

INTÉRESSEMENT

Définition et principales caractéristiques (Art. L. 3312-1 C. trav.)

L'intéressement est un dispositif qui a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Il est facultatif, contrairement à la participation, qui est obligatoire dans les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés (voir Fiche).

Intéressement et participation obéissent à des règles distinctes.

Lié aux résultats ou performances de l'entreprise, l'intéressement présente un caractère aléatoire. Il varie d'une période à l'autre et peut être inexistant à certains moments.

L'intéressement doit profiter à tous les salariés (les apprentis doivent aussi en bénéficier).

L'intéressement est mis en place par un accord conclu pour une durée de 3 ans (art. L. 3312-5 C. trav.).

Il ne constitue pas un droit acquis pour les salariés.

Les sommes versées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun élément du salaire.

A noter

L'épargne salariale est un thème de négociation annuelle obligatoire. Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise mettant en place un dispositif d'épargne salariale, l'employeur est tenu chaque année d'engager une négociation portant sur l'intéressement ou d'autres dispositifs d'épargne salariale (art. L. 2242-12 C. trav.).

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical où sont présents un ou des délégués du personnel et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur propose, tous les 3 ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en œuvre un dispositif d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale.

Pour FO, il convient de privilégier les négociations salariales par rapport aux négociations concernant l'épargne salariale. Ces substituts de salaire constituent une forme de rémunération concurrente du salaire.

Les primes d'intéressement sont des primes collectives de résultat et/ou de performance, par nature aléatoires et fondées sur la réalisation d'objectifs définis dans l'accord selon des barèmes et des seuils négociés tant pour les paliers d'objectifs à atteindre que pour les contreparties financières.

Alors que la participation encadre le partage des résultats de l'entreprise en affectant une part des bénéfices aux salariés, il n'en va pas de même pour l'intéressement.

... INTÉRESSEMENT ...

MISE EN PLACE DE L'INTÉRESSEMENT

Au niveau de l'entreprise

L'intéressement peut être mis en place :

- par les employeurs de droit privé ;
- dans les EPIC et les EPA employant du personnel de droit privé (art. L. 3311-I C. trav.)

Au niveau des groupements de sociétés et d'employeurs

L'intéressement peut être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques (art. L. 3344-I C. trav.).

A savoir

Ces liens économiques et financiers doivent avoir une certaine importance et une stabilité dans le temps.

L'intéressement peut être mis en place au sein d'un GIE

Précision concernant le champ d'application

L'intéressement est un dispositif qui relève de la loi française.

Il s'applique par conséquent aux seuls salariés (français ou non) d'entreprises de droit français dont le contrat de travail est un contrat de droit français.

MODALITÉS DE MISE EN PLACE

L'intéressement est mis en place par accord conclu au niveau de l'entreprise ou du groupe.

Au niveau du groupe

Des entreprises juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques peuvent conclure un accord applicable à l'ensemble de leurs salariés.

Il est nécessaire que ces liens économiques et financiers aient une certaine importance et une stabilité dans le temps.

Au niveau de l'entreprise

Un accord d'intéressement peut être conclu selon les modalités suivantes :

- Dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel. Dans ce cas, les entreprises de la branche qui souhaitent bénéficier de ce régime doivent, dans les deux cas, conclure un accord au niveau de l'entreprise, soit pour préciser les modalités d'application de l'accord de branche soit pour décider de le mettre en œuvre.

A savoir

Pour assurer le respect du caractère aléatoire de l'intéressement, les accords d'intéressement doivent être conclus avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet, pour ouvrir droit aux exonérations fiscales.

... INTÉRESSEMENT ...

...CONTENU DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT...

Clauses obligatoires (suite)

- Les sommes revenant aux salariés au titre de l'intéressement leur sont versées immédiatement. Contrairement à la participation aux résultats, il n'y a pas de délai de blocage. Toutefois, les salariés qui ont adhéré au plan d'épargne mis en place dans leur entreprise peuvent demander que tout ou partie des sommes leur revenant au titre de l'intéressement soit affecté à ce plan.
- **Les moyens d'information du personnel, ainsi que les conditions de vérification des modalités d'exécution de l'accord** par le comité d'entreprise, ou la commission spécialisée créée par lui, ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- **Les procédures contractuelles de règlement des litiges** éventuels ;
- **Les procédures prévues par les parties pour le règlement des litiges** pouvant survenir lors de l'application de l'accord ou de sa révision.

Clauses facultatives

Les parties peuvent apporter des précisions ou adaptations pour prendre en compte les **spécificités de l'entreprise** (ex : condition d'ancienneté minimale exigée des bénéficiaires, mode de calcul ou de répartition différenciés suivant les établissements).

Clauses interdites

- **clauses de renonciation individuelle à l'intéressement ;**
- **clauses résolutoires (ou de suspension)** par une seule partie dès lors qu'elles ne seraient pas liées à des faits expressément stipulés dans l'accord et dès lors que la survenance de ces faits dépend directement ou non d'une décision de l'entreprise ;

A savoir

Si une entreprise employant au moins 50 salariés applique un accord d'intéressement, les obligations légales en matière de participation ne s'appliquent qu'à la date d'expiration de l'accord d'intéressement (art. L. 3322-3 C. trav.).

... INTÉRESSEMENT ...

...MODALITÉ DE MISE EN PLACE ...

Au niveau de l'entreprise (suite)

- Dans le cadre d'une convention ou accord collectif d'entreprise conclu avec les organisations syndicales représentatives (conditions de validité des accords de droit commun).
- Avec les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté (entreprises dépourvues de délégué syndical).
- Avec les représentants des syndicats.
- Au sein du comité d'entreprise. Pour être valable, l'accord doit avoir été accepté par la majorité des membres salariés présents lors de la réunion du comité.
- Par ratification des 2/3 du personnel (S'il existe dans l'entreprise un ou plusieurs syndicats représentatifs, ou un comité d'entreprise, la ratification doit être proposée conjointement par l'employeur et par l'une de ces institutions représentatives).

A savoir

Quel que soit le mode de conclusion retenu, le comité d'entreprise (s'il existe) ou la délégation unique du personnel doit être consulté et donner son avis sur le projet d'accord d'intéressement, au moins 15 jours avant la signature.

Une fois signé, l'accord d'intéressement doit être déposé à la Direccte du lieu où il a été conclu dans les 15 jours à compter de la date limite de la conclusion de l'accord.

Aucun versement ne peut intervenir avant que le dépôt n'ait été effectué.

CONTENU DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT

Clauses obligatoires

L'accord doit comporter :

- Un **préambule** indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits ;
- **La formule de calcul retenue** (elle doit être basée sur les résultats et/ou performances) ;
- **La période (de 3 ans) pour laquelle il est conclu**, précisant la date de conclusion et d'effet du contrat ainsi que sa durée d'exécution ;
- **Le champ d'application de l'accord ;**
- **Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits** (la répartition entre les salariés peut être soit uniforme, soit proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise, soit établie sur la prise en compte conjointe de plusieurs critères).
- **Les dates de versement.**

A noter

Si c'est le critère du salaire qui est retenu, c'est à l'accord de définir la notion de salaire retenue, qu'il s'agisse, soit du salaire effectivement versé, soit du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés.