

INFO'Experts RÉGION

Lettre régionale de Gan Assurances à destination de la profession comptable

Edito

Alors que nous sommes tous convaincus des nombreuses vertus des accords d'intéressement au plan managérial, le taux d'équipement des petites entreprises reste encore limité à 10 % ! C'est d'autant plus dommage quand on connaît l'efficacité du dispositif en matière d'optimisation de la rémunération des dirigeants des microentreprises dès lors qu'elles emploient au moins un salarié.

L'expert-comptable a une place à conquérir dans ce domaine à forte valeur ajoutée.

C'est ce qui a motivé la réalisation de notre nouveau kit mission « Intéressement » disponible dans votre nouvel espace Gan au sein du site Wexperandyou.

N'hésitez pas à solliciter nos conseillers sur les sujets abordés dans ce numéro.

Je vous souhaite une très bonne lecture de cette lettre Info'Experts.



Rambert DE TAPPIE

Responsable Régional
des Partenariats
Région Paris Centre Picardie
rambert.de-tappie@gan.fr
06 77 02 80 04
01 42 81 74 14

→ Cap sur...

Le développement de la mission « intéressement »

L'intéressement n'est pas un sujet simple à aborder pour l'entreprise et l'expert-comptable. Son caractère transversal qui associe notamment finance, législation et management, nécessite la mise en œuvre d'une approche pluridisciplinaire. L'utilisation de l'intéressement se heurte également à des réticences culturelles chez les chefs d'entreprises : recours au conseil, aspect collectif, et transparence des résultats. Ses avantages restent donc mal connus et souffrent d'un manque d'informations pourtant accessibles aux chefs d'entreprises alors qu'ils en sont les premiers bénéficiaires. Les dirigeants peuvent, en effet, bénéficier de l'intéressement et des plans d'épargne salariale (PEE et PERCO) pour des montants très conséquents : 50 % du PASS pour l'intéressement, 16 % du PASS pour l'abondement au PERCO et 8 % pour celui au PEE, et même 75 % du PASS au titre de la participation instaurée à titre volontaire dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Son développement dans les TPE/PME représente donc un enjeu à saisir pour l'expert-comptable, à condition de disposer d'outils qui lui permettent de s'approprier cette matière pour accompagner ses clients en toute confiance.

→ Dossier

L'intéressement couplé aux PEE et PERCO : une optimisation fiscale et sociale exceptionnelle

UNE MISSION À PROPOSER AUX ENTREPRISES QUI EMPLOIENT AU MOINS UN SALARIÉ MÊME À TEMPS PARTIEL

Toutes les entreprises, quelles que soient leur structure juridique et leur activité, à condition d'employer au moins un salarié, peuvent bénéficier de l'intéressement et des plans d'épargne salariale de même que les dirigeants et leur conjoint collaborateur ou associé dans les entreprises de 1 à 250 salariés.

→ Le total des montants unitaires qu'une entreprise peut verser au titre de l'épargne salariale représente 149 % du PASS soit 55 178 € en 2013.

SOMMAIRE

→ Cap sur...	P. 1
Le développement de la mission « intéressement »	
→ Dossier	P. 1 à 3
L'intéressement couplé aux PEE et PERCO : une optimisation fiscale et sociale exceptionnelle	
→ Regard sur...	P. 4
Votre nouvel espace Gan Assurances sur www.wexperandyou.com	
→ Actualité	P. 4
Votre kit mission « mise en place d'accords d'intéressement »	

→ Ces montants sont exonérés d'IS et de taxes sur les salaires.

→ Ces montants sont exonérés de charges sociales patronales sauf du forfait social de 20 % et de la contribution spéciale de 8,2 % sur l'abondement du PERCO au-delà de 2300 €.

→ Ces montants sont exonérés de charges sociales salariales sauf CSG et CRDS au taux de 8 % du forfait social de 20 % et de la contribution spéciale de 8,2 % sur l'abondement du PERCO au-delà de 2300 €.

→ Un crédit d'impôt intéressement de 30 % est ouvert aux entreprises de moins de 50 salariés.

LES PRINCIPES À RESPECTER

→ La prime d'intéressement ne doit se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

→ Le caractère collectif de l'intéressement ne doit pas être pris en défaut (pas d'accord par catégorie de personnel depuis 1995).

→ Les éléments pris en compte dans la formule de calcul doivent assurer le caractère aléatoire de l'intéressement.

LES POINTS À NE PAS OUBLIER

→ Les chefs d'entreprises et les mandataires sociaux peuvent bénéficier de l'épargne salariale

Depuis la loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008, les chefs d'entreprises, les dirigeants de sociétés et le conjoint du chef d'entreprise, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent bénéficier des plans d'épargne salariale et de l'intéressement dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés. L'accord doit impérativement le préciser dans la clause sur les bénéficiaires.



→ La sécurisation des accords

La loi du 19 février 2001 a institué un système de sécurisation juridique des accords d'intéressement, codifié sous l'article L. 3345-2 du code du travail. La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) doit ainsi exercer un contrôle de forme et de fond des accords d'intéressement lors de leur dépôt et dispose à cet effet d'un délai de quatre mois à compter du dépôt pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements. Si elle ne formule aucune observation ou si celles qu'elle a faites ont été prises en compte dans un avenant, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

→ Le renouvellement par tacite reconduction de l'accord d'intéressement

En cas d'absence de demande de rené-

gociation des parties habilitées (organisations syndicales et comité d'entreprise) dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord et si l'accord en prévoit la possibilité, l'accord d'intéressement est renouvelé par tacite reconduction. L'introduction d'une telle clause permet de sécuriser l'application des accords d'intéressement. En effet, nombre d'entreprises continuent de verser des primes d'intéressement, alors même que leur accord est arrivé à son terme et s'exposent, ainsi, à un redressement Urssaf. Cette clause permet donc d'éviter ce risque et de sécuriser l'accord d'intéressement.

→ Le crédit d'impôt en faveur de l'intéressement

Ce dispositif a connu des aménagements successifs depuis sa création.

→ Au 1^{er} janvier 2009, son taux était de 20 % pour les PME qui mettaient en place un accord d'intéressement ou qui amélioreraient les modalités de calcul d'un accord en cours.

→ L'assiette du crédit d'impôt est déterminée non plus seulement par référence au montant moyen des primes de l'accord antérieur, mais aussi, s'il est plus élevé, au montant des primes dues au titre de l'exercice précédent.

Comparatif taux d'efficacité du budget rémunération

L'intéressement a un taux d'efficacité de 76,7 % : sur 1 € de budget rémunération 0,77 € sont épargnés, avec un crédit d'impôt de 30 %, le taux d'efficacité passe à 102 % la première année (84 % en moyenne)

	Augmentation salaire/prime/heures supplémentaires (> 20 salariés)	Heures supplémentaires (< 20 salariés)	Heures supplémentaires avant le 1/09/12	Intéressement et abondement sur plan d'épargne (PEE et PERCO)
Charges patronales (50 %)	50 %	Réduction de 1,5 €/h	Réduction de 1,5 €/h	0 %
Forfait social (20 %)	0 %	0 %	0 %	20 %
Budget total rémunération	150 %	137 % pour 1 Smic 148 % pour 2,5 PASS	137 % pour 1 Smic 148 % pour 2,5 PASS	120 %***
Charges salariales (21,50 %)	78,5 %	78,5 %	100 %	92 %****
Taux d'efficacité net à épargner/budget total	52,3 %*/30,9 %**	57,3 %*/31,3 %**	73 %*/40 %**	76,7 %

* Smic et TMI à 0 %.

** 2,5 PASS et TMI à 41 %.

*** Sans crédit d'impôt.

**** CSG + CRDS = 8 %.

A NOTER

Pour éliminer le risque de requalification par les Urssaf :

- appliquer la règle de non-substitution ;
- mettre en place un accord qui concerne tous les salariés ;
- choisir une formule de calcul qui respecte le caractère aléatoire ;
- répondre aux obligations de l'entreprise vis-à-vis des institutions représentatives du personnel.

→ Le seuil d'effectif a été abaissé de 250 à 50 salariés.

→ Le taux a été porté à 30 %.

Attention : le bénéfice du crédit d'impôt est subordonné au respect de la règle de minimis. Le crédit d'impôt est ainsi plafonné, par entreprise, à 200 000 € (100 000 € pour le secteur du transport routier) sur trois exercices fiscaux consécutifs.

A NOTER

L'outil INTERconsulting sélectionne des indicateurs de performance adaptés à l'activité de l'entreprise et de son unité de travail principale et les met en scène dans la formule de calcul. Le nom de l'unité de travail et un indicateur personnalisé peuvent être intégrés pour accroître la motivation des salariés. Un choix simple de formule progressive pour chaque indicateur jusqu'à la « surperformance » et l'auto-financement de la prime d'intéressement.

L'INTÉRESSEMENT EST UN OUTIL SOUPLE QUI S'ADAPTE À CHAQUE ENTREPRISE... À CONDITION DE DÉTERMINER LES BONS LEVIERS

- Le budget
- La répartition
- L'architecture de la formule

→ Le choix d'un périmètre global ou par unité de travail.

→ L'arbitrage entre intéressement au résultat et à la performance.

→ La définition de la période de calcul annuelle ou infra-annuelle.

→ La sélection d'indicateurs adaptés à la situation de l'entreprise.

→ La définition de seuils d'objectifs motivants pour les salariés.

→ Les conseils à suivre

→ Associer les salariés au développement de l'entreprise

L'intéressement permet d'associer plus étroitement les salariés au développement de l'entreprise, de leur donner les moyens de s'impliquer dans une démarche de performance concrète qui contribue à sa pérennité. Reconnaître financièrement et collectivement le travail accompli au plus près de la réalité opérationnelle de l'activité est un gage de réussite. Dans un contexte économique difficile, il est important que les salariés et le dirigeant puissent partager les valeurs et les objectifs portés par l'entreprise et renforcent leur motivation dans la performance collective.

→ Bien choisir entre intéressement au résultat ou à la performance

L'intéressement au résultat se réfère à des indicateurs financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière de l'entreprise et son calcul s'effectue sur une période annuelle. L'intéressement à la performance se mesure par l'amélioration de la productivité ou par l'atteinte d'objectifs (de qualité, de sécurité...) quantifiables, vérifiables et facilement mesurables. Il permet de motiver les

salariés en cours d'exercice et n'oblige pas l'entreprise à communiquer son résultat.

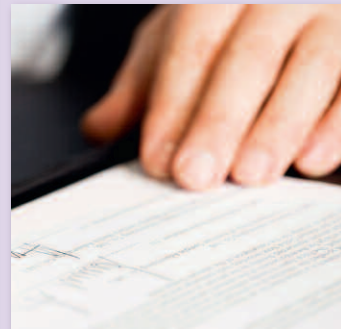
→ Définir le périmètre de l'intéressement :

→ l'entreprise dans sa globalité ;

→ l'établissement au sens de la législation sur les comités d'entreprise (les modalités de l'intéressement peuvent varier d'un établissement à un autre) ;

→ les unités de travail (cf. C. trav., art. D. 3314-2 2° et circulaire interministérielle).

A SAVOIR



L'unité de travail renvoie à différentes structures qui sont fonction de l'activité exercée par l'entreprise pendant la durée de l'accord. Il peut s'agir d'un bureau, d'un service, d'un atelier, d'une unité de production, d'un magasin, etc. Ces structures doivent présenter un caractère de stabilité suffisant afin qu'elles soient compatibles avec les périodes de calcul retenues dans l'accord. Plusieurs critères constitutifs de l'unité de travail peuvent se dégager. On peut considérer que les salariés appartiennent à la même unité de travail pour les raisons suivantes :

→ ils travaillent habituellement ensemble ;

→ ils ont des contenus de travail (tâches) proches ou identiques et des conditions de travail analogues ;

→ ils sont placés sous la responsabilité d'un même encadrement. L'unité de travail doit s'apprécier de manière souple. On peut considérer, par exemple, que le service commercial d'une entreprise constitue une unité de travail. Mais, dans tous les cas, l'unité de travail ne peut se confondre avec une catégorie de salariés. Un accord d'intéressement peut donc être modulé avec une très grande souplesse. Par exemple, il est possible, dans un même accord d'entreprise, de prévoir un intéressement aux résultats avec un mode de calcul annuel au niveau de l'entreprise, et un intéressement aux performances au niveau de chaque établissement avec des périodes de calcul trimestrielles. Cependant, la possibilité de mettre en place des systèmes différents selon les unités ne doit pas conduire à des dispositifs qui seraient manifestement discriminatoires.

→ Regard sur...

Votre nouvel espace Gan Assurances sur www.wexperandyou.com

Le vieil adage selon lequel « les compétences s'additionnent quand elles sont partagées ! » n'aura jamais été aussi vrai. Les savoir-faire proposés par les conseillers Gan Assurances à la profession comptable vous sont désormais accessibles sur le site Wexperandyou :

→ **des bases documentaires** sur nos domaines de compétence : la protection sociale, la mise en sécurité de l'entreprise et du patrimoine du dirigeant ;

→ **une offre de formations** pour vous-même et/ou vos collaborateurs, sur une douzaine de thématiques ;

→ **des simulateurs** : calcul d'enveloppes fiscales et sociales, estimation retraite, cartographie des compétences des Caisses de Retraite ARRCO et AGIRC ;

→ **des kits missions** : Optimisation de la rémunération du dirigeant, mise en place d'accords d'intéressement ;

→ **des actualités** en lien avec votre environnement.

C'est également sur ce site que vous pourrez accéder :

→ **aux Outils d'Aide à la Décision** : Optimisation de la rémunération, choix du statut du dirigeant, évaluation du passif social IFC ainsi qu'au service d'alerte sur les évolutions des Conventions Collectives Nationales « Conventions Experts » ;

→ **aux Indicateurs de Croissance et de Vulnérabilité**, fruit du partenariat public-privé entre Groupama et le CSOEC.

Vous pouvez dès à présent faire une demande d'accès à l'espace « Gan » du site « Wexperandyou » auprès de votre conseiller Gan Assurances ou directement sur le site www.wexperandyou.com.

→ Actualité

Votre kit mission « mise en place d'accords d'intéressement »

L'ensemble des savoir-faire de Gan Assurances en matière d'épargne salariale et plus spécifiquement de mise en place d'accords d'intéressement a été regroupé dans ce kit « clé en main » destiné à vous permettre de compléter votre offre de service.

Il comprend :

→ **des éléments de marketing opérationnel** et de communication vous permettant de détecter et de sensibiliser vos clients ;

→ **un modèle de lettre de mission** ;

→ **des modèles d'accords** selon différents secteurs d'activité ;

→ **un support de formation** ;

→ l'accès en ligne sur votre site www.wexperandyou.com à **une base documentaire** très complète sur l'épargne salariale et à un outil d'aide à la rédaction d'accords d'intéressement. À l'heure où les entreprises doivent plus que jamais compter sur l'engagement de leurs collaborateurs, l'installation dans votre cabinet de cette mission nous paraît constituer une nouvelle opportunité favorisant l'interprofessionnalité naturelle entre l'expert-comptable et l'assureur.

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre conseiller Gan Assurances pour obtenir ce kit et pour demander votre code d'accès au site www.wexperandyou.com.

Pour plus d'informations sur le dossier traité dans ce numéro, n'hésitez pas à contacter votre conseiller Gan Assurances ou connectez-vous à www.wexperandyou.com

Retrouvez votre prochaine

lettre Info'Experts

en mars 2013

sur l'audit technique des risques

Gan Assurances, Compagnie Française d'Assurances et de Réassurances

Société Anonyme au capital de 109 817 739 euros (entièrement versé)

RCS Paris 542 063 797 - APE : 6512Z

Siège social :

8-10, rue d'Astorg
75383 Paris Cedex 08
Tél : 01 70 94 20 00

Entreprise régie par le code des assurances et soumise à l'Autorité de Contrôle Prudentiel
61, rue Taitbout
75009 Paris

www.ganassurances.fr