

PRINCIPES RÉGISSANT LES ACCORDS D'INTÉRESSEMENT

CARACTÈRE ALÉATOIRE

NOTION DE CARACTÈRE ALÉATOIRE

L'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite d'associer les salariés à ses résultats économiques ou à ses performances. Le système d'intéressement mis en place doit reposer sur l'aléa économique de l'entreprise.

La formule de calcul doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios, ...) dont la définition figurera dans l'accord.

Lié aux résultats de l'entreprise, l'intéressement doit avoir un caractère aléatoire. L'accord doit à ce titre préciser les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement.

Ces critères doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement.

Un accord ne définissant pas la notion d'objectifs à laquelle il se réfère fait perdre aux primes versées le caractère de sommes non cotisables.

Cass. soc. 27 juin 2000 - RNUR c/ URSSAF de Paris

CARACTÈRE VARIABLE DE L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement étant basé sur des éléments variables, son montant est différent d'une période à une autre. Il peut même être nul.

On ne doit pas, par la formule de calcul retenue, aboutir à un montant minimum ou forfaitaire d'intéressement, indépendant du résultat dégagé.

Toutefois, il est admis que le montant de la prime d'intéressement soit prédéterminé dès lors que son versement est subordonné à des conditions :

- révélant la bonne marche de l'entreprise ;
- objectivement mesurables.

Cass. soc. 13 février 1997 - URSSAF des Hautes Alpes c/ Cassan

Le principe du caractère aléatoire s'oppose à ce que soit fixé a priori par le jeu de la formule retenue, un montant minimum ou forfaitaire d'intéressement.

L'intéressement doit être lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Article L. 3314-2 du Code du travail

L'appréciation du caractère aléatoire de l'intéressement relève du pouvoir souverain des juges du fonds (Cour d'Appel). La Cour de cassation ne contrôle pas l'appréciation faite par ces derniers sur le caractère aléatoire de l'intéressement.

Cass. soc. 17 décembre 2002 - Ste MBF Plastiques c/URSSAF de l'Ain

Exemples de formules

■ Intéressement basé sur la valeur ajoutée

La Cour de cassation a jugé que l'intéressement, basé sur un pourcentage de la valeur ajoutée, constitue un mode de rémunération collective contribuant à réaliser l'intéressement des salariés à l'entreprise.

Selon les juges, l'intéressement a pour but d'associer financièrement les salariés aux résultats de l'entreprise en les incitant à participer activement à sa bonne marche.

L'ordonnance du 20 octobre 1986 n'impose aucun mode de calcul et n'en exclut aucun.

Compte tenu de la prise en compte de "tout autre mode de rémunération collective (...)", il suffit que l'intéressement soit, d'une façon ou d'une autre, basé sur les résultats de l'entreprise pour ouvrir droit à l'exclusion de la base de calcul des cotisations sociales.

Par conséquent, l'exigence d'un aléa consiste en ce que les sommes versées varient en fonction de l'activité de l'entreprise, lui conférant un caractère aléatoire du fait de la prise en compte du risque économique.

Cass. soc. 24 octobre 1996 - URSSAF du Lot et Garonne c / Intermarché Sté des Jasmins

■ Intéressement basé sur le chiffre d'affaires

Contrairement à la position prise par l'administration, la Cour de cassation a admis la validité d'un accord d'intéressement prévoyant un calcul basé sur le chiffre d'affaires consolidé des sociétés du groupe.

Cass. soc. 5 juin 1997 - SARL Mécanobloc c / URSSAF de Paris et autre

☞ L'administration, a pris une position inverse, dans une circulaire du 22 novembre 2001, rappelant le caractère non aléatoire d'une formule basée sur un pourcentage du chiffre d'affaires.

De la même façon, lorsque l'accord prévoit le versement de primes calculées en pourcentage du chiffre d'affaires de la société et de l'augmentation de celui-ci, les primes présentent, du fait du caractère aléatoire de cet élément, un caractère aléatoire et constituent un mode de rémunération collectif.

Cass. soc. 25 mars 1999 - SARL Châtelleraut Accessoires c/ URSSAF de la Vienne et autres

■ Intéressement basé sur la fréquence des accidents du travail

Un accord d'intéressement peut prendre en considération des critères tenant à l'amélioration de la sécurité dans l'entreprise.

L'accord d'intéressement peut prévoir un calcul sur la fréquence des accidents du travail dans un établissement comparé à celui du groupe. Les primes d'intéressement peuvent, par conséquent, être exclues de l'assiette des cotisations de salaires lorsque l'accord ne peut :

- aboutir à la discrimination ou à une suppression de la prime que pour l'ensemble des salariés d'un établissement dont aucun n'est susceptible d'être désavantagé,
- n'a pas pour conséquence, de sanctionner l'absence d'un salarié consécutive à un accident du travail,
- et ne fait pas obstacle au principe de la responsabilité civile et pénale des employeurs et chefs d'établissements.

Cass. soc. 24 septembre 2002 - FP-PBRI URSSAF de Meurthe et Moselle c/SNC Screg Est

■ **Intéressement calculé sur la moyenne des sommes versées dans les autres établissements**

L'existence d'un aléa peut être constaté lorsqu'un accord d'intéressement prévoit un intéressement égal à la moyenne des versements réalisés dans les autres établissements.

Cass. soc. 2 juillet 2003 - Ste Tréfileurope c/URSSAF d'Ile-et-Vilaine

DATE LIMITE DE CONCLUSION DE L'ACCORD

Le principe du caractère aléatoire de l'intéressement trouve une application dans la date limite de conclusion de l'accord. Celui-ci doit être conclu dans les 6 mois suivant la date de prise d'effet de l'accord.

Exemple

Conclusion avant le 1^{er} juillet 2001, pour un accord prenant effet le 1^{er} janvier 2001 et portant sur l'exercice 2001.

Le code du travail fait mention d'une date limite de conclusion et non de signature de l'accord. Ainsi, un accord d'intéressement signé en décembre alors qu'il a été conclu dès le mois de janvier de la même année par échange des consentements des parties sur les conditions et les modalités de calcul et de répartition des sommes à distribuer, est conforme aux prescriptions légales.

Cass. soc. 29 octobre 2003 contre Ste Ingénierie Tugec.

■ **Intéressement calculé selon des indicateurs infra-annuels :**

les entreprises sont, en vertu de l'article L. 3314-2 du Code du travail, fondées à calculer l'intéressement en fonction de résultats ou de performances infra-annuels. Pour répondre au caractère aléatoire de l'intéressement, l'accord doit dans ce cas être conclu avant la première moitié de la 1^{ère} période de calcul.

Pour un intéressement calculé sur le 1^{er} semestre 2009, l'accord devra être conclu avant le 31 mars 2009.

SANCTION DU CARACTÈRE ALÉATOIRE

Le non-respect de cette date limite de conclusion peut donner lieu à redressement de la part des URSSAF.

En cas d'accord tardif, l'entreprise peut établir, de façon quasi certaine, le montant de l'intéressement versé au salarié. L'intéressement perd alors son caractère aléatoire.

Lorsque la décision de reconduction d'un accord précédent a été prise lors de la réunion du comité d'entreprise du 30 avril d'une année, l'échange des consentements des parties sur le renouvellement de l'accord est intervenu à cette date.

Les primes d'intéressement ouvrent, par conséquent, droits aux exonérations de cotisations même si l'accord n'a été signé que le 30 octobre de la même année.

Cass. soc. 15 juillet 1999 - URSSAF de Lyon c/ SA Fonderie Duranton Sicfond

CONTRÔLE DU CARACTÈRE ALÉATOIRE

C'est à l'URSSAF qu'il appartient de vérifier si le principe du caractère aléatoire est bien respecté dans le cadre de l'accord d'intéressement.

A défaut, l'URSSAF peut remettre en cause l'accord dans la mesure où il induit un aléa faible ou nul et garantit, en fait, le versement d'une prime.

Lettre ACOSS n° 270 du 10 juillet 1990

L'accord d'intéressement est conclu pour 3 ans. Il ne constitue pas un droit acquis pour les salariés de l'entreprise.

En conséquence, à l'issue des 3 ans, l'entreprise peut ou non renouveler l'accord.

PRINCIPE DE NON SUBSTITUTION

L'intéressement ne doit pas se substituer à un élément de salaire. L'entreprise ne peut donc pas supprimer un élément de salaire existant et le remplacer par la mise en place d'un accord d'intéressement

Article L. 3312-4 du Code du travail

SANCTIONS

Lorsque l'accord d'intéressement vient se substituer à un élément de rémunération préexistant, les sommes versées, en vertu de cet accord, risquent d'être requalifiées en sommes ayant le caractère de salaires.

Exemple

Lorsqu'une prime, qui constitue par son caractère de constance et de généralité un élément de salaire, est remplacée pour la majorité des salariés, par des sommes réglées en vertu d'un accord d'intéressement, le redressement opéré par l'URSSAF est justifié. Peu importe que la prime ait été maintenue en faveur de certains salariés.

Cass. soc. 14 octobre 1999 - SA ARECA et Cie c / URSSAF de Paris

☞ *En cas de substitution de l'intéressement à un élément de rémunération préexistant, la requalification des primes d'intéressement s'effectue à hauteur des éléments de rémunération supprimés (position de l'Administration).*

Selon la Cour de cassation, en cas de substitution de l'intéressement à des primes d'un montant inférieur, l'intéressement doit être intégré dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, sans que ce redressement puisse être limité aux sommes excédant le montant des anciennes primes.

Cass. soc. 15 juin 2000 - RNUR c/ URSSAF de Douai

NOTION DE SUBSTITUTION

La Cour de cassation retient une définition assez large de la notion de substitution. Les juges apprécient les circonstances de fait pour déterminer s'il y a eu ou non suppression d'une prime.

Le seul fait de maintenir une prime dans le statut du personnel ne suffit pas à établir la pérennité de cet élément de salaire.

Exemple

Une entreprise met en place à compter de l'exercice 2009, un système d'intéressement. Cette même entreprise maintient par ailleurs une prime d'association aux résultats dans le statut du personnel. Toutefois, celle-ci est soumise à des conditions d'attribution plus restrictives, son montant éventuel est limité à un montant inférieur à celui en vigueur jusqu'en 2008. Par ailleurs, la prime d'association n'a pas été versée aux salariés depuis la mise en place du système d'intéressement.

Pour la Cour de cassation, l'ensemble de ces éléments permet de conclure à une substitution au moins partielle de l'indemnité à un élément de salaire.

Cass. soc. 26 mars 1998 - URSSAF de Meurthe et Moselle c/ Caisse d'Épargne des Pays lorrains et autre

DÉLAI DE NON SUBSTITUTION

La règle de non substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations dès lors qu'un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de l'accord.

Article L. 3312-4 du Code du Travail

Exemple

Prime versée le 31 décembre 2008 \longrightarrow Date d'effet de l'accord : janvier 2010

Dans cet exemple, même si l'intéressement se substitue à une prime, il ne peut être requalifié en sommes cotisables dans la mesure où un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de la prime (décembre 2008) et la date d'effet de l'accord (janvier 2010)

Dans ce cas, le versement de l'intéressement se fait pratiquement en 2011, une fois les résultats de l'exercice 2010 connus, soit un délai minimum de 2 ans entre les deux versements. Il est possible de raccourcir ce délai en versant des avances sur le montant de l'intéressement, ou en instituant un calcul d'intéressement avec des indicateurs infra-annuels. Dans ce dernier cas, le versement de l'intéressement doit intervenir avant le 1^{er} jour du 3^e mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

Article L. 3314-9 du Code du travail

Exemple

Pour un accord conclu avec effet au 1^{er} janvier 2009, sur une base trimestrielle, le premier versement devra intervenir avant le 1^{er} juin 2009.

Cas particuliers - Principe

Lorsque les primes d'intéressement viennent se substituer à un élément ayant le caractère de salaire, l'entreprise doit respecter un délai de 12 mois entre le dernier versement des primes et la date de prise d'effet d'un nouvel accord.

■ dépôt tardif de l'accord

Le respect de ce délai ne s'impose pas lorsque la remise en cause des exonérations sociales est consécutive à une conclusion ou à un dépôt tardif de l'accord d'intéressement et lorsque l'entreprise rétablit, pour l'avenir, l'élément de rémunération supprimé.

■ prime relais

Une entreprise peut décider, entre un premier accord et la conclusion d'un second, le versement d'une prime relais calculée selon les mêmes modalités que l'intéressement.

Le versement d'une telle prime se heurte à la règle de non substitution lors de la mise en place du second accord.

Circulaire interministérielle du 22 novembre 2001

■ Accord d'intéressement conclu dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail

*Accord conclu ou modifié avant la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001
(JO du 20 février 2001)*

Le principe de non substitution n'a pas lieu d'être invoqué lorsque :

- la diminution de rémunération trouve son origine dans une réduction du temps de travail ;
- et que cette diminution n'est pas plus que proportionnelle à la réduction d'horaire.

L'entreprise peut donc mettre en place un accord d'intéressement en contrepartie d'un accord d'aménagement/réduction du temps de travail, entraînant éventuellement une réduction du salaire.

Réponse ministérielle n° 75 - JO Sénat du 25 décembre 1997, p. 3652

Le principe de non substitution de l'intéressement à la rémunération ne fait donc pas obstacle à ce qu'une réduction de salaire liée à une réduction du temps de travail, sans diminution du taux horaire de la rémunération, ni suppression d'un élément de rémunération, intervienne en même temps que la mise en place d'un accord d'intéressement.

Réponse ministérielle n° 18752 - JO Sénat du 16 janvier 1997, p. 146

Exemple

Intéressement basé sur une formule de calcul permettant de redistribuer aux salariés une partie des gains de productivité.

Accord conclu ou modifié après le 20 février 2001

L'article L. 3312-4 du Code du travail prévoit une exception au principe de non substitution uniquement pour les accords d'intéressement conclus avant la publication de la loi du 19 février 2001.

Les accords d'aménagement et de réduction du temps de travail signés postérieurement à cette date et prévoyant une baisse de rémunération, ne peuvent être suivis d'un accord d'intéressement sans qu'un délai de 12 mois ne soit respecté.

BAISSE DE SALAIRE DANS LE CADRE D'UN ACCORD DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Compensations possibles	Conséquences	Remarques
Maintien du salaire	Augmentation du taux horaire	Cette augmentation peut s'accompagner d'un gel des salaires sur la ou les années suivantes
Indemnités d'aménagement et de réduction du temps de travail	La masse salariale reste stable	Cette indemnité est non cotisable si elle ne compense pas entièrement la perte de salaire <i>Cass. soc. 7 avril 1994 Beghin Say c / URSSAF de Lille</i> ☞ la position de l'administration est différente
Prime d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)	La prime d'ARTT vient compenser la perte de salaire Contrairement à une augmentation du taux horaire, elle a vocation à disparaître à terme	La prime d'ARTT est soumise aux charges sociales
Intéressement collectif	La masse salariale reste stable La rémunération est compensée par la mise en place de l'intéressement	Cette substitution est admise pour les accords antérieurs au 20 février 2001 Avantage : l'intéressement échappe aux cotisations

CARACTÈRE COLLECTIF

L'ensemble des salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de l'intéressement. Ce caractère collectif s'oppose à la prise en compte de critères de performances individuelles pour le calcul et/ou la répartition de l'intéressement.

Un accord d'intéressement qui fait dépendre, tout ou partie de l'intéressement, des performances individuelles des salariés constitue un mode de rémunération individuelle et non collective.

Cass. soc. 9 mai 1996 - SA Les Haut de Breuil c/ URSSAF de la Meuse

Conséquences

L'accord d'intéressement ne peut fonder la répartition des droits sur des critères liés à la qualification ou à l'ancienneté.

Le calcul de l'intéressement peut varier selon les établissements ou les unités de travail. Cependant, le mode de calcul ne peut varier selon les catégories professionnelles.

ABSENCE D'EXCLUSION D'UNE CATÉGORIE DE SALARIÉS

L'accord d'intéressement ne doit pas aboutir à l'exclusion directe ou indirecte d'une catégorie de salariés.

Exclusion directe

Accord excluant une catégorie de salariés

La Cour de cassation a considéré qu'un accord excluant les apprentis faisait perdre aux primes versées en application de cet accord le caractère de sommes non cotisables.

Cass. soc. 27 juin 2000 - RNUR c/ URSSAF de Paris

Accord conforme au caractère collectif - application non conforme

Même si l'accord d'intéressement est conforme au caractère collectif, l'application de ce même accord ne respectant pas le caractère collectif peut justifier une réintégration des sommes versées au titre de l'intéressement dans l'assiette des cotisations.

Cass. soc. 9 décembre 2003 - Ste Locam c/URSSAF du Puy-de-Dôme

Exclusion indirecte

Constitue une exclusion indirecte le fait pour un accord d'intéressement de prévoir les modalités de calcul suivantes :

- l'intéressement d'une catégorie de personnel dépend des résultats de leur propre région, de sorte que la prime litigieuse n'a été accordée qu'à un seul d'entre eux, alors que l'intéressement de leurs subordonnés était versé selon des conditions différentes de calcul d'objectifs et de plafonds.

Cass. soc. 19 juillet 2000 - Sté Compagnie générale de chauffe c/ URSSAF de Lille

Exclusion d'un établissement

L'article L. 3313-2 du Code du travail permet à l'entreprise de limiter le champ d'application de l'intéressement à certains établissements de l'entreprise.

L'accord peut, par conséquent, exclure un ou plusieurs établissements de l'entreprise.

Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il y a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante.

Cette autonomie se traduit par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service.

Lorsqu'il existe des comités d'établissements, l'accord d'intéressement peut moduler son champ d'application en considérant les différents centres d'activité de l'entreprise ayant donné lieu à l'institution de ces comités.

A défaut, la notion d'établissement est appréciée en fonction des critères retenus pour la mise en place d'un comité.

Sanctions

Lorsque le caractère collectif de l'intéressement n'est pas respecté, l'ensemble des sommes versées est requalifié en salaire.

Article L. 3314-2 du Code du travail

Toutefois, selon l'administration, lorsque la mise en œuvre de l'accord est contraire au caractère collectif mais que ses termes sont réguliers, il n'y a pas lieu de requalifier en salaire l'ensemble des sommes versées si les conditions suivantes sont réunies :

- le nombre de salariés exclus est très réduit.

Il convient de considérer que le nombre de salariés est réduit lorsque, par exercice concerné, moins de 5 % des salariés entrant dans le champ d'application de l'accord d'intéressement ont été exclus.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2002-032 du 30 janvier 2002

- s'il s'agit du premier contrôle révélant cette irrégularité et la bonne foi de l'employeur est avérée.

Si la répartition est faite à partir d'une masse globale d'intéressement, le redressement peut être alors limité à la fraction des montants individuels indûment perçue.

Si le calcul de la part attribuée à chaque salarié est effectué directement il n'y a pas, dans ce cas, de sommes indûment perçues susceptibles d'être assujetties à cotisations mais seulement des quotes-parts individuelles non calculées à tort.

Dans les deux cas, l'employeur doit verser les montants d'intéressement dus aux salariés qui ont été exclus.