux et sociaux ;</p> <p>La DIRECCTE dispose d'un délai de 4 mois pour demander des modifications ; passé ce délai le bénéfice du régime de faveur est acquis dans les conditions de l'article L.3345-3 du code du travail, sauf application non conforme ;</p>
<p><b>Le supplément d'intéressement</b></p>	<p>Si l'application de la formule d'intéressement a donné lieu au versement d'une prime collective, le conseil d'administration ou le directoire ou le chef d'entreprise peut décider <b>unilatéralement</b> de verser un supplément au cours de l'exercice n+1. Le plafond global annuel de 20% s'applique au cumul prime d'intéressement + supplément.</p>	<p>Un accord n'est pas nécessaire sauf si le mécanisme de répartition est différent de celui qui figure dans l'accord ;</p> <p>Le régime fiscal et social de faveur s'applique aussi au supplément d'intéressement.</p>