

INTÉRESSEMENT

GENERALITES

L'intéressement est régi par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986. Le décret n° 87-544 du 17 juillet 1987 en a précisé les modalités d'application.

Contrairement à la participation, la conclusion d'un accord d'intéressement est facultative.

L'accord doit être conclu pour une durée de trois ans selon les mêmes modalités que la conclusion des accords de participation.

Pour pouvoir conclure ce type d'accord, l'entreprise doit être en accord avec la législation sur les représentants du personnel.

INTERESSEMENT ANNUEL

La loi 2011-894 du 28 juillet 2011 permet de façon provisoire aux entreprises employant habituellement moins de **50** salariés de conclure un accord d'intéressement sur une année, par exception à la durée de droit commun de **3** ans.

L'intéressement annuel obéit aux mêmes conditions et caractéristiques de l'intéressement triennal.

PERIODE DE CALCUL

Lorsque l'accord d'intéressement s'applique sur une période de un an, il peut prévoir une période de calcul pour son année d'application ou des périodes de calcul infra annuelles.

Exemple

Calcul semestriel, quadrimestrielles, trimestrielles.

DATES LIMITES DE CONCLUSION

L'accord doit être conclu avant la fin de la première moitié de la première période de calcul.

Par dérogation, pour l'année 2011, un accord annuel retenant une période de calcul annuelle peut être conclu jusqu'au 31 octobre 2011 à la condition que la formule retenue demeure basée sur des critères aléatoires à la date de signature de l'accord.

DUREE D'APPLICATION

Un accord d'intéressement annuel peut être conclu jusqu'au 31 décembre 2012 et ne peut être reconduit au-delà par tacite reconduction.

DEPOT ET CONTROLE DES ACCORDS D'INTERESSEMENT

Modes de conclusion

L'accord d'intéressement peut être conclu soit :

- dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif ;
- entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- au sein du comité d'entreprise ;
- à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

DEPOT A LA DIRECTION REGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (DIRECCTE)

Ce dépôt est requis pour les accords d'intéressement et de participation.

Article 2 de l'ordonnance de 1986

Le dépôt doit être effectué en 5 exemplaires.

La sanction de l'absence de dépôt est la perte du bénéfice des exonérations.

Réponse ministérielle n° 39689 - JOANQ du 18 novembre 1996, p. 6055

"Pour ouvrir droit aux exonérations ... les accords (d'intéressement) doivent être conclus avant le premier jour du 7^e mois suivant la date de leur prise d'effet et déposés, par la partie la plus diligente, au plus tard dans les 15 jours suivant la conclusion, à la DIRECCTE".

Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994

Cass. soc. 30 avril 1997 - Sarl Formatic c/ URSSAF de Moselle

De la même façon, le renouvellement de l'accord à l'expiration des 3 années d'application de celui-ci doit être déposé.

Cass. soc. 31 octobre 2000 - SA Weiler c / URSSAF de la Moselle

Lorsqu'un accord a été déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les exercices ouverts postérieurement au dépôt.

Si l'accord d'entreprise renvoie, pour les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement à des accords d'établissements, ces derniers doivent également être déposés à la DIRECCTE.

Cass. soc. 20 février 1997 - SA Chavanne Ketin c / URSSAF de St Etienne et autre

Depuis la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, l'accord fait l'objet d'un contrôle préalable par le directeur départemental de la DIRECCTE.

À l'issue d'un délai de 4 mois à compter du dépôt de l'accord, l'absence d'observation équivaut à une reconnaissance implicite de la validité de l'accord.

Aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales et fiscales.

Article L. 441-2 du Code du travail

CONTROLE DE LA DIRECCTE

Les accords doivent être déposés à la DIRECCTE du lieu où ils ont été conclus.

La DIRECCTE a une mission de conseil et de contrôle :

- lors de la négociation ;
- lors du dépôt : elle examine le contenu de l'accord et préconise, le cas échéant, le retrait ou la modification de dispositions contraires aux lois et règlements ;
- après le dépôt : elle signale les clauses illicites et invite les parties à corriger les imperfections. À défaut de correction, elle avise les services fiscaux et les URSSAF.

La DIRECCTE procède à l'examen des clauses de l'accord. En cas d'absence ou d'illégalité manifeste d'une clause, elle invite les parties signataires à mettre, par avenant, leur accord en conformité avec les textes (modification ou retrait des clauses litigieuses).

Lorsque les parties n'ont pas accédé à cette demande, il appartient à la DIRECCTE d'aviser directement les services fiscaux et l'URSSAF de l'illégalité constatée.

Le directeur de la DIRECCTE est donc tenu d'accuser réception de l'accord et ne peut se soustraire à cette obligation au motif que cet accord ne satisfait pas aux exigences légales en raison des conditions de son élaboration ou de son contenu.

Avis CE du 8 novembre 1996 n° 181.289 - Section du contentieux CCI d'Alençon

Délai d'examen de l'accord

Le directeur départemental du travail et de l'emploi dispose d'un délai de **4 mois** à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Passé ce délai, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes d'un accord aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales et fiscales.

L'absence de remise en cause des exonérations ne vaut que pour les exercices en cours ou antérieurs au contrôle si l'accord en cause a été validé.

En cas de remarques émises par la DIRECCTE, l'accord peut être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

Exemples

■ 1^{er} cas

Un accord d'intéressement déposé, n'a pas fait l'objet d'observations de la DIRECCTE, ou a été modifié suite à ses préconisations.

Une URSSAF procédant à un contrôle, au cours de la 2^e année d'application de l'accord, ne pourra remettre en cause les exonérations portant sur les 1^{er} et 2^e exercices d'application. Par contre, elle pourra remettre en cause les exonérations sur le 3^e exercice.

■ 2^e cas

Un accord d'intéressement déposé, n'a pas été modifié suite aux préconisations de la DIRECCTE.

L'URSSAF pourra, dans ce cas, contester les exonérations sur chacun des exercices d'application (dans la limite de 3 ans).

Absence de dépôt de l'accord

Lorsqu'il y a absence de dépôt de l'accord, cela entraîne la perte du droit aux exonérations pour les sommes versées au titre de l'intéressement (sauf pour les exercices ouverts postérieurement au dépôt)

ROLE DE L'URSSAF

Irrégularités constatées par la DIRECCTE

Une fois informée par la DIRECCTE de l'illégalité de l'accord, l'URSSAF peut requalifier d'office les primes d'intéressement, quelle que soit la cause de l'illégalité (omission d'une clause obligatoire, illégalité d'une clause, substitution totale ou partielle de la prime d'intéressement à un élément du salaire, ...) et ce, sur la totalité des exercices d'application de l'accord.

Irrégularités constatées par l'URSSAF (après validation de la DIRECCTE)

Les irrégularités peuvent être les suivantes :

- absence de dépôt de l'accord ;
- dépassement des plafonds : toutes les primes excédentaires doivent d'office être soumises à cotisations.

Dans ce cas, la remise en cause des exonérations ne peut porter sur les exercices en cours ou antérieurs au contrôle de validité.

CONTENTIEUX

Le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale est compétent pour connaître le litige portant sur la réintégration dans l'assiette des cotisations des sommes versées par l'employeur au titre d'un accord de participation non déposé.

Cass. soc. 27 mai 1999 - SA Gravit c/ URSSAF du Haut-Rhin

CALCUL DE L'INTERESSEMENT ET PLAFONDS

Pour ouvrir droit aux exonérations, l'accord d'intéressement doit instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. L'entreprise peut utiliser cumulativement plusieurs critères pour le calcul de l'intéressement.

Exemple

Résultat, satisfaction du client, baisse des frais généraux, évolution du chiffre d'affaires, ...

Le fait que le mode de calcul ne soit pas lié aux résultats de l'entreprise mais soit laissé à l'entière discrétion de l'employeur, est de nature à écarter du droit à exonération l'accord d'intéressement.

Cass. soc. 20 mars 1997 - Société AMEP c/ URSSAF de la Vienne et autre

Les modalités de calcul peuvent varier selon les établissements et les unités de travail.

CARACTÈRE COLLECTIF

L'intéressement au résultat doit, pour bénéficier de l'exonération sociale, revêtir un caractère collectif.

Ainsi, l'accord d'intéressement ne peut-il exclure directement ou indirectement une catégorie de salariés.

Exemple

L'accord d'intéressement ne peut valablement écarter les salariés sous contrat d'apprentissage.

De la même façon, le renoncement de salariés à l'accord d'intéressement est de nature à remettre en cause le caractère de rémunération collective et le bénéfice de l'exonération de cotisations.

Cassation civile 2^e 12 mars 2009

CARACTÈRE ALÉATOIRE

L'accord doit, obligatoirement, être conclu avant le premier jour du 7^e mois suivant la date de sa prise d'effet et être déposé dans les 15 jours suivant sa conclusion à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où il a été conclu.

Lorsqu'un accord a été déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les exercices ouverts postérieurement au dépôt.

INTERESSEMENT CALCULE SELON DES INDICATEURS INFRA-ANNUELS

L'accord doit, dans ce cas, être conclu avant la première moitié de la première période de calcul.

SEUIL DE DECLENCHEMENT

Pour ouvrir droit à l'exclusion de la base de calcul des cotisations sociales et présenter un caractère aléatoire, l'intéressement doit être basé sur les résultats de l'entreprise. L'exigence d'un aléa consiste en ce que les sommes versées varient en fonction des résultats de l'activité. L'intéressement calculé en pourcentage de la valeur ajoutée constitue par conséquent un mode de rémunération collective contribuant à réaliser l'intéressement des salariés à l'entreprise et ouvre droit à l'exonération de charges sociales.

TASS du Lot-et-Garonne, 24 mai 1993 - SA des Jasmins c/ URSSAF d'Agen

Il en est de même pour un intéressement basé sur le chiffre d'affaires.

Cass. soc. 24 mars 1999 - SARL Châtelleraut Accessoires c/ URSSAF de la Vienne et autres

☞ *L'administration a pris une position inverse dans une circulaire interministérielle du 22 novembre 2001 en écartant la possibilité de mise en place d'un calcul basé sur le montant du chiffre d'affaires. À l'inverse, l'accord peut prévoir un calcul sur l'évolution du chiffre d'affaires.*

Lié aux résultats de l'entreprise, l'accord doit, à ce titre, préciser les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement.

Un accord ne définissant pas la notion d'objectifs à laquelle il se réfère fait perdre aux primes versées le caractère de sommes non cotisables.

Cass. soc. 27 juin 2000 - RNUR c/ URSSAF de Paris

Par ailleurs, l'entreprise peut prévoir un seuil de déclenchement : c'est-à-dire que l'intéressement ne sera pas versé si le calcul ne permet pas de dégager un résultat minimum.

Exemple

Si le résultat d'exploitation est inférieur à 5 % du chiffre d'affaires, l'intéressement est nul.

Par contre, l'intéressement ne doit pas être basé sur une performance individuelle sous peine de voir remis en cause le bénéfice des exonérations.

Conclusion d'un accord d'intéressement ou d'un avenant

Le versement est conditionné à la mise en place, à compter du 4 décembre 2008 et au plus tard le 30 juin 2009, d'un accord d'intéressement ou à la conclusion d'un avenant à un tel accord, applicable au cours de l'année 2009. En cas d'exercice comptable décalé, commençant par exemple après le 1^{er} juillet, il est possible de conclure, avant la date butoir du 30 juin 2009, un accord ou un avenant s'appliquant à compter du 1^{er} juillet 2009.

La prime doit être versée au plus tard le 30 septembre 2009.

Il est précisé que constitue un avenant permettant le versement de la prime :

- un avenant de modification du périmètre de l'accord d'intéressement (modification de l'accord d'entreprise en un accord de groupe, etc.) ;
- un avenant d'objectif prévu dès l'origine dans un accord mis en place antérieurement à la loi du 3 décembre 2008 : les entreprises ont pour seule obligation de conclure un avenant à compter du 4 décembre 2008, peut importe que ce dernier ait été initialement planifié ;
- le renouvellement de l'accord d'intéressement ;
- la décision ou l'accord qui crée cette prime exceptionnelle, à condition que cette décision ou cet accord modifie également l'accord d'intéressement (formule de calcul, modalités de répartition, etc.).

Bénéficiaires

Sont éligibles au versement de la prime exceptionnelle tous les salariés présents dans l'entreprise au moment où la décision de la verser a été prise, même s'ils n'ont pas acquis l'ancienneté suffisante pour bénéficier de l'intéressement.

Circulaire DGT n° 2009-13 du 19 mai 2009

PLAFONDS

Plafond collectif

Le montant de l'intéressement est plafonné à **20 %** des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements visés par l'accord.

Article 12 de la Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994

L'accord peut, également, prévoir un plafond conventionnel moins élevé.

Exemple

10 % de la masse salariale.

Doivent être pris en compte les salaires versés aux salariés entrant dans le champ d'application de l'accord au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement. La notion de salaire est définie dans l'accord.

Plafond individuel

L'intéressement est également soumis à un plafond individuel : un même salarié ne peut percevoir plus de la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour les cotisations de Sécurité sociale.

■ **pour 2013 : 18 516 €.**

■ **pour 2014 : 18 774 €.**

En cas de départ en cours d'année, ce plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Lorsque l'exercice ne correspond pas à l'année civile, le plafond est égal à la somme des plafonds mensuels applicables.

Sort des sommes excédant les plafonds

Ces sommes reprennent le caractère de salaire et perdent le bénéfice de l'exonération de cotisations. L'entreprise peut prévoir dans l'accord un abaissement des plafonds légaux.

Exemple

8 % de la masse salariale.

L'intéressement est :

- exonéré des cotisations salariales et patronales (URSSAF – assurance chômage et retraite complémentaire) ;
- exonéré de la taxe sur les salaires ;
- constitue une charge déductible pour la détermination du résultat imposable de la société.

REPARTITION DES PRIMES D'INTERESSEMENT

BENEFICIAIRES

Tous les salariés, au sens du droit du travail, de l'entreprise ou tous les salariés des établissements visés par l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

L'accord d'intéressement ne peut, par exemple, conduire à une exclusion, directe ou indirecte, d'une catégorie de salariés. Ainsi, le caractère collectif de l'intéressement n'est pas respecté et le redressement opéré par l'URSSAF justifié lorsque l'intéressement des directeurs régionaux dépend seulement des résultats de leur propre région de telle sorte que la prime litigieuse n'a été accordée qu'à un seul d'entre eux alors que l'intéressement de leurs subordonnés était versé selon des conditions différentes de calcul d'objectifs et de plafonds.

Cass. soc. 19 juillet 2000 - Société Compagnie Générale de Chauffe c/ URSSAF de Lille

Ancienneté

Une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder **3** mois, peut être exigée.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail puissent être déduites. Cette règle exclut la possibilité de subordonner le bénéfice de l'intéressement à une condition de présence effective à une date donnée ou à une condition de présence effective minimum et continue au cours de l'exercice.

Cass. soc. 13 mars 1997 - URSSAF de Paris c/ Société Stallergènes

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des **12** mois qui la précèdent.

Exemple

Ote leur caractère de rémunération collective aux primes distribuées en exécution d'un accord d'intéressement, la disposition de celui-ci excluant les salariés n'ayant pas un minimum d'ancienneté au cours de l'exercice mais aussi ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté ne justifient pas d'une condition de présence au cours de l'exercice en raison d'absence non assimilée à un temps de travail effectif.

Cass. soc. 21 octobre 2003 - URSSAF de Paris c/ Société Continent Hypermarché

Apprentis

À la différence du stagiaire qui, lorsqu'il n'est pas titulaire d'un contrat de travail ne peut prétendre à l'intéressement, l'apprenti dont le statut est défini par les articles L. 6221-1 et suivants du Code du travail, bénéficie des dispositions de l'accord d'intéressement applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise qui sont compatibles avec sa situation de jeune travailleur en première formation.

Un accord excluant une catégorie de salariés (exemple : les apprentis), fait perdre aux primes versées, en application de cet accord, le caractère de sommes non cotisables.

Cass. soc. 27 juin 2000 - RNUR c/ URSSAF de Paris

Salariés sanctionnés

L'accord d'intéressement ne peut minorer la part revenant à un salarié en raison d'insuffisance caractérisée dans son travail ou supprimer la prime en cas de faute grave.

Cass. soc. 26 octobre 1995 - SA Safnor c/ URSSAF du Calvados

Le fait que de tels licenciements ne soient pas intervenus importe peu.

Cass. soc. 9 mai 1996 - URSSAF de Seine et Marne c/ Société Sonacotra

La sanction peut être la réintégration des primes versées dans l'assiette des cotisations.

Cass. soc. 12 octobre 1995 - URSSAF de la Creuse c/ Société Creuse Express

Contrat de travail temporaire

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter **3** mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe qui l'emploie, s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins **60** jours au cours du dernier exercice.

REPARTITION

La répartition peut se faire de façon :

- uniforme : montant identique pour tous les salariés ;
- proportionnelle au salaire ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
- conjointement selon ces différents critères.

Article 12 - Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994

Les critères de répartition peuvent varier selon les établissements et les unités de travail. L'accord d'intéressement peut, à cet effet, renvoyer à des accords d'établissements.

Article 12, par. 5 - Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994

☞ *À l'opposé, une répartition en fonction de critères purement individuels pourrait remettre en cause le bénéfice des exonérations de cotisations.*

Cass. soc. 3 avril 1995 - SA Cofreco c/ URSSAF de Besançon et autres

Lorsque la répartition se fait pour partie (**25** %) en fonction de critères individuels (au mérite), le redressement URSSAF porte sur la totalité de l'intéressement et non sur les seules sommes distribuées en fonction du mérite.

Cass. soc. 23 mai 1996 - URSSAF de la Haute-Garonne c/ Société Actia

Principe de proportionnalité

La répartition peut se faire proportionnellement au salaire ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Le non-respect du principe de proportionnalité peut remettre en cause le caractère non cotisable des sommes versées.

Exemple

Un barème retenu par une entreprise, fixant un pourcentage de réduction de la prime en fonction des périodes non travaillées, pouvant aller de 2 à 100 %, même s'il établit des paliers de réduction, n'est pas fondé sur un principe de proportionnalité et prive du bénéfice des primes les salariés dont la période d'absence dépasse un seuil. La formule de calcul retenue retire aux primes leur caractère collectif de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit à exonération de cotisations sociales.

Cass. soc. 19 juillet 2000 - CAVCIC c/ URSSAF de Rouen

Lorsque le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères.

La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères.

Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement.

Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une "sous-masse" distincte.

Exemple

- 30 % répartis de manière uniforme ;
- 30 % répartis au prorata du temps de présence ;
- 40 % répartis proportionnellement au salaire.

Durée de présence

La répartition de l'intéressement peut se faire en fonction de la durée de présence du salarié au cours de l'exercice.

Sont prises en compte, les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif : congé de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

L'accord d'intéressement peut retenir une définition de la durée de présence plus favorable pour le salarié.

À l'opposé, la répartition ne peut être fondée sur une pénalisation des salariés en fonction de la durée de leur absence.

Cass. soc. 1^{er} avril 1999 - URSSAF de Lyon c/ SA Profils

Ainsi, ne peuvent ouvrir droit à exonération, les primes d'intéressement calculées en tenant compte d'un "coefficient de présentéisme" pour l'établissement duquel les absences pour maladie inférieures à un mois et les absences injustifiées sont décomptées respectivement pour le double et le quintuple de leur durée réelle. Ces minorations fondées sur le comportement personnel des salariés retirent aux primes leur caractère de rémunération collective.

Cass. soc. 3 juin 1999 - URSSAF de Chartres c/ Société Francel

REGIMES FISCAL ET SOCIAL

REGIME FISCAL

L'intéressement perçu par les salariés est passible de l'impôt sur le revenu au titre des traitements et salaires.

Il en va différemment en cas d'affectation des sommes perçues au titre de l'intéressement à un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE).

Dans ce cas, l'intéressement est exonéré d'IR (Impôt sur le Revenu) dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de Sécurité sociale, soit :

- pour 2013 : 18 516 €.
- pour 2014 : 18 774 €.

Le bénéfice de ces exonérations est, toutefois, subordonné au respect des règles légales et, notamment, au principe de non-substitution à un élément de salaire.

Déblocage exceptionnel de l'intéressement

Les salariés peuvent, du 1^{er} juillet au 31 décembre 2013, débloquer avant le délai de 5 ans, tout ou partie de leurs droits à intéressement placés dans un PEE et ce, sans remise en cause de l'exonération fiscale.

Les seuls droits pouvant être débloqués sont ceux affectés avant le 1^{er} janvier 2013, à l'exception de ceux investis dans des entreprises solidaires ou un PERCO.

Lorsque l'intéressement a été affecté à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée, ou placée dans un fonds que l'entreprise consacre à des investissements, le déblocage de ces titres, parts, actions ou sommes est subordonné à un accord collectif.

Cet accord peut prévoir que le versement ou la délivrance de certaines catégories de droits peut n'être effectué que pour une partie des avoirs en cause.

Modalités du déblocage

Ce déblocage doit permettre l'achat d'un ou plusieurs biens, en particulier dans le secteur de l'automobile, ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services.

Il est procédé à ce déblocage en une seule fois.

Les sommes versées au titre du déblocage ne peuvent excéder un plafond global de 20 000 €, net de prélèvements sociaux.

Information par l'employeur

Dans un délai de deux mois à compter de la promulgation de la loi (parution au JO le 29 juin 2013), l'employeur informe les salariés de cette possibilité de déblocage.

Justificatifs

L'employeur ou l'organisme gestionnaire déclare à l'administration fiscale le montant des sommes. Le salarié doit tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes débloquées.

REGIME SOCIAL

L'intéressement est exonéré des cotisations sociales. Par contre, il est soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la CRDS sur 100 % de son montant.

☞ *La CSG due sur un intéressement affecté à un plan d'épargne d'entreprise, n'est pas déductible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.*

Instruction fiscale du 18 mai 1998 - BOI 5B-11-98

Le salarié ne peut, par conséquent, déduire la part déductible de la CSG (**5,10 %**) de ses autres revenus.

Exemple

Un salarié perçoit en 2012 un intéressement de 1 500 €.

Le montant de la CSG et de la CRDS sera de :

- *CSG : $1\,500 \times 7,50\% = 112,50$ € dont $5,10\% / 7,50\% = 76,50$ € déductibles ;*
- *CRDS : $1\,500 \times 0,50\% = 7,50$ €.*

Soit un total de : $112,50 + 7,50 = 120$ €.

Intéressement net : $1\,500 - 120 = 1\,380$ €.

Si le salarié place son intéressement dans un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE), cet intéressement n'a pas à être déclaré dans le revenu net imposable en fin d'année. La part déductible de la CSG, soit 76,50 € dans l'exemple, ne pourra être déduite du reste de ses revenus.

Forfait social

Le forfait social est une taxe patronale concernant les gains et rémunérations assujettis à la CSG, mais exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Est notamment visé par ce forfait, l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise. Son taux est fixé à **20 %** à compter du 1^{er} août 2012. Le taux était auparavant fixé à **8 %**.

Taxe sur les salaires

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujetties à la taxe sur les salaires depuis le 1^{er} janvier 2013.

NON SUBSTITUTION

Le principe de non substitution est défini à l'article L. 3312-4 du Code du travail.

Selon cet article, les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère d'éléments de salaire et ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Le principe de non substitution s'applique en cas de suppression de l'accord instituant la prime mais, également, lorsque celle-ci est soumise à des conditions d'attribution plus restrictives et que son montant éventuel est limité à un plafond inférieur au plafond antérieur.

Cass. soc. 26 mars 1998 - URSSAF de Meurthe & Moselle c/ Caisse d'Épargne des pays lorrains et autres

Toutefois, cette règle de non substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations dès lors qu'un délai de **12 mois** s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de cet accord.

S'agissant par exemple d'un accord d'intéressement conclu avec effet au 1^{er} janvier 1996 et faisant suite à une prime versée pour la dernière fois le 31 décembre 1994, les exonérations sociales et fiscales n'auront pas à être remises en cause.

SANCTIONS

Lorsque l'intéressement se substitue à une prime, il est susceptible d'être requalifié en élément de salaire. Dans ce cas, la réintégration des primes d'intéressement dans l'assiette des cotisations s'effectue seulement à hauteur des éléments de rémunération supprimés (position de l'administration).

Lettre-circulaire n° 95-69 du 25 juillet 1995

Toutefois, la Cour de cassation ne retient pas la solution préconisée par l'administration consistant à ne requalifier les primes d'intéressement qu'à hauteur des éléments de rémunération supprimés.

Cass. soc. 15 juin 2000 - RNUR c/ URSSAF de Douai

INTERESSEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Accord conclu ou modifié avant la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 JO du 20 février

Le principe de non substitution n'a pas lieu d'être invoqué au cas où la diminution de rémunération trouve son origine dans la réduction du temps de travail et n'est pas plus que proportionnelle à cette réduction.

Réponse ministérielle - Assemblée Nationale 7 septembre 1998

Accord conclu ou modifié après le 20 février 2001

L'article L. 3312-4 du Code du travail prévoit une exception au principe de non substitution pour les accords conclus avant la publication de la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale.

Les accords d'aménagement et de réduction du temps de travail signés postérieurement à cette date et prévoyant une baisse de rémunération ne peuvent être suivis d'un accord d'intéressement sans qu'un délai de **12 mois** ne soit respecté.

VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

CLOTURE DE L'EXERCICE

L'intéressement doit être versé dans les six premiers mois suivant la clôture de l'exercice.

Toute somme versée aux salariés au-delà du dernier jour du 7^e mois suivant la clôture de l'exercice produit un intérêt calculé au taux légal. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération.

Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, le versement doit intervenir dans les deux mois suivant la période de calcul.

Le versement effectif ne peut être subordonné à une condition d'emploi telle que l'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement sur le plan d'épargne entreprise.

En cas de versement d'avances en cours d'année aux salariés bénéficiaires, le respect du caractère aléatoire implique :

- que, si l'enveloppe de l'intéressement est inférieure au montant des avances versées en cours d'année, les sommes versées en trop soient intégralement reversées par le salarié ;
- que l'accord, en vue d'assurer une bonne information des salariés, lorsqu'il comporte une clause de versement d'avances, prévoit également une clause de reversement des avances trop perçues ;
- que les clauses prévoyant l'acquisition définitive des avances par les salariés en cas de trop-perçu soient considérées illégales.

DEPART DU SALARIE

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu de lui demander l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et de lui demander de l'informer de ses changements d'adresses éventuels.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

À l'issue du délai de prescription (**30 ans**), les sommes en déshérence reçues en consignation par la Caisse des Dépôts et Consignations, sont versées par celle-ci au fonds de réserve pour les retraites.

Article 17 – Loi n° 2008-561 du 17 juin 2008

LIVRET D'EPARGNE SALARIALE

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre de la participation, de l'intéressement ou du PEE.

Article L. 3341-7 du Code du travail

Cet état distingue :

- les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- les actifs affectés au PERCO, en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles, ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale. Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est la référence pour la tenue du livret du salarié. Il peut figurer sur les relevés de compte individuels et l'état récapitulatif.