

Social
23 mars 2021

METTRE EN PLACE UN ACCOR D'INTERESSEMENT : DE NOMBREUX ATOUS POUR L'ENTREPRISE

Outil de motivation et de fidélisation des salariés, l'intéressement bénéficie d'un régime social et fiscal attrayant tant pour le salarié que pour l'employeur. Facultatif, il est soumis au respect d'un certain nombre de conditions qu'il convient de respecter pour éviter tout risque de redressement.

- **Un régime social et fiscal très avantageux**

L'intéressement présente des avantages non négligeables pour l'employeur : sur le plan fiscal, une déductibilité du résultat fiscal, sur le plan social, une exonération de cotisations sociales et, pour les entreprises de moins de 250 salariés, de forfait social.

Pour les salariés, les sommes distribuées sont uniquement assujetties à CSG et CRDS. Le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne d'entreprise, s'il en existe, pour bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu.

- **Une rétribution collective souple**

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.

➔ **Sous conditions, les dirigeants, leur conjoint ainsi que les partenaires liés par un Pacs peuvent également en bénéficier si l'entreprise emploie au moins 1 et moins de 250 salariés.**

L'employeur choisit librement, dans l'acte de mise en place, la formule de calcul, à condition qu'elle respecte le caractère aléatoire de l'intéressement. Sous réserve du respect de certains plafonds, il choisit également le montant à distribuer si les critères de versement sont remplis.

➔ **Lorsqu'un intéressement est versé, l'entreprise peut décider librement de le compléter par un supplément d'intéressement qui suivra le même régime social et fiscal que l'intéressement, sous réserve du respect des plafonds.**

- **Des modalités de mise en place assouplies**

En principe, l'intéressement doit être mis en place par accord. Différentes modalités sont prévues, notamment la ratification aux 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

➔ **Par dérogation, les employeurs de moins de 11 salariés peuvent le mettre en place, sous certaines conditions, par décision écrite de l'employeur, appelée décision unilatérale.**

L'intéressement peut être mis en place pour une durée allant de 1 à 3 ans. L'accord doit être conclu dans un certain délai et faire l'objet d'un dépôt administratif pour pouvoir être exonéré.

L'intéressement est un mode de rémunération complémentaire qui présente de nombreux avantages. Votre expert-comptable peut vous conseiller et vous accompagner dans sa mise en place !