

L'INTERESSEMENT

Dernière mise à jour : 30-05-2009

Deux accords d'intéressement sont en place dans l'UES :

- Un pour la SDH.
- Un pour Perform'habitat.

Vous pouvez les consulter ici : Accord SDH - Accord PH.

Ces 2 accords vont d'ailleurs être renégociés en 2009 pour la période 2009 - 2011.

Mais qu'est ce que l'intéressement ?

Définition de l'intéressement

Dispositif facultatif visant à faire bénéficier les salariés d'un complément de rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs liés aux performances ou aux résultats de l'entreprise.

La mise en place de ce système passe obligatoirement par un accord collectif.

L'intéressement des salariés est aléatoire, collectif et ne peut en aucun cas remplacer un élément du salaire obligatoire en vertu de la loi ou de la convention collective. Conclusion d'un accord d'intéressement L'accord d'intéressement peut être conclu :

- dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel,
- dans le cadre d'une convention ou accord d'entreprise,
- au sein du comité d'entreprise,
- entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux,
- à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord. Un accord d'intéressement peut être mis en place dans une entreprise ou au sein d'un groupe d'entreprises.

Ratification de l'accord

Quel que soit le mode de conclusion, l'accord doit être soumis pour avis au comité d'entreprise, lorsqu'il existe ou à la délégation unique du personnel, au moins 15 jours avant la signature.

Le procès verbal de la réunion en fait foi.

Cette ratification ne peut être demandée que conjointement par les différentes entités ayant conclu l'accord Dépôt de l'accord L'accord doit être déposé :

- avant le 1er jour du 7ème mois suivant la date de sa prise d'effet.
- auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu où il a été conclu, au plus tard 15 jours après sa conclusion. Pour les accords de groupe il sera déposé auprès de la DDTEFP du siège du groupe. Si un accord est conclu ou déposé hors délai, seules les sommes versées au titre des exercices ouverts postérieurement au dépôt de l'accord bénéficieront des exonérations attachées à l'intéressement.

Modification dans la situation juridique de l'entreprise

Les accords d'intéressement cessent de produire effet si la modification juridique de l'entreprise (fusion, cession, scission) rend impossible leur application.

La nouvelle entreprise, en l'absence d'accord applicable, doit engager une négociation dans un délai de 6 mois.

Si un accord existe dans la nouvelle entreprise, les salariés transférés bénéficient de l'accord en cours chez leur nouvel employeur.

Modification de l'accord

Tout avenant modifiant un accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle selon les mêmes formalités que pour l'accord initial. Fonctionnement de l'intéressement Principe L'intéressement doit :

- être collectif,
- présenter un caractère aléatoire
- résulter d'un calcul lié aux résultats de l'entreprise.

Entreprises concernées

Toute entreprise (ou groupe d'entreprise), quelle que soit son activité ou sa forme juridique, peut conclure un accord d'intéressement.

Elle doit respecter ses obligations en matière de représentation du personnel.

L'accord contrat est obligatoirement signé pour 3 ans.

Ce type de participation des salariés est facultatif et résulte de la libre négociation entre les partenaires sociaux.

Salariés concernés

Tout salarié de l'entreprise ayant un contrat avec l'entreprise peut en bénéficier s'il a une ancienneté minimale de 3 mois dans l'entreprise (ou dans le groupe si l'accord est conclu dans ce cadre).

Les chefs d'entreprises comprenant au moins 1 salarié (en plus du dirigeant) et au plus 100 salariés peuvent bénéficier

de l'intéressement.

Utilisation des sommes versées

Les sommes distribuées en vertu de l'accord d'intéressement sont directement disponibles au salarié.

Toutefois, le salarié peut les placer sur un plan d'épargne dont il est adhérent, s'il est prévu par l'accord, pour bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux, ou sur un compte épargne temps.

Les sommes ne sont pas soumises à impôt sur les revenus si le versement dans le ou les plan(s) d'épargne est effectué dans les 15 jours qui suivent leur perception.

Principe de non substitution

Si le salarié perçoit une prime d'intéressement, les sommes ainsi attribuées ne peuvent se substituer à un élément de salaire.

Son employeur devra lui fournir une fiche distincte du bulletin de paye récapitulatif : le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, le montant des droits attribués aux bénéficiaires et les retenues opérées (CSG et CRDS).

Calcul de l'intéressement

Le calcul de la prime d'intéressement pour chaque salarié dépend des modalités de calcul retenues par l'accord : en fonction des salaires, du temps de présence, uniformément réparti ou en combinant les trois.

L'intéressement ne peut excéder 20% de la masse salariale brute de l'entreprise.

La prime versée à chaque salariée ne peut excéder 15 096 EUR en 2005 (exonéré de cotisations sociales).

Versement de la prime

Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées au plus tard le dernier jour du septième mois qui suit la clôture de l'exercice.

Passé ce délai, un intérêt calculé au taux légal (2,05 % en 2005) doit être payé.

Modalités de versement

Le versement doit être égal au montant net de l'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS. Les contributions sociales sont dues à la date de versement définitif de la somme.

Si le salarié quitte l'entreprise avant le versement de la prime d'intéressement et que l'entreprise ne peut le joindre, elle doit tenir à sa disposition les sommes dues pendant 1 an à compter de la date limite de versement.

Au-delà de ce délai, les sommes sont versées à la Caisse des dépôts et consignations où le salarié peut les réclamer dans un délai de 30 ans.