



S O C I A L
N E W S



L'INTÉRESSEMENT DES SALARIÉS

L'épargne salariale se compose de plusieurs éléments : ils peuvent être facultatifs comme l'intéressement ou à partir de 50 salariés obligatoires comme la participation aux résultats. On y ajoutera ce qui concerne les plans d'épargne pour gérer les fonds résultant de ces deux précédents systèmes et l'employeur dispose ainsi des outils utiles pour associer le personnel aux résultats de son entreprise.

On laissera de côté tout ce qui concerne les plans d'épargne pour la retraite et l'actionnariat par attribution d'actions qui à eux seuls nécessiteraient une chronique spécifique.

L'intéressement présente plusieurs particularités à souligner.

SOMMAIRE

01

LES PRINCIPES
ESSENTIELS

02

LA DÉFINITION DE
L'ENVELOPPE

03

LA REPARTITION
DE L'ENVELOPPE

04

PRÉCISIONS
PRATIQUES

01

LES PRINCIPES ESSENTIELS

Il y a deux catégories de points sur lesquels l'employeur doit statuer pour conclure un accord : La base de calcul et la répartition de l'enveloppe.

Avant d'examiner ces points quelques précisions utiles qui permettront au chef d'entreprise de se positionner immédiatement :

- Il faut d'abord que, si l'effectif de l'entreprise est au moins égal à 11 salariés, celle-ci soit à jour de ses obligations en matière de représentation du personnel soit par un procès-verbal comportant la désignation d'élus soit par un procès-verbal de carence établi à l'issue du processus électoral prévu par la loi.
- Ensuite, il ne peut y avoir d'intéressement avec exonération de cotisations sociales sauf CSG et CRDS que si un accord est conclu avec le personnel soit par référendum en l'absence de représentants élus du personnel soit par accord à partir de 50 salariés avec le Comité Social et Économique ou encore enfin avec une représentation syndicale. En effet, il ne peut y avoir d'intéressement unilatéral : si cela devait être le cas il ne relèverait pas de la réglementation présentée ici et les sommes versées devraient être soumises aux cotisations sociales habituelles. On réservera toutefois ici pour une application unilatérale le cas des accords collectifs de branche qui peuvent proposer des accords d'intéressement sans option possible entre différentes formules.
- Si l'employeur veut limiter le bénéfice de la distribution à quelques salariés choisis unilatéralement, c'est aussi du salaire qui ne relève pas de l'intéressement. En effet le bénéfice de l'exonération suppose que le système profite à l'ensemble des salariés sous réserve d'une condition d'ancienneté qui peut être de trois mois sans pouvoir augmenter cette durée minimale.

Ces précautions prises examinons les questions à traiter.

02 LA DÉFINITION DE L'ENVELOPPE

L'intéressement peut reposer sur le bénéfice ou plus globalement sur des résultats. Contrairement à la participation, il ne s'agit pas d'associer le personnel uniquement en cas de résultat positif : il faut définir les critères dont la réalisation dégagera une somme à distribuer.

Dit encore autrement la base de calcul peut être :

- Le résultat avant impôt par exemple ;
- Il peut s'agir de tel ou tel ratio interne à l'entreprise dont le respect apparaît indispensable à la bonne santé de l'entreprise. Par exemple un pourcentage minimum de résultat par rapport au chiffre d'affaires ou un pourcentage maximum de la masse salariale par rapport au chiffre d'affaires. On peut encore trouver d'autres critères comme un ou des objectifs d'économies à réaliser.

Dans tous les cas le ou les critères doivent être objectifs et matériellement vérifiables. Il faut pouvoir mesurer objectivement l'atteinte ou non du ratio. Cela suppose de mettre des documents chiffrés à la disposition de l'URSSAF, lors du contrôle de l'assiette des cotisations afin que celle-ci puisse vérifier le respect du caractère aléatoire de l'intéressement.

Il faut aussi prendre en considération qu'il peut y avoir désaccord sur le degré de réalisation de l'objectif ou des résultats. Dans ce cas, il faut rechercher un compromis avec la commission composée de représentants des salariés afin d'éviter un contentieux ce qui serait un comble s'agissant d'une initiative volontaire comme l'est l'intéressement.

Précisons encore que la base de calcul peut être revue régulièrement dans le cadre de l'accord : il faut commencer par indiquer dans l'accord si le calcul se fera tous les trimestres ou semestres ou tous les ans. C'est au minimum tous les trimestres mais cela ne peut être aussi qu'une fois l'an. Un Accord d'intéressement étant conclu pour une durée minimale d'1 à 3 ans il peut y avoir modification de la base de calcul par avenant à l'accord initial conclu selon la même procédure : accord avec le personnel par référendum ou avec la représentation élue ou représentation syndicale.

Bien entendu cela suppose une mesure de publicité pour le rendre opposable à l'URSSAF : il doit y avoir dépôt de l'accord et de ses avenants éventuels auprès de la DIRECCTE.



03

LA REPARTITION DE L'ENVELOPPE

L'accord à conclure doit aussi définir les modalités de répartition de la somme dégagée entre les salariés de l'entreprise par l'atteinte totale ou partielle des résultats étant précisé que le montant global à distribuer ne doit pas dépasser 20 % du total annuel des salaires bruts.

Les formules possibles :

- Une répartition égalitaire : Dans ce cas il faut penser à proratiser le montant pour les temps partiels mais aussi selon la durée du temps de travail effectivement accompli .En effet les absences pour maladie par exemple peuvent réduire le droit à intéressement, certaines absences comme la maternité ou les périodes d'accident du travail ou de maladie professionnelle n'entraînent pas de réduction du droit à intéressement. En dehors de cette hypothèse ; il faut veiller à ce que toutes les absences soient traitées de la même façon pour éviter toute contestation en disparité de traitement.
- Une répartition fonction du salaire : cela suppose de définir ce qui sera pris en compte ou non, par exemple exclusion de la rémunération correspondant à des absences n'ouvrant pas droit à intéressement. On peut aussi concevoir un salaire minimum et / ou un salaire maximum pour calculer la part revenant à chaque salarié.
- On peut aussi organiser une répartition selon le temps de Travail : il faut alors organiser le calcul selon que le salarié est en heures ou avec un temps de Travail calculé en jours.

Une combinaison de ces différents critères est possible.

04 PRÉCISIONS PRATIQUES

L'adoption d'un accord d'intéressement a été encouragée ces dernières années par plusieurs mesures :

- Au niveau de sa durée en permettant de le conclure pour 1 ou 2 ans et pas nécessairement 3 ans
- Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent mettre en place unilatéralement un intéressement si elles n'ont pas de représentant du personnel ou syndical ce qui est normalement le cas et si elles n'ont pas appliqué un accord depuis au moins 5 ans.
- Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent aussi mettre en place unilatéralement l'intéressement si la convention Collective applicable a prévu un système "clé en main".
- Le chef d'entreprise lui-même peut être incité à conclure puisque jusque 250 salariés il peut être lui-même bénéficiaire de l'accord comme ses salariés.
- L'intéressement est exonéré de cotisations sociales sauf CSG/ CRDS. Il est par contre soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques sauf pour la partie affectée à un plan d'épargne qui est alors bloquée pour 5 ans sauf à pouvoir appliquer un des cas de déblocage anticipé (mariage , acquisition de la résidence principale , rupture du contrat de travail ,).
- L'accord d'intéressement doit être conclu au cours de la première moitié de sa première période d'application. Si un avenant doit être conclu, il doit aussi l'être au cours de la première moitié de la période à partir de laquelle cet avenant s'applique. Par exemple, pour un intéressement annuel calculé sur l'année civile, c'est au plus tard le 30 juin que l'accord doit être conclu.

CONCLUSION

En dehors des mesures ponctuelles qui permettent le versement d'une prime exonérée socialement et fiscalement comme cela a été le cas en 2020 avec la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite prime PEPA, l'intéressement est un système permanent qui permet de lier versement d'un supplément de rémunération et résultats de l'entreprise à condition toutefois de ne pas le substituer à des éléments habituels de rémunération sauf à respecter une procédure de dénonciation dans les conditions prévues par la loi.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute**



Service Social
extencia@extencia.fr
2 rue Claude Boucher - CS 70021
33070 BORDEAUX Cedex
Tél. 05 57 10 28 28

www.extencia.fr