

À SAVOIR

> UN CRÉDIT D'IMPÔT JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2014

Sachez que si aucun plan d'intéressement n'existe dans votre entreprise, sa mise en place, avant le 31 décembre 2014, peut vous permettre de bénéficier d'un crédit d'impôt correspondant à 20 % des sommes versées. Par ailleurs, si vous mettez en place un avenant rendant le calcul de l'intéressement plus favorable, le crédit d'impôt est également valable sur la différence entre les primes dues, au titre de l'exercice, en application de l'accord renégocié et la moyenne des primes dues en application de l'accord précédent.

Retrouvez les sociétés citées dans notre carnet d'adresses, page 98.

EN CHIFFRES

Prime ou intéressement, quels avantages pour l'employeur ?

	Prime ou salaire (en euros)	Intéressement (en euros)
Montant à distribuer à chaque salarié	1 000	1 000
Les charges patronales	- 333,33	Exonération
Le forfait social 2 %		- 19,61
Montant brut versé au salarié	666,67	980,39
Les charges salariales	- 133,33	Exonération
CSG CRDS (8 % de 97 % du versement brut)	- 51,73	- 76,08
L'impôt sur le revenu	- 65,02	Exonération
Montant net pour le salarié après impôt	416,59	904,31
Crédit d'impôt Intéressement pour l'employeur si éligible (voir l'encadré ci-contre)		+ 196,08

Source : simulation gratuite sur <http://epargne-salariale.tesorus.fr>.

⇒⇒⇒ l'intéressement, dans le cadre d'un contrôle social. L'aléa passe également par la date de conclusion de l'accord d'intéressement, qui doit intervenir avant le premier jour de la moitié de la période de référence. Soit au plus tard le 30 juin pour un exercice annuel calqué sur l'année civile.

Enfin, dernier critère, celui de la non-substitution entre un élément de salaire (prime, 13^e mois, etc.) et l'intéressement. Par exemple, si vous supprimez une prime courant 2009, il vous faudra attendre 12 mois avant l'entrée en vigueur de l'accord d'intéressement.

Négociation collective. Mais alors, comment mettre en place un accord d'intéressement ? Sachez que vous vous engagez sur une période de trois ans, au terme de laquelle vous pouvez reconduire ou non l'accord. Ce dernier peut être modifié par avenant à tout moment, avec dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Pour entrer en vigueur, l'accord doit être négocié collectivement : soit par la signature des délégués syndicaux – et non des délégués

du personnel – de l'entreprise ; soit par la signature de représentants d'organisations syndicales représentatives, mandatés aux fins de négocier et de conclure l'accord ; soit, au sein du comité d'entreprise (CE) s'il existe ; soit, enfin, par ratification via un vote à la majorité des deux tiers des salariés de l'entreprise. C'est cette dernière solution qui est principalement retenue dans les entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise. L'accord doit être, ensuite, déposé dans les quinze jours qui suivent sa signature, auprès de DDTEFP du lieu où il a été conclu. Il précise les différentes modalités choisies : calcul, répartition, etc.

De nombreux avantages. Les avantages de l'intéressement sont multiples, que ce soit pour l'entreprise et pour les salariés. Primo, vous bénéficiez de l'exonération des charges sociales patronales et vos salariés des cotisations salariales (hors CGS-CRDS et forfait social en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009), dans la limite de la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 17 154 € en 2009. Secundo, les sommes que vous versez sont

déductibles du résultat imposable. Si, parallèlement, vous avez mis en place un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), informez vos salariés que ces sommes peuvent alimenter ces comptes. Si l'intéressement est déposé sur leur PEE et leur Perco dans les quinze jours suivant leur perception, l'argent est alors exonéré d'impôt sur le revenu. « L'intéressement est une bonne alternative à la prime, estime maître Stéphane Béal (cabinet d'avocats Fidal). D'autant que, contrairement à la participation, ce dispositif est assez souple et attirera davantage vos salariés, car l'argent est disponible rapidement. Même si, depuis la loi du 3 décembre 2008, le salarié peut décider de percevoir immédiatement sa participation, en perdant certes l'avantage fiscal. » Enfin, sachez que le montant global des primes distribuées aux salariés, via l'intéressement, ne peut dépasser, annuellement, 20 % du total des salaires bruts versés au personnel entrant dans le champ d'application de l'accord. En cas de dépassement, l'excédent doit être soumis à cotisations. ■