

INTÉRESSEMENT

Défiscaliser en manageant

Luc LEESCO

Outil de management destiné à motiver collectivement les équipes, l'intéressement fait partie de la boîte à outils de défiscalisation de l'épargne salariale. Cette dernière intéressera les professionnels de santé à la condition expresse d'employer au moins un salarié.

L'intéressement, c'est quoi ?

Le *Bulletin officiel des finances publiques* (Bofip) en donne une définition concise : « L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances (). » (C. trav., art. L. 3312-1) L'intéressement est facultatif, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les salariés et le chef d'entreprise signent un accord d'intéressement et reçoivent en contrepartie une prime annuelle qui vient s'ajouter à leur rémunération.

L'accord d'intéressement

L'accord est conclu pour une période comprise entre un et trois ans mais il peut être assorti d'avenants conclus avec le même formalisme. L'ensemble des salariés doit être informé de son existence. Son objet est de fixer les conditions de déclenchement de la prime, sa formule de calcul et sa répartition entre les bénéficiaires (salariés et chef d'entreprise).

1. Les éléments pris en compte dans la formule de calcul doivent conférer à l'intéressement un caractère variable et incertain. La formule de calcul doit être basée sur des critères objectivement mesurables, quantifiables et vérifiables.



En permettant de manager tout en défiscalisant, l'intéressement introduit une logique où tout le monde est gagnant : la collectivité, les salariés, le chef d'entreprise.

Ainsi, ni le versement de primes ni leur montant ne peuvent être garantis par l'accord.

2. L'accord d'intéressement a un caractère collectif ; tous les salariés de l'entreprise ainsi que ses dirigeants doivent pouvoir en bénéficier, y compris les anciens salariés qui étaient présents pendant l'exercice. Une condition d'ancienneté peut cependant être posée.

3. La prime d'intéressement ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire.

personne ou un pourcentage de sa rémunération. Et pourquoi pas l'équivalent d'un treizième mois ?

- Attention, la prime globale d'intéressement ne peut excéder 20% du total des rémunérations (salaires + résultats des professionnels).

- La somme annuelle perçue ne peut dépasser 75% du plafond annuel de la sécurité sociale par bénéficiaire (environ 30 000 €).

Les avantages

Pour l'entreprise

L'intéressement est un dispositif d'une très grande souplesse. Il est en effet possible de faire varier les montants selon des paramètres quantitatifs ou qualitatifs tels que

À noter

- Le montant de la prime d'intéressement peut être défini librement ainsi que sa répartition entre les bénéficiaires. Cela peut être par exemple une valeur fixe par



Luc Leesco,
expert-comptable,
partenaire de FNI Compta

le chiffre d'affaires, le résultat d'exploitation ou la conduite à terme d'un projet.

L'autre avantage est social, avec une exonération des cotisations sociales excepté CSG et CRDS. Enfin, les avantages fiscaux sont conséquents : déduction du bénéfice imposable des sommes versées, exonération des taxes et contributions sur les salaires.

Pour les bénéficiaires

La disponibilité de la somme est le premier avantage car le bénéficiaire peut obtenir le versement immédiat de la prime, en partie ou en totalité. Celle-ci est alors imposable. Sauf demande expresse dans les quinze jours de la notification, les sommes sont automatiquement placées sur un compte

d'épargne (PEE, PEG, PEI, ou Perco) et disponibles à l'issue du délai de blocage (cinq ans pour le PEE, jusqu'à la retraite pour le Perco). Il existe toutefois des cas de déblocage anticipé.

Sur le plan fiscal, ces sommes sont exonérées de l'impôt sur le revenu si vous les affectez à l'un des comptes d'épargne.

Les "règles du jeu"

Non obligatoire, l'intéressement est particulièrement recommandé pour impliquer les collaborateurs au sein de l'entreprise. Dans un esprit managérial, il peut servir à améliorer les performances de l'entreprise sur un plan qualitatif et quantitatif. Grâce à

l'effort de tous, il est par exemple possible d'atteindre des objectifs commerciaux fixés à l'avance, déclenchant une prime indexée sur le résultat ou le chiffre d'affaires. C'est l'approche la plus classique retenue par de nombreuses entreprises.

Pour les professions de santé

Dans le cas d'une profession de santé, on comprend qu'un tel indicateur pourrait conduire le professionnel à travailler toujours plus. Pire, il pourrait y avoir un décalage entre la prime et l'effort du salarié qui n'effectue que des tâches accessoires, créant un sentiment d'iniquité. Il faut parfois trouver ses propres indicateurs de succès. En voici quelques-uns adaptés aux professions de santé :

- le nombre d'actes, compris dans une fourchette raisonnable (à fixer) ;
- les obligations légales, fiscales et sociales remplies dans les délais (indicateur à définir) ;
- la facturation et l'encaissement sans retard (indicateur à définir).

Certaines professions de santé (les infirmiers libéraux par exemple) ont la chance de pouvoir adhérer à un organisme d'appréciation de la qualité tel que Qual'Idel qui peut leur décerner une attestation en toute objectivité. Il s'agit d'un indicateur qualitatif qui nous semble pertinent.

L'accord ainsi conclu sera soumis à l'appréciation préalable des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets - ex Direccte) et de l'Urssaf qui, à défaut de réponse, sera présumé accepté.

Une niche fiscale abusive ?

Comme pour la participation, l'intéressement donne l'impression d'être une niche fiscale excessivement avantageuse pour le chef d'entreprise. Rappelons la volonté du législateur de permettre aux collaborateurs d'une entreprise de profiter des fruits d'un effort collectif. Récompenser l'engagement, le dynamisme et la qualité de travail va dans l'intérêt de la collectivité. En permettant de manager tout en défiscalisant, l'intéressement introduit une logique où tout le monde est gagnant : la collectivité, les salariés, le chef d'entreprise. Alors, si vous employez au moins un salarié même à temps partiel, il est temps d'envisager la solution. ●

Cas pratiques

1/Souvenez-vous de Suzanne B., une Idel qui avait opté pour la participation avec son salarié (son mari), défiscalisant ainsi la moitié de son bénéfice. Elle s'interroge : puis-je bénéficier également de l'intéressement et est-ce intéressant pour moi ? Elle opte pour un critère qualitatif basé sur les références Qual'Idel qu'elle apprécie particulièrement. Elle vise le maximum de défiscalisation qu'elle partagerait avec son salarié. Selon la simulation, le pourcentage de 20% de sa propre rémunération (65 000 €) et de celle de son mari (2 000 €) permettrait une défiscalisation totale de 13 400 € pour le couple. Pas mal si l'on pense que cela s'ajoute à la défiscalisation de la moitié de son bénéfice avec la participation ! Bien évidemment, le foyer dispose d'autres revenus pour vivre car ces défiscalisations vont sur des comptes d'épargne et n'alimentent pas le train de vie.

2/Honorine S. est une Idel employant Marine T., une secrétaire à temps partiel, 10 heures par semaine. Elle génère par son activité un bénéfice net de 65 000 €. Elle n'avait pas retenu la participation. Qu'en est-il de l'intéressement ? Honorine propose l'équivalent d'un douzième de leurs rémunérations annuelles, soit un treizième mois sous réserve de remplir les critères Qual'Idel chaque année. Elle peut espérer une prime de 5 416 € pour elle-même (65 000 €/12) et 454 € (5 450 €/12) pour sa secrétaire. Toutes deux sont assurément gagnantes. Honorine remercie ainsi le sérieux de Marine qui s'investit depuis des années pour un travail de qualité.

3/L'intéressement est-il avantageux pour une Selarl soumise à l'impôt sur les sociétés (IS) comprenant quatre associés et un salarié ? Les associés ont constitué une SCI mettant à disposition de la Selarl de magnifiques locaux. L'équipe souhaite se développer pour intégrer de nouveaux associés. Elle estime que l'intéressement basé sur le chiffre d'affaires accélérera ce projet. Les associés visent une augmentation du chiffre d'affaires de 10% par an, et déclencheront un intéressement égal à la moitié de cette augmentation, à répartir au prorata des salaires. Cette prime d'intéressement sera limitée au résultat de la société avant IS et intéressement car elle ne peut pas générer un déficit.

Dans cet exemple l'augmentation du CA est de 12% soit 43 520 €. La prime globale calculée est de 21 760 €. Chaque associé touchera une prime de 5 182 € et le salarié 1 031 €. En revanche, si le CA n'avait augmenté que de 9%, il n'y aurait pas eu de prime d'intéressement.

