

# AIDE À LA NEGOCIATION D'UN ACCORD D'INTERESSEMENT

Imprimé-type : les clauses impératives d'un accord d'intéressement

**Mentions grisées** : à compléter par l'entreprise

**Mentions en italique** : éléments pédagogiques

1. *Proposition d'accord « type » d'intéressement pouvant être retranscrit dans l'imprimé-type*  
DOCUMENT TELECHARGEABLE

Accord d'intéressement Nom de l'entreprise ou de l'établissement Exercices retenus (exemple : 2017 -2019)
---

Entre les soussignés :

Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement

N° SIRET - Raison sociale - Effectifs

Adresse - Téléphone

Libellé de la convention collective de branche - IDDC

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société xxx

- Nom de l'OS représentée par Madame/Monsieur xxx, délégué syndical

- ...

Ou :

- Le Comité social et économique

- L'ensemble des membres du personnel de l'entreprise statuant à la majorité des deux tiers

## Préambule

*Le préambule doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix de modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.*

*Ce préambule doit permettre une plus grande transparence des conditions de conclusion des accords et être un moyen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du respect des intentions initiales des parties.*

*Si les signataires de l'accord le souhaitent, ce préambule peut se décliner au fur et à mesure de l'exposition de l'accord : un préambule général présente les motifs de l'accord (besoins, intentions...), les raisons du choix des modalités de calcul et des critères de répartition étant exposées en tête des paragraphes traitant des modalités de calcul et de répartition.*

## Article 1 : Période d'application

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, correspondant à trois exercices comptables de la société xxx, par exemple : du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019.

*Indiquer si l'accord sera éventuellement renégocié pour une nouvelle période par accord entre les parties, à l'issue de sa période de validité.*

*Indiquer si l'accord fera l'objet d'une tacite reconduction.*

## Article 2 : Salariés bénéficiaires

Tous les collaborateurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de l'intéressement. Toutefois, une condition d'ancienneté peut être requise.

*Indiquer si une condition d'ancienneté est requise (elle ne peut excéder trois mois).*

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont prises en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

## Article 3 : Caractéristiques de l'intéressement

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord :

- N'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération,
- N'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

**Depuis l'adoption du projet de loi de financement de la Sécurité social, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 250 salariés.**

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR) sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne (s'il existe).

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

## Article 4 : Modalités de calcul

*La finalité d'un accord d'intéressement étant d'intéresser les salariés à leur travail, on veillera à choisir des critères facilement compréhensibles et mesurables, proches de l'activité des salariés et répondant à la stratégie de l'entreprise.*

### Plafonds

Le plafond global de l'enveloppe d'intéressement ne peut, au titre d'un même exercice, excéder la somme de .....€ par le nombre de salariés bénéficiaires.

Dans tous les cas, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés bénéficiaires au titre d'un exercice ne pourra dépasser 20% du total des salaires bruts versées aux personnes concernées (indiquer ce montant par l'expert-comptable).

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié ne peut au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (indiquer le montant de l'année N par l'expert-comptable).

### Définition des objectifs et du seuil de déclenchement (à discuter au sein de l'entreprise)

*Le détail de chaque critère de la formule de calcul doit permettre aux salariés et au chef d'entreprise d'apprécier, chaque année d'application de l'accord, le suivi et le calcul de chaque critère par année civile.*

*Le seuil de déclenchement permet d'atteindre un objectif donné par un critère. S'il n'est pas atteint le versement de l'intéressement sera nul.*

*La part d'intéressement peut aussi croître à mesure que l'atteinte de l'objectif est satisfaisante.*

*La formule de calcul de l'intéressement peut se baser sur les résultats (indicateurs financiers ou comptables) tels que bénéfice fiscal ou bénéfice d'exploitation, et/ou les performances (atteintes d'objectifs qualitatifs ou amélioration de la productivité) de l'entreprise.*

### **Exemple d'intéressement à la performance - A titre purement illustratif**

***Ne pas dupliquer dans l'imprimé-type ou alors sous couvert d'une notice explicative car il appartient au chef d'entreprise de définir lui-même les critères de performance de l'accord.***

Amélioration de la sécurité : taux de fréquence des accidents du travail

Objectif : diminuer le taux déterminé en amont par le chef d'entreprise.

Si le taux constaté est inférieur au taux référent fixé dans l'accord, alors il n'y aura pas d'intéressement.

Attente des consommateurs : taux de satisfaction client

Impacts environnementaux : consommation d'eau du site, consommation et recyclage du papier

### **Périodes de calcul**

*La période de calcul retenue par l'accord d'intéressement peut être une année, et correspondre par exemple à l'exercice comptable de l'entreprise, ou être d'une durée inférieure, à condition que cette période ne soit pas inférieure au trimestre.*

*La période de calcul de l'intéressement peut donc être égale à une année ou à trois, quatre, ou encore six mois.*

## **Article 5 : Versement de la prime**

### **Répartition de la prime (à discuter au sein l'entreprise)**

**Proportionnelle à la durée de présence :** il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) comprenant les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif rémunérées comme telles (congrés payés, congé maternité, accident du travail etc.).

**Proportionnelle au salaire :** c'est à l'accord de définir la notion de salaire retenue : soit du salaire effectivement versé, soit du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. La définition du salaire peut également intégrer un plancher et/ou un plafond.

**Attention :** si le chef d'entreprise bénéficie de l'accord d'intéressement, le revenu professionnel perçu par ce dernier est intégré dans la répartition proportionnelle aux salaires. Le revenu du dirigeant est plafonné à la hauteur du salaire le plus élevé dans l'entreprise.

**Uniforme :** l'enveloppe est divisée entre tous les salariés à part égale.

**Panachage :** répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères

## Dates de versement

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié interviendra au plus tard le dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice, c'est-à-dire avant le 1<sup>er</sup> juin pour un exercice conforme à l'année civile.

Cette date constitue le point de départ de l'indisponibilité de l'intéressement. Il en va de même pour les intérêts de retard dus au taux de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministère chargé de l'Économie.

## Affectation au PEE (optionnel)

Tout ou partie de la prime d'intéressement peut, à la demande des salariés, être affectée au plan d'épargne entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprise (PEI) ou au Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), s'il a été mis en place dans l'entreprise, dans les conditions fixées par l'accord portant création d'un PEE signé le xxx. Dans ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de la moitié du plafond annuel de sécurité sociale.

Si le salarié souhaite percevoir l'intéressement, il devra expressément demander son versement.

A défaut, si le salarié n'a pas fait connaître son arbitrage entre perception immédiate des primes versées au titre de l'intéressement et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours, les sommes feront l'objet d'un fléchage par défaut uniquement dirigé vers le PEE (ou vers le PEI), s'il a été mis en place dans l'entreprise.

## Article 6 : Information des salariés

Notice d'information : à chaque versement lié à l'intéressement, le salarié recevra une fiche distincte du bulletin de paie qui précise le montant des droits attribués, ainsi que les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Affichage : tous les salariés de l'entreprise xx seront informés des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte même de l'accord, par la voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel **ou par tout moyen y compris électronique**.

Livret d'épargne salariale : l'entreprise qui propose un dispositif d'épargne salariale doit remettre au salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel.

État récapitulatif aux salariés quittant l'entreprise : Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le salarié sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

## Article 7 : Suivi de l'application de l'accord

*Si l'entreprise est pourvue d'IRP :*

Le Comité social et économique (ou autre IRP ou une « commission intéressement » créée à cet effet) sera informé chaque (déterminer la fréquence) des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

## Article 8 : Différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants seront portés à la connaissance de (choisir : « commission intéressement » ou IRP en présence dans l'entreprise) qui proposera toute suggestion en vue de leur solution.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuivra conformément aux règles énoncées.

À défaut d'accord, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

## Article 9 : Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé par avenant dans la même forme que sa conclusion. Pour être applicable à l'exercice en cours, l'avenant devra avoir été signé au cours des 6 premiers mois de l'exercice en cours, exception faite des avenants dits de conformité émanant de la DIRECCTE.

Le présent accord ne peut être dénoncé que dans la même forme que sa conclusion. La dénonciation devra être notifiée à la DIRECCTE et intervenir au cours des 6 premiers mois de l'exercice en cours.

## Article 10 : Reconduction de l'accord

### 2 hypothèses :

- Cet accord est renouvelable par tacite reconduction pour trois ans ;
- A l'issue de la période d'application de l'accord – soit par exemple le 31 décembre 2019 – les parties se réuniront afin de juger de l'opportunité de son renouvellement.

## Article 10 : Dépôt

*Dans tous les cas de figure, les accords doivent être déposés, par voie dématérialisée, au plus tard dans les quinze jours suivant la date limite autorisée pour leur conclusion (cf. articles L. 3314-4 et D. 3313-1 CT). Ce dépôt doit être effectué sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).*

*Le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce qu'un quelconque versement puisse intervenir avant que le dépôt ait été effectué.*

*Le contrôle de légalité des accords d'intéressement est assuré par les services de la Direccte.*

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

**Date et Signatures**

# FICHE À DESTINATION DES TPE/PME SUR LES FORMULES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

---

En application de l'article L. 3314-2 CT, l'accord d'intéressement doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul qui doit être mentionnée dans l'accord. La formule de calcul est basée sur les résultats et/ou les performances de l'entreprise.

**Le résultat** correspond à la somme qu'une entreprise a réellement gagné. Il est la différence entre les produits et les charges d'une entreprise et se compose des résultats d'exploitation, financiers et exceptionnels.

**La performance de l'entreprise** exprime le degré d'accomplissement des objectifs poursuivis comme, par exemple, l'amélioration du taux de fidélité ou la croissance des ventes. Elle se mesure avec des critères (ou indicateurs) qualitatifs ou quantitatifs. La formule de calcul doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios...) dont la définition figurera nécessairement dans l'accord. Les éléments pris en compte dans la formule doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement : ni le versement des primes d'intéressement ni leur montant ne peut être garanti. Ainsi la prime d'intéressement peut être nulle si l'entreprise ne dégage pas de bénéfice ou si elle n'atteint pas les objectifs de performance qu'elle s'est fixée. Une formule de calcul fondée sur un pourcentage du chiffre d'affaires ne saurait être admise car garantissant de fait un versement de primes d'intéressement. Par contre, il a toujours été admis que la formule de calcul puisse reposer, par exemple, sur une augmentation du chiffre d'affaires (voir ci-dessous). Par ailleurs, le seuil de déclenchement de l'intéressement ne doit pas être laissé à la discrétion de l'employeur, l'intéressement, tant dans son principe que dans son montant, devant se référer à des critères objectifs, collectifs et indépendants de la seule volonté de l'employeur. Compte tenu de ces principes, il est possible de présenter des formules de calcul de l'intéressement valides, et des formules prohibées, eu égard aux textes régissant ce dispositif.

## Exemples de formules de calcul autorisées :

### Les formules sur le résultat :

- Un pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI)<sup>1</sup>
- L'attribution d'un pourcentage du RCAI en fonction de la tranche de résultats atteinte (ex : 0% sur la tranche du RCAI comprise entre 1€ et 50.000€ ; 10% de la tranche du RCAI compris entre 50.001€ et 150.000€, etc.)
- Un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE).

Il est possible d'inclure un plafond. Par exemple : Il ne saurait excéder X€, ou X% des salaires bruts.

Le pourcentage du RCAI qui sera attribué peut varier lui-même en fonction d'un autre ratio par exemple la « valeur ajoutée/effectif ».

### Les formules sur la performance :

L'intéressement peut être défini en fonction du degré de réalisation d'objectifs qualitatifs comme, par exemple :

- la diminution du nombre de pièces défectueuses ou réexpédiées,
- la baisse des déchets produits,
- l'amélioration des délais de livraison ou de la satisfaction client
- l'augmentation du niveau global des ventes
- la croissance de la part de marché.

L'intéressement peut aussi être fonction du niveau de dépassement d'un objectif particulier comme la marge brute ou le dépassement d'un certain niveau de chiffre d'affaires.

## Exemples de formules de calcul interdites :

- Un pourcentage du salaire ne pourra pas être admis car le versement de l'intéressement au salarié serait assuré (absence de caractère aléatoire). De plus, cette formule de calcul induirait une confusion entre intéressement et salaire.

*Par contre une formule qui dirait que l'intéressement est égal à 3% du salaire si le RCAI est supérieur à 5% du chiffre d'affaires serait acceptée.*

---

<sup>1</sup> tel que défini à la ligne GW liasse fiscale 2052N

- Un pourcentage du chiffre d'affaires est considéré comme non aléatoire car même si le chiffre d'affaires peut varier, et sauf à supposer la disparition de l'entreprise, il y aura toujours un chiffre d'affaires. Le chiffre d'affaires témoigne de l'existence d'une activité mais pas nécessairement de la performance de cette activité. Le versement d'un intéressement serait donc assuré et l'aléa nul.

*Par contre un versement fondé sur le dépassement d'un certain niveau de chiffre d'affaires ou l'utilisation du chiffre d'affaires dans un ratio se déclenchant au-delà d'un certain niveau est acceptable.*

- Le versement d'un montant en euros par nombre de pièces non défectueuses. Il est attendu que le salarié effectue correctement son travail. L'intéressement serait donc considéré comme un accessoire de salaire.

*En revanche, une formule qui déclencherait l'intéressement s'il y a diminution du nombre de pièces défectueuses par rapport à la situation antérieure, peut être acceptable s'il traduit une attention particulière du personnel à mode de production identique.*

- Un pourcentage sur la vente de chaque salarié ne saurait également être admis car cela consisterait en une individualisation du calcul de l'intéressement et contreviendrait à son caractère collectif.

*Mais, une formule prenant en compte un niveau d'augmentation globale des ventes peut être considérée comme pertinente.*