

L'intéressement est une forme d'épargne salariale qui permet de verser aux salariés une prime proportionnelle aux performances techniques ou économiques de l'exploitation. C'est un outil intéressant pour progresser sur des critères précis, et motiver l'équipe.

L'intéressement pour motiver les salariés

L'intéressement permet à un chef d'entreprise de verser à ses salariés une prime exonérée de cotisations sociales et patronales (sauf CSG et CRDS). Cette prime est indexée sur des résultats techniques ou économiques. Par exemple, dans un élevage porcin, cette prime peut dépendre du nombre de porcs vendus, du nombre de porcelets sevrés par truie, de l'indice de consommation, etc. Elle est soit versée directement aux salariés, s'ils en font la demande, soit placée sur un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite. Cette deuxième option permet de l'exonérer de l'impôt sur le revenu.

MINIMUM ET OPTIMUM PAR CRITÈRE

L'accord d'intéressement est écrit par l'employeur. Il précise les critères pris en compte, avec par exemple pour chaque critère un seuil minimum, pour lequel il n'y a pas de prime, et un optimum, pour lequel la prime est maximale. Les critères choisis doivent être compréhensibles par les salariés, et présenter des marges de progression. Afin de ne pas créer de tensions au sein de l'équipe, il est conseillé de choisir des critères qui reflètent le travail de tous.



La prime d'intéressement est indexée sur les résultats techniques et économiques. ©Réussir SA

UN OUTIL POUR PROGRESSER

Marion LE HIR, juriste à la FDSEA 29

« L'accord d'intéressement est un outil de management et de pilotage des résultats techniques et des charges salariales. Les critères choisis doivent être compréhensibles par les salariés, et présenter des marges de progression sur plusieurs années. Il est conseillé d'en discuter avec l'équipe, et avec son technicien, qui apportera son éclairage sur les principaux progrès possibles. L'accord peut être conclu pour une durée d'un à cinq ans. Cela demande donc de se



projeter sur ses performances des années à venir. Pour conserver des objectifs réalistes, et tenir compte d'éventuels aléas, il peut être intéressant d'indexer les objectifs sur une moyenne, par exemple celle de son groupement. Il est aussi possible de prévoir une clause de revoyure, pour renégocier les objectifs en cours de période. » ©Chambre d'agriculture de Bretagne



À RETENIR

Les critères d'intéressement doivent être facilement **compréhensibles**, présenter des **marges de progrès**, et **impliquer** toute l'équipe.

CÔTÉ WEB

Retrouvez un **dossier très complet** sur le site du ministère du Travail



Une fois rédigé, le contrat d'intéressement doit être validé. Dans les petites entreprises, deux modalités sont possibles : une ratification par les deux tiers des salariés ou une décision unilatérale de l'employeur.

Dans une optique de motivation de l'équipe, il est préférable que celle-ci ait validé le contenu de l'accord. Le document doit ensuite être envoyé pour information et contrôle à la Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

Reste ensuite à faire vivre le contrat d'intéressement, et à animer son suivi. Pour cela, des réunions de suivi des indicateurs, impliquant toute l'équipe doivent être fixées régulièrement. Elles permettront d'évaluer les progrès réalisés, et de comprendre ce qui pose problème. **Caroline Depoudent, caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr**