



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

INTÉRESSEMENT

ÉDITION 2018

SOMMAIRE

Généralités	3
La négociation de l'intéressement.....	4
L'instauration de l'intéressement	4
L'instauration volontaire de l'intéressement :	4
La négociation de l'intéressement :	4
Les modalités de négociation :	4
L'issue de la négociation :	5
L'échec des négociations :	5
Les sanctions prévues en cas de manquement à l'obligation de négocier	5
La consultation préalable à la signature de l'accord	6
Modalités de conclusion de l'accord	6
Le dépôt auprès de l'administration	6
L'accord d'intéressement	7
La durée de l'accord d'intéressement.....	7
Le contenu d'un accord d'intéressement.....	7
La réserve globale d'intéressement	8
L'aléa économique.....	8
Quel type d'indicateur garantit l'aléa économique ?	8
L'intéressement aux résultats	8
L'intéressement à l'accroissement de la productivité	9
La répartition.....	9
Les critères de répartition :	9
La période de référence	10
Les établissements distincts.....	10
L'époque des versements.....	10

L'information des institutions représentatives du personnel (IRP)	11
Le contenu et les modalités de cette information :	11
L'information transmise à l'administration :	11
Le plafonnement de l'exonération des sommes versées	11
Le contrôle de légalité par l'administration	11
Le sort de l'accord en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise	12



Instauré depuis 1990, le régime juridique de l'intéressement a été récemment réformé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 (articles Lp. 361-1 à Lp. 361-5 du CTNC).

L'intéressement consiste à associer collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise en répartissant uniformément une somme appelée la réserve globale d'intéressement obtenue par application d'une formule de calcul.

L'intéressement doit être prévu par un accord collectif définissant le seuil de déclenchement, les modalités de calcul et de répartition de la réserve globale d'intéressement liée aux résultats financiers, ou à l'accroissement des performances ou à l'amélioration de la productivité de l'entreprise au cours d'une période de référence précisée dans l'accord.

L'intéressement est par principe dédié à l'ensemble des salariés de l'entreprise et le mode de calcul de la prime est déterminé d'une manière identique pour tous les salariés. C'est un dividende du travail soumis à l'aléa économique ce qui implique que l'accord soit conclu à une période où les acteurs de l'entreprise n'ont pas connaissance des résultats de l'entreprise.

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations sociales et peuvent être déduites de l'impôt sur les sociétés appliqué à l'entreprise sous réserve qu'il respecte le cadre légal.

Le régime de l'intéressement ne s'applique pas à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs.

Une période de transition est consentie pour les accords d'intéressement conclus avant le 26 février 2014, date d'entrée en vigueur de la loi du pays n° 2014-8 réformant la réglementation en la matière. Ces accords continuent de s'appliquer jusqu'à l'échéance de leur terme prévu ou de leur dernière prorogation.

La négociation de l'intéressement

L'INSTAURATION DE L'INTERESSEMENT

La mise en place de l'intéressement dépend de la taille de l'entreprise.

L'instauration volontaire de l'intéressement :

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les employeurs peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon :

- les dispositions prévues dans le code du travail pour les entreprises de plus de 50 salariés, détaillées dans la présente fiche ;
- les modalités simplifiées définies par un accord interprofessionnel. Cet accord n'est pas encore intervenu.

La négociation de l'intéressement :

A compter du 26 février 2014, dans les entreprises de plus de 50 salariés l'employeur doit négocier l'intéressement annuellement.

Les modalités de négociation :

Lorsqu'il existe déjà un accord en vigueur dans l'entreprise :

La négociation du nouvel accord doit intervenir au moins 3 mois avant l'échéance du terme de l'accord.

Cet accord peut être prolongé dans la limite d'une année selon les modalités de conclusion prévues pour un accord d'intéressement par l'article Lp. 361-2 du CTNC (voir Modalités de conclusion de l'accord).

La négociation s'organise dans les conditions ci-dessous précisées (article Lp. 361-4 du CTNC).

En cas d'échec des négociations, l'employeur doit à nouveau engager les négociations dans l'année.

A défaut, dès lors qu'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise en fait la demande, la négociation s'engage obligatoirement dans les 30 jours suivant cette demande, l'employeur convoque les parties à la négociation.

Lors de la première réunion :

L'employeur doit :

- préciser le lieu et le calendrier des réunions et l'exercice à partir duquel l'intéressement s'appliquera ;
- remettre une proposition d'accord d'intéressement ;
- fournir les éléments permettant d'apprécier la pertinence de cette proposition, exemples : projections ou simulations de calcul de la masse globale d'intéressement et de la répartition opérée en application des critères de répartition retenus par l'accord proposé.

Les délégués syndicaux ou membres des institutions représentatives du personnel (IRP) ont la possibilité de se faire assister par un conseiller technique de leur choix extérieur à l'entreprise, dans la limite de trois conseillers par négociation.

Les frais résultant de cette prestation sont assumés par les syndicats ou par les IRP à l'initiative du recours au conseiller (article R.361-1 du CTNC).

Les parties ont quatre mois pour conclure un accord.

Lorsque l'intéressement est mis en place pour la première fois, les parties ont six mois pour le conclure (articles Lp. 361-5 du CTNC et R. 361-2 du CTNC).

L'issue de la négociation :

Il y a deux situations possibles, soit les négociations aboutissent à la conclusion d'un accord, soit elles échouent.

L'échec des négociations :

Lorsqu'aucun accord n'est conclu dans les quatre mois (ou six mois, si mise en place de l'intéressement pour la première fois) à compter de la date de la première réunion, alors le désaccord des parties est constaté.

Comment procéder ?

Le constat de la situation est établi par procès-verbal de désaccord consignait les dernières propositions de chacune des parties.

Ce procès-verbal est signé et daté par les parties est déposé à la direction du travail et de l'emploi.

■ Une solution possible : le recours au référendum des salariés

Condition préalable : Doivent être affichés :

- le procès-verbal de désaccord ;
- la dernière proposition d'accord faite par l'employeur aux délégués syndicaux ou aux membres des institutions représentatives du personnel ci-dessus visés dans le cadre des négociations.

■ L'objet du référendum :

Les salariés sont consultés sur cette dernière proposition d'accord formulée par l'employeur.

■ Qui participe au vote ?

Sont admis à participer au référendum, les salariés remplissant les conditions cumulatives définies par l'article Lp. 341-31 du CTNC, c'est-à-dire :

- les salariés âgés de seize ans révolus ;
- ayant plus de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

■ Condition d'approbation :

Dès lors que cette proposition est approuvée par plus des deux tiers des votants, elle est réputée ratifiée.

LES SANCTIONS PREVUES EN CAS DE MANQUEMENT A L'OBLIGATION DE NEGOCIER

L'employeur s'expose à deux types de sanctions :

1. **L'astreinte** prononcée à l'encontre de l'entreprise par le juge judiciaire saisi par les salariés et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise concernée ;
2. **L'amende administrative** d'un montant maximal de 50 000 CFP peut être infligée par la direction du travail et de l'emploi aux entreprises, dans les deux cas suivant :
 - lorsque la négociation annuelle sur l'intéressement n'a pas été engagée ;
 - lorsque la demande d'engagement de négociation sur l'intéressement émise par un syndicat représentatif dans l'entreprise est restée sans suite à l'expiration du délai de 30 jours (à compter de la réception de la demande par l'employeur).

LA CONSULTATION PREALABLE A LA SIGNATURE DE L'ACCORD

15 jours avant sa conclusion, le projet d'accord d'intéressement est soumis pour avis :

- au comité d'entreprise s'il existe,
- à défaut, au(x) délégué(s) du personnel.

MODALITES DE CONCLUSION DE L'ACCORD

L'accord d'intéressement est conclu selon un ordre légalement défini, qui est le suivant :

1. L'accord d'intéressement est **en priorité conclu entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux** désignés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ;
2. A défaut de délégués syndicaux, l'accord est conclu au sein du comité d'entreprise (CE) ;
3. A défaut de CE, l'accord est conclu avec les délégués du personnel ;
4. A défaut de délégués du personnel, l'intéressement est instauré par référendum dont les modalités d'organisation et les conditions d'approbation ont été précisées plus haut.

Attention : la signature de l'accord doit intervenir lorsque les résultats des indicateurs utilisés pour le déclenchement et le calcul de l'intéressement ne sont pas connus. Si la signature intervient alors que ces résultats sont connus alors les sommes versées au titre de cet exercice social risquent d'être qualifiées de salaire et dès lors soumises à cotisations sociales.

LE DEPOT AUPRES DE L'ADMINISTRATION

En cas d'échec des négociations :

Le procès-verbal de désaccord est déposé dûment signé et daté par les parties à la direction du travail et de l'emploi, et un autre est déposé au greffe du tribunal du travail.

En cas de conclusion d'un accord :

L'accord d'intéressement est déposé à la DTENC et un autre exemplaire est déposé au greffe du tribunal du travail. L'accord entre vigueur le lendemain de son dépôt (articles Lp. 361-16 et Lp. 334-1 du CTNC).

L'accord d'intéressement doit impérativement être déposé auprès de l'autorité administrative au plus tard le premier jour du 4^{ème} mois précédant la clôture du premier exercice social concerné par l'accord d'intéressement (article Lp. 361-16 du CTNC).

L'accord d'intéressement

LA DUREE DE L'ACCORD D'INTERESSEMENT

La **durée maximale** d'un accord d'intéressement est fixée à **trois ans**.

A l'échéance de ce terme, l'accord prend fin sans autre formalité.

Si les négociations entreprises trois mois avant l'expiration de l'accord n'ont pas abouties à la conclusion d'un nouvel accord alors l'accord initial peut être prorogé au maximum pour une année, selon les modalités de conclusion ci-dessus précisées (article Lp. 361-2 du CTNC).

LE CONTENU D'UN ACCORD D'INTERESSEMENT

Tout accord d'intéressement doit mentionner (article Lp. 361-8 du CTNC) :

- la période pour laquelle il est conclu ;
- les établissements concernés ;
- si les parties en conviennent, seuls les salariés ayant au maximum trois mois d'ancienneté bénéficieront de l'intéressement (article R. 361-8 du CTNC) ;
- les objectifs collectifs de résultats, d'accroissement de la performance ou d'amélioration de la productivité de l'entreprise (le critère de déclenchement de l'intéressement) ;
- les indicateurs de mesures permettant d'apprécier ces objectifs ;
- les modalités de détermination du montant de la réserve globale d'intéressement ;
- les critères et les modalités de calcul et de répartition des produits de l'intéressement entre les bénéficiaires ;
- en cas de répartition selon le critère de présence effective dans l'entreprise au cours de l'exercice, l'accord précise les périodes assimilées à du temps de présence effective, ainsi que les conditions de modulation des sommes à répartir ;
- la ou les périodes de versement des produits de l'intéressement ;
- les modalités d'information individuelle des salariés leur permettant de contrôler l'application correcte des critères de répartition de l'intéressement tels que définis par l'accord ;
- les procédures de règlement des différends résultant de l'application de l'accord ;
- les modalités de révision de l'accord, ou de négociation d'un nouvel accord.

Les parties peuvent ajouter des clauses supplémentaires tout en respectant la réglementation en vigueur.

LA RESERVE GLOBALE D'INTERESSEMENT

La réserve globale d'intéressement résulte d'une formule de calcul liée soit :

- aux résultats financiers,
- à l'accroissement des performances
- à l'amélioration de la productivité de l'entreprise,

Ces indicateurs peuvent être appréciés sur **une période de référence dont la durée est comprise entre trois (3) et douze (12) mois**. (Article Lp. 361-1 du CTNC).

La réserve globale d'intéressement est ensuite répartie uniformément entre les salariés de l'entreprise.

L'ALEA ECONOMIQUE

Les éléments composant la formule de calcul assure le caractère aléatoire de l'intéressement. Cela suppose que ni le versement de l'intéressement, ni son montant ne sont garantis.

En pratique, ce principe revêt deux exigences :

- la formule utilisée pour le calcul du montant global d'intéressement doit reposer sur des indicateurs dont le caractère incertain et variable garantissent l'aléa économique de l'intéressement ;
- l'accord doit être conclu dans une période où les éléments et indicateurs de référence servant de base à son calcul ne sont pas connus ou quantifiés.

L'accord d'intéressement ne peut prévoir ni son application pour l'exercice au cours duquel il a été conclu, ni son application rétroactive sur l'exercice précédent.

La jurisprudence prohibe la fixation a priori, ou la garantie d'un versement d'un montant minimum ou forfaitaire d'intéressement indépendant de l'aléa économique de l'entreprise (*Soc. 26 novembre 1998, n° 96-19.367*).

Quel type d'indicateur garantit l'aléa économique ?

Le caractère aléatoire d'un dispositif d'intéressement est admis dès lors qu'il est basé sur :

- un pourcentage du chiffre d'affaire (*Cass. soc. 5 juin 1997*) ;
- le chiffre d'affaire « *dès lors qu'il exclut toute garantie d'un montant minimum ou forfaitaire des primes* » (*Cass. soc. 11 juin 1998, n° 96-19.003P*).

Toute méconnaissance du caractère aléatoire, expose les parties à une requalification des sommes versées au titre de l'intéressement en salaire soumis à cotisations sociales.

L'intéressement aux résultats

Il est calculé à partir d'indicateurs financiers tels que le bénéfice fiscal, comptable ou d'exploitation ou tout autre indicateur comptable, révélateur de la rentabilité économique de l'entreprise.

Les résultats constatés au cours de la période de référence fixée par l'accord d'intéressement servent à déterminer le montant de la réserve globale d'intéressement.

Concrètement, cela se traduit par la définition d'une formule de calcul basée essentiellement sur un pourcentage du résultat financier de l'entreprise (brut, net avant ou après impôt selon la volonté des signataires) ou sur une marge de progression de ce dernier.

Les paramètres utilisés pour le calcul de l'intéressement sont contenus dans les documents officiels de l'entreprise et notamment les documents financiers ou comptables.

L'intéressement à l'accroissement de la productivité

L'intéressement à l'accroissement de la productivité peut se traduire par la définition d'objectifs de productivité qui conditionnent l'intéressement à l'atteinte d'un quota de production, ou d'un volume de production.

Cette modalité de mise en œuvre de l'intéressement est un outil de management. Elle nécessite toutefois un suivi d'indicateurs de performance prédéfinis par l'accord.

Elle implique que l'ensemble des performances de l'entreprise soit pris en compte et pas uniquement l'accroissement de la productivité afin de refléter le plus fidèlement possible la contribution des salariés aux performances de l'entreprise.

Ces performances peuvent notamment se mesurer par l'atteinte d'objectifs :

- quantitatifs tels que l'augmentation du portefeuille client, ou du nombre d'abonnés ;
- qualitatifs tels que la satisfaction de la clientèle, les délais d'exécution d'une prestation ;
- sécurité, tels que la réduction du nombre d'accident du travail.

Dans les deux cas, les paramètres choisis doivent être :

- objectifs ;
- quantifiables ;
- vérifiables par les documents officiels de l'entreprise et notamment les documents comptables.

LA REPARTITION

L'intéressement est un mode de rémunération collective, ce qui signifie que tous les salariés en bénéficient uniformément (article Lp. 361-9 du CTNC ; TTN 6 octobre 2000 ; n° 407 00).

Toutefois, un accord peut conditionner le bénéfice de l'intéressement à une condition d'ancienneté du salarié dans l'entreprise : 3 mois au maximum (article Lp. 361-10 et R. 361-8 du CTNC).

Attention : Risque de requalification en salaire des sommes versées au titre d'un accord prévoyant que le bénéfice de l'intéressement est conditionné à une présence dans l'entreprise à l'époque des versements. (Soc. 05 mai 1995 ; n° 92-17414);

Les critères de répartition :

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être uniforme, proportionnelle :

- aux salaires ;

- au nombre de jours de présence effective de chaque bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Une combinaison de ces critères est possible.

Selon la présence dans l'entreprise :

En cas de répartition proportionnelle aux jours de présence effective dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence (article Lp. 361-13 du CTNC) :

- il est important de le prévoir clairement dans l'accord, en définissant les périodes assimilées à des périodes de présence.

L'article Lp. 361-12 donne une liste non exhaustive des périodes assimilables à du temps de présence.

La modulation de la prime d'intéressement :

Les déductions opérées au titre du mécanisme de modulation prévu à l'article Lp. 361-13 ne peuvent excéder 30% du montant de la prime individuelle totale qui aurait été perçue.

Le reliquat d'intéressement constaté à l'issue de l'application du mécanisme de modulation est distribué également entre l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de l'accord.

LA PERIODE DE REFERENCE

La période de référence pour le calcul de l'intéressement est généralement celle de l'exercice social.

Si les éléments de calcul de l'intéressement s'y prêtent, les partenaires peuvent choisir une période de calcul distincte, à condition de respecter le caractère aléatoire de l'intéressement (cf. aléa économique).

La **période de référence peut être comprise entre trois (3) et douze (12) mois** (article Lp. 361-1 du CTNC).

LES ETABLISSEMENTS DISTINCTS

Les sociétés à établissements multiples peuvent conclure :

- un accord par établissement dans le respect des dispositions du CTNC et instaurer ainsi des modalités d'intéressement distinctes pour chacun d'entre eux ;
- un accord d'entreprise prévoyant le cas échéant des critères et modalités de calcul et de répartition de l'intéressement distincte selon les établissements.

L'EPOQUE DES VERSEMENTS

L'accord d'intéressement doit déterminer précisément l'époque des versements.

La clause prévoyant que l'intéressement sera versé après approbation des comptes par le commissaire aux comptes est insuffisante.

L'accord doit au minimum déterminer un mois butoir.

L'INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Les délégués syndicaux ainsi que le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel sont informés et consultés sur l'exécution des clauses de l'accord.

Le contenu et les modalités de cette information :

Chaque année, l'employeur communique :

- un bilan synthétique précisant les modalités de mise en œuvre de l'intéressement.

Ce bilan indique :

- Le montant global de la réserve d'intéressement ;
- Le montant correspondant à la masse salariale brute versée au cours de l'exercice social concerné ;
- La part du montant de la réserve globale d'intéressement par rapport à celui de la masse salariale brute versée au cours de l'exercice social concerné.

L'information transmise à l'administration :

Dans les 15 jours suivant la date d'information et de consultation des représentants syndicaux et du personnel concernés, le bilan de l'application de cet accord est transmis au directeur du travail et de l'emploi.

LE PLAFONNEMENT DE L'EXONERATION DES SOMMES VERSEES

Les sommes versées au titre de l'intéressement donnent lieu à exonération des cotisations sociales dans la limite de **20% de l'ensemble des salaires bruts versés par l'entreprise au cours de la période de référence** retenue dans l'accord d'intéressement (article Lp. 361-19 du CTNC).

LE CONTROLE DE LEGALITE PAR L'ADMINISTRATION

A compter de son dépôt, l'autorité administrative dispose de quatre mois pour demander la modification ou le retrait des dispositions considérées comme illégales.

Sur le fondement de cette demande, l'accord peut soit :

- faire l'objet d'un avenant,
- être dénoncé par l'une des parties en vue de la renégociation d'un accord légal.

A défaut de modification de l'accord suite à une demande de l'autorité administrative, les **sommes versées ne bénéficient pas des régimes d'exonérations** prévus par les articles Lp. 361-19 et Lp. 361-20 du CTNC.

Si dans les quatre mois suivant le dépôt de l'accord, l'administration n'a formulé aucune observation ou demande de modification, aucune contestation ultérieure de la conformité de l'accord aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales.

Attention : Cela ne fait pas obstacle à la remise en cause de ces exonérations en cas de non-respect des dispositions de l'accord d'intéressement.

LE SORT DE L'ACCORD

EN CAS DE MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise (fusion, cession ou scission), l'accord cesse de produire ses effets dès lors que cette modification rend son application impossible.

Si l'entreprise nouvelle ne dispose pas d'accord d'intéressement applicable, un délai de 6 mois lui est imparti pour engager les négociations dans les conditions ci-dessus décrites (Cf. la négociation de l'intéressement.)