

## FLASH SOCIAL-PAIE : JANVIER 2020

### COMMENT METTRE EN PLACE UN CONTRAT D'INTERESSEMENT ?

*La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la Sécurité sociale pour 2020 reconduit la possibilité pour les entreprises de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée de charges et cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1.000 euros, sous conditions, notamment la nécessité de disposer d'un accord d'intéressement (cf. notre information en date du 7 janvier 2020).*

*Qu'est-ce qu'un accord d'intéressement et comment le mettre en place ? Synthèse ci-après.*

<b>Synthèse « Intéressement »</b> visé aux articles L 3311-1 et suivants du Code du travail	
<b>C'est quoi ?</b>	<p>L'intéressement est un dispositif facultatif consistant à verser aux salariés une prime fondée sur les résultats ou les performances de leur entreprise. Il vise essentiellement à impliquer les salariés dans la réalisation des objectifs de l'entreprise.</p> <p>Un accord d'intéressement peut être conclu dans toute entreprise, quels que soient la nature de son activité, son effectif et sa forme juridique.</p>
<b>Quels bénéficiaires ?</b>	<p>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.</p> <p>Sous conditions, les dirigeants, leurs conjoints ainsi que les partenaires liés par un Pacs peuvent également en bénéficier si l'effectif de l'entreprise est compris entre 1 et 250 salariés (au 1<sup>er</sup> janvier 2020, entreprises employant au moins 1 salarié et moins de 250 salariés).</p>
<b>Quel formalisme à respecter ?</b>	<p>Un accord d'intéressement est obligatoirement mis en place par voie d'accord collectif de travail (accord de branche ou accord d'entreprise).</p> <p><i>A titre d'exemple : il peut être conclu entre le chef d'entreprise et le personnel par ratification à la majorité des 2/3 du personnel.</i></p> <p>Il doit être conclu avant le 1<sup>er</sup> jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet (par exemple au plus tard le 30 juin pour un exercice comptable en année civile).</p> <p>Une fois conclu, l'accord doit faire l'objet d'un dépôt auprès du Direccte et du Conseil de prud'hommes.</p>
<b>Que doit contenir l'accord ?</b>	<p>Le contenu de l'accord d'intéressement est très encadré. L'accord 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.</p> <p>L'accord est conclu pour une durée de 3 ans, mais peut contenir une clause de tacite reconduction. Exceptionnellement, les accords d'intéressement qui seront conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 30 juin 2020 peuvent porter sur une durée inférieure à 3 ans, mais sans pouvoir être inférieure à 1 an.</p>

<b>Plafonnement des primes</b>	<p>Le montant global des sommes distribuées au titre de l'intéressement ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des rémunérations des bénéficiaires.</p> <p>Depuis le 24.05.2019, le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à 75 % du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale (contre 50 % précédemment), soit 30.852 euros.</p>
<b>Quels avantages ?</b>	<p><b>Avantages pour l'employeur :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• sur le plan fiscal : déductibilité du résultat fiscal,</li><li>• sur le plan social : exonération de cotisations sociales et, pour les entreprises de moins de 250 salariés, du forfait social.</li></ul> <p><b>Avantages pour le salarié :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• sur le plan social : exonération de cotisations sociales à l'exception de la CSG/CRDS,</li><li>• sur le plan fiscal : soumis à impôt sur le revenu sauf si le salarié choisit de placer les primes d'intéressement sur un plan d'épargne d'entreprise, si l'entreprise l'a mis en place.</li></ul>
<b>Principaux points de vigilance</b>	<p>L'entreprise doit avoir satisfait préalablement aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel (comité social et économique).</p> <p>Les sommes versées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise. Toutefois, le principe de non-substitution ne joue pas lorsqu'un délai de 12 mois au moins s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de l'accord.</p>

Notre équipe reste à votre disposition pour approfondir les sujets qui font l'objet de la présente note d'information.

Nos experts restent à votre disposition, n'hésitez pas à nous contacter.

**VOS CONTACTS :**

EST – Giovanni Terrana : [giovanni.terrana@rsmfrance.fr](mailto:giovanni.terrana@rsmfrance.fr)  
Rhône-Alpes – Jean-Marc Morel : [jean-marc.morel@rsmfrance.fr](mailto:jean-marc.morel@rsmfrance.fr)  
Paris – Vital Saint-Marc : [vital.saintmarc@rsmfrance.fr](mailto:vital.saintmarc@rsmfrance.fr)  
Méditerranée – Luc Petiteau : [luc.petiteau@rsmfrance.fr](mailto:luc.petiteau@rsmfrance.fr)  
Ouest – Patrick Messus : [patrick.messus@rsmfrance.fr](mailto:patrick.messus@rsmfrance.fr)

Cette note d'information appartient à RSM et présente un caractère exclusivement informatif et non exhaustif. Elle ne saurait en aucun cas engendrer la responsabilité de la RSM et n'a pas vocation à remplacer une étude concrète et personnalisée.