Pour plus de contenu, connectez-vous !

Accords d'intéressement et de participation

FICHE METHODO

INTERESSEMENT / PARTICIPATION

Destinataires :

- accompagnateur.rice.s de GRAP
- Activités associées de GRAP

Objectif : expliquer le mode de fonctionnement d’un accord d’intéressement / de participation, les différences entre les 2, les incidences en termes de cotisations sociales et de fiscalité

Acronymes :

- IRPP : Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques
- PEE : Plan d’Epargne Entreprise : plan d’épargne ouvert par une entreprise sur laquelle les salariés peuvent placer leur intéressement et / ou leur participation, en échange de quoi ces sommes sont exonérées d’IRPP si elles y sont laissées pendant 5 ans

Intéressement

Définition

L’intéressement a été pensé comme un instrument d’association des salariés à la « **performance globale** » de l’entreprise. Cette notion de performance globale n’est pas encadrée par les textes, elle peut être financière mais pas nécessairement : l’intéressement peut être distribué sur la base de critères qualitatifs (ex. taux d’accident du travail, taux d’absentéisme…). Le critère d’attribution de l’intéressement est donc libre, mais il doit être **objectif** (basé sur des chiffres ne laissant pas la place à une interprétation), **collectif** (les règles sont les mêmes pour tout le monde) et **aléatoire** (on ne peut pas savoir à l’avance combien les salariés vont toucher).

Raisonnement par « unités de travail »

Il est possible de raisonner par « unités de travail » dans le cas des accords d’intéressement, c’est-à-dire de raisonner non pas au niveau de l’entreprise mais au niveau de ces sous-ensembles (établissements, services, etc.). Dans le cas de GRAP, cela permet de raisonner par activité intégrée et non au niveau global de GRAP, ie cela permet que les activités excédentaires touchent de l’intéressement alors que les activités déficitaires n’en touchent pas.

Cotisations sociales

Les primes d’intéressement sont exonérées des cotisations sociales habituelles, seules sont dues les cotisations suivantes :

- Part salariale : 9.70 **%** de CSG-CRDS (contre 21-22% dans le cas de salaires ou primes)
- Part patronale : **pas de** de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés

Intéressement et exonérations « Loi Fillon »

Les primes d’intéressement « *n’ont pas le caractère d’élément du salaire* » (extrait de l’accord d’intéressement de GRAP). Ceci signifie qu’elles sont exclues du périmètre d’application des exonérations de cotisations sociales loi Fillon. En d’autres termes :

- Aucune exonération de cotisations sociales patronales sur les primes d’intéressement (mais elles en sont de fait exonérées sauf le forfait social)
- Mais SURTOUT, les primes d’intéressement n’entrent pas dans le périmètre des rémunérations (salaires et primes) qui permettent de calculer le salaire brut horaire moyen annuel qui est la base de calcul des exonérations Fillon

Cela signifie qu'il n'y a pas « d'effet boomerang » sur les exonérations loi Fillon en cas de versement d'une prime d'intéressement (contrairement à une prime simple).

Exemple :

1 salarié au Smic temps plein soit pour 2017 9,76€ x 35h x 52 semaines = 17 763€ de salaire brut annuel

Sur un salaire horaire brut moyen de 9,76€ soit le smic, la réduction Fillon est maximale soit 28,02% du brut = 4 977€

Si l'employeur veut verser une prime nette de 1000€ nette, cela représente un brut d'environ 1 000 / (1 – 22,16%) = 1 285€ bruts

Le salaire brut annuel passe donc de 17 763€ à 19 048€ soit un taux horaire de 10,47€ bruts.

La hausse du salaire fait passer le taux d'exonération Fillon de 28,02% à 22,98% (différence 5,04%) sur **l'ensemble** de la rémunération brute annuelle.

Ce qui veut dire que le coût de la prime est de :

1 285€ bruts

+ 40% de cotisations patronales

(-) 22,98% de réduction Fillon

+ 895€ de perte de réductions Fillon sur la rémunération hors primes (5,04% x 17 763€)

Coût total =

Différences entre accord d'intéressement et de participation

Caractéristique	**Intéressement**	**Participation**
Forfait social	20%	8% pour les Scop X% pour les autres
Assiette de calcul	Choix libre	Obligatoirement le rés courant (résultat avant i
Périmètre de calcul	L'entreprise ou une « unité de travail »	L'entreprise obligatoire

Destination des fonds	Versés aux salariés OU Placés sur un PEE externe	Maintenues dans l'entre pendant 5 ans OU placées sur un P
Fiscalité pour le salarié	Aucune si placement PEE pendant 5 ans Sinon IRPP	Aucune si maintenues l'entreprise ou placées Sinon IRPP

Atelier collectif participation / intéressement

Pourquoi mettre en place un accord d'intéressement / participation ?

- Motivation
- Lisibilité / transparence sur la répartition de la richesse créée
- Economie de cotisations sociales
- Economie sur les réductions Fillon (≠ « élément de salaire »)

Philosophie générale & règles communes

- Caractère aléatoire
- Caractère collectif
- Modalités de répartition :
  - Egalitaire
  - Prorata temps de présence
  - Prorata salaire (avec plafond éventuel à 4 PASS)
  - Mix de ces 3 critères

- Bénéficiaires :
  - 3 mois d’ancienneté (sur 2 ans)
  - Congés maternité, AT-MP, congés formation
  - Chefs d’entreprises et mandataires

Différences intéressement / participation

- Assiette de calcul :
  - Participation :
    - Formule légale : RSP = ½ x [B -5% x C] x S / VA

Où B = bénéfice net fiscal (déduction faite des déficits des 5 années antérieures)

C = KP (KS + PE + Réserves + RAN)

S = Salaires versés

VA = Valeur ajoutée

Philosophie : on met 5% des KP en résultat puis on prend la part des salaires dans la VA => proratisation => on prend la moitié du résultat

Exemple à faire

Plafond : choisir 1 plafond parmi 4 = ½ BNC ou BNC – 5% KP ou BNF – 5% KP ou ½ BNF

BNF = Bénéfice Net Fisal

BNC = Bénéfice Net Comptable

Plafond = ¾ PASS (30 393€ en 2019) => si plafond individuel, les sommes excédentaires non distribuées sont redistribuées entre ceux qui n’ont pas atteint le plafond

- ○ ○ possibilité de signer des accords dérogatoires (ex. assiette = Résultat d’exploitation) mais qui doivent être plus favorables que la formule légale
- Gestion par unités de travail
- Maintien des sommes dans l’entreprise (et rémunération)
- Traitement comptable
- Participation obligatoire si > 50 sal
- Plafonds :

    - Participation : 30 393€
    - Intéressement : 20% salaire brut annuel

Traitement fiscal & social

- Forfait social
- CSG-CRDS
- Déductibilité de l’IS
- Exonération d’IR en cas de blocage pendant 5 ans
    - Les 9 cas de déblocage anticipé :

1. Mariage, Pacs
2. Naissance, adoption 3e enfant
3. Divorce, séparation Pacs (si garde enfants unique ou alternée)
4. Invalidité 80% (salarié, conjoint, enfant)
5. Décès (idem)
6. Rupture contrat de travail
7. Surendettement
8. Création ou reprise d’entreprise ou acquisition parts Scop !
9. Acquisition ou agrandissement résidence principale

- La mise en place d’un PEE, PEI ou PERCO
    - Les fonds « solidaires »

Modalités administratives

- Signature (2/3)

- Date limite de signature
- Procédure Direccte
- Information annuelle du salarié (rapport, courrier, livret d’épargne salariale)
- Paiement dernier jour du 5e mois (15j pour décider si paiement ou placement)
- Durée & renouvellement
-

Created 2021-01-07 12:40:28 UTC

Updated 2025-03-25 08:03:53 UTC by Claire Deslorieux