

MISE EN PLACE DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT

CONDITIONS

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique.

L'entreprise doit satisfaire aux obligations en matière de représentation du personnel.

L'entreprise doit être en accord avec la législation sur les représentants du personnel, c'est-à-dire avoir des délégués du personnel ou un comité d'entreprise ou, à défaut, avoir établi un constat de carence attestant que des élections ont été régulièrement organisées et que l'absence d'institutions représentatives est due au seul défaut de candidatures.

La mise en place de l'intéressement est facultative et n'est subordonnée à aucune condition d'effectif.

☞ Des accords d'intéressement peuvent être conclus au sein d'un groupe de sociétés établies dans plusieurs Etats membres de l'Union européenne. Ils ouvrent droit aux exonérations pour les primes versées aux salariés par les entreprises parties auxdits accords situées en France.

GROUPEMENT D'EMPLOYEUR

Les salariés d'un groupement d'employeurs qui n'a pas mis en place un dispositif d'intéressement peuvent bénéficier du dispositif d'intéressement mis en place dans chacune des entreprises du groupement auprès de laquelle ils sont mis à disposition si l'accord le prévoit.

Article D. 3311-4 du Code du travail

Le salarié d'un groupement d'employeurs qui bénéficie d'un accord d'intéressement, mis en place dans une entreprise du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, prévoyant une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, est réputé compter trois mois d'ancienneté s'il a été mis à disposition de l'entreprise pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

Article D. 3342-1 du Code du travail

ABSENCE DE CONDITION D'EFFECTIF

L'absence de condition d'effectif permet la mise en place d'un accord d'intéressement dans une société à salarié unique. Du fait de l'absence de condition d'effectif, une entreprise à salarié unique peut mettre en place un accord d'intéressement si la formule de calcul n'est pas liée à la performance individuelle du salarié mais à celle de l'entreprise.

En revanche, l'article L. 3311-1 du Code du travail dispose qu'un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Circulaire du 14 septembre 2005

L'intéressement n'est pas, contrairement aux éléments de rémunération ayant un caractère salarial, un droit acquis pour le salarié.

L'entreprise peut, à l'issue de l'accord d'intéressement, supprimer l'intéressement ou mettre en place un nouvel accord.

ENTREPRISES PUBLIQUES

En principe, seules les entreprises publiques entrant dans le champ d'application défini au chapitre Ier du titre III du livre 1er du code du travail peuvent mettre en place un système d'intéressement pour leur personnel.

Article L. 3311-1 du Code du travail

Il s'agit notamment des entreprises publiques, établissements publics à caractère industriel et commercial et des entreprises publiques qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial.

Les dispositions concernant l'intéressement s'appliquent également aux entreprises adaptées et aux centres de distribution du travail à domicile.

Article L. 2211-1 du Code du travail

Peuvent, par conséquent, mettre en place un accord d'intéressement les entreprises publiques soumises au droit commun des conventions collectives. Le système d'intéressement est également applicable aux entreprises publiques visées par le décret n° 87-947 du 26 novembre 1987.

Selon l'article premier de ce décret, dans les entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire, les accords d'intéressement peuvent fixer un montant maximum des sommes à distribuer dans la limite du 1/5e du total des salaires bruts versés aux personnels concernés.

Ces accords ne peuvent entrer en application qu'après avoir été homologués par arrêté du ministre chargé de l'économie et des finances et du ministre de tutelle après avis de la commission interministérielle de coordination des salaires.

Décret n° 96-255 du 26 mars 1996

NIVEAU DE NÉGOCIATION

Un accord d'intéressement peut être mis en place dans une entreprise et, éventuellement, décliné en accords d'établissements. Il peut également être mis en place au niveau d'un groupe d'entreprises.

Dans ce cas, l'accord peut être ratifié selon des modes différents par entreprise : référendum, au sein du comité d'entreprise. De la même façon, à l'intérieur d'un accord d'entreprise, les accords doivent être ratifiés de différentes façons.

CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Quel que soit le mode de conclusion retenu, le projet d'accord d'intéressement doit être soumis pour avis au comité d'entreprise, lorsqu'il existe, ou à la délégation unique du personnel, dans un délai de quinze jours au moins avant la signature. Le procès-verbal de réunion en fait foi.

Article R. 3312-1 du Code du travail

CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE SUR L'ÉVOLUTION DE LA DÉMARCHE PARTICIPATIVE

Dans les entreprises disposant d'un accord de participation, d'un accord d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale, lorsque le comité d'entreprise n'en est pas signataire, l'employeur doit le consulter, avant leur prorogation ou leur renouvellement.

Cette consultation doit avoir lieu sur les évolutions envisageables à apporter à ces accords ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

GROUPEMENT D'EMPLOYEUR

Les groupements d'employeur doivent engager chaque année une négociation sur un ou plusieurs des dispositifs d'épargne salariale.

Cette obligation s'applique lorsque les salariés du groupement ne sont pas couverts par un accord de branche ou un accord conclu en application des dispositions relatives à l'intéressement, au plan d'épargne d'entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprises (PEI) ou au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

ACCORD CONCLU DANS LE CADRE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE OU D'UN ACCORD COLLECTIF

ACCORD D'ENTREPRISE

Mode de conclusion

Cet accord est conclu entre le chef d'entreprise et le(s) représentant(s) d'une (des) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans l'entreprise.

Ce mode de conclusion fait référence à l'accord d'entreprise conclu dans le cadre du droit commun de la négociation collective. En vertu des articles L. 2232-16 et L. 2232-17 du Code du travail, un tel accord est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Dans ce cas, l'accord doit comporter la mention selon laquelle le ou les signataires ont la qualité de délégués syndicaux.

La délégation de chacune des organisations représentatives partie aux négociations comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Niveau de négociation

Le niveau de négociation approprié est celui de l'entreprise. Toutefois, l'accord peut également être conclu au niveau de la branche d'activité.

L'accord de branche peut être conclu sous forme d'avenant ou d'annexe aux conventions collectives applicables dans ces branches et peut fixer, à titre obligatoire ou subsidiaire, le régime d'intéressement des entreprises relevant de son champ d'application.

L'adhésion de l'entreprise à ce type d'accord, peut résulter d'une décision unilatérale du chef d'entreprise ou de la volonté exprimée par les partenaires sociaux dans l'entreprise.

Lorsqu'un accord de branche étendu l'autorise, et en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Cet accord doit toutefois être obligatoirement approuvé par une commission paritaire nationale de branche ; dans le cas contraire il est réputé non écrit.

Article L. 2232-22 du Code du travail

Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

Mandatement

L'accord de branche peut également prévoir que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, un accord d'entreprise peut être conclu par un ou plusieurs salariés expressément mandatés, pour conclure un accord d'intéressement, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national.

Les salariés apparentés ou assimilés (en raison des pouvoirs qu'ils détiennent) au chef d'entreprise ne peuvent être mandatés. L'accord signé par le salarié mandaté doit impérativement être approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés, dans le cas contraire il est réputé non écrit. Ce mandatement ne remplace pas le mandatement spécifique à la participation financière.

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Les nouvelles dispositions sur la représentativité entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées, suite à la publication de la loi du 20 août 2008, dans les entreprises pour lesquelles la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi.

En attendant, sont représentatifs dans l'entreprise :

- les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- les syndicats qui sont représentatifs dans l'entreprise à la date de la publication de la loi ;
- tout syndicat constitué à partir du regroupement de deux syndicats dont l'un est affilié à un syndicat représentatif aux niveaux national et interprofessionnel.

Détermination de la représentativité

Le syndicat représentatif dans l'entreprise doit satisfaire aux critères de représentativité suivants :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté d'au moins deux ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise ;
- audience : au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- influence caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et de cotisations.

Notion d'audience

Seul le premier tour des élections professionnelles est pris en compte, que le quorum soit atteint ou pas. En l'absence de quorum, ce premier tour doit donc être dépouillé. Le syndicat n'est représentatif que si sa liste a recueilli 10 % des suffrages exprimés (hors blancs et nuls) à ce premier tour.

Les résultats des élections au comité d'entreprise ou bien de la délégation unique du personnel, si elle est mise en place, sont pris en compte.

A défaut de comité d'entreprise, les résultats des élections des délégués du personnel servent de base à la détermination de la représentativité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'il existe.

Les élections partielles sont prises en compte dans l'appréciation de la représentativité ; elles peuvent conduire à modifier celle-ci.

Ainsi, un calcul de représentativité consolidé doit avoir lieu après chaque élection partielle, afin de déterminer les nouveaux pourcentages qui fonderont la mesure pour la validité des accords.

Entreprises à établissements multiples

Dans une entreprise avec un seul comité d'entreprise, mais composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections de délégués du personnel, ce sont les élections au comité d'entreprise qui sont prises en compte pour déterminer les syndicats représentatifs dans l'entreprise et l'ensemble des établissements.

Dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections au comité d'établissement :

- la représentativité au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections des comités d'établissements ;
- la représentativité d'un syndicat au niveau de l'entreprise (pour la désignation d'un délégué syndical central par exemple ou la négociation d'un accord au niveau central de l'entreprise) se calcule par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage qu'il a obtenu par établissement.

Lorsque les élections des différents établissements d'une entreprise sont échelonnées dans le temps, sont comptabilisés les suffrages des dernières élections de chaque établissement.

Le point de départ est celui de l'établissement qui organise les élections en premier (pour la première mesure, à compter de la première réunion du protocole d'accord préélectoral postérieure à la publication de la loi). Le point d'arrivée est constitué par la dernière élection d'établissement permettant de connaître l'ensemble des suffrages pour la détermination de la représentativité sur l'ensemble de l'entreprise.

La représentativité syndicale au sein du groupe

La première mesure de la représentativité au niveau du groupe s'effectue sur un cycle électoral complet (de deux à quatre ans).

Le point de départ de ce cycle est constitué par les résultats des élections professionnelles de la première entreprise du groupe pour laquelle la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi.

Par la suite, la mesure de la représentativité au niveau du groupe s'effectue par addition des suffrages obtenus lors des dernières élections professionnelles de l'ensemble des entreprises du groupe, pour un cycle d'élections donné

Validité des accords conclus

L'article L. 2232-12 du Code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement est valable :

- s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles ;

et

- s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord.

Les modalités de décompte de ces suffrages sont identiques aux modalités de décompte des suffrages pour la détermination de la représentativité.

Alors qu'au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel ne sont décomptés, pour la validité des accords, que les suffrages qui se sont portés sur les organisations reconnues représentatives, les suffrages obtenus par les syndicats dans l'entreprise, aux élections professionnelles, sont directement comptabilisés pour mesurer la validité des accords.

Pour les accords de groupe, le pourcentage de 30 % se calcule par consolidation des résultats des dernières élections de chacune des entreprises ou établissements concernés composant le groupe mesuré pour un cycle électoral considéré.

REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU DE LA BRANCHE ET AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

Syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel

- à la date de publication de la loi :
 - la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC, pour une durée de cinq ans,
 - toute organisation syndicale qui pourrait satisfaire, à ce niveau, aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi,
- à l'issue de la première mesure de l'audience (au plus tard en août 2013) :
 - les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés aux articles L. 2122-9 et L. 2122-10.

Un critère spécifique à ce niveau est créé : l'organisation syndicale doit être représentative au niveau de quelques branches de chaque secteur de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

SYNDICATS REPRÉSENTATIFS AU NIVEAU DE LA BRANCHE

- à la date de publication de la loi et pour une durée de cinq ans :
- les organisations syndicales affiliées aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (à la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC ainsi qu'à toute autre organisation qui serait reconnue représentative à ce niveau sur la base des anciens critères de représentativité) ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives avant l'entrée en vigueur de la loi ;
- à l'issue de la première mesure de l'audience (au plus tard en août 2013) :
- les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés aux articles L. 2122-5 et L. 2122-6 ;
- les organisations syndicales affiliées à l'une des organisations reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel, pour une durée de quatre ans.

Un critère spécifique à ce niveau est créé : l'organisation syndicale doit disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

ACCORD DE BRANCHE OU PROFESSIONNEL

L'accord d'intéressement (national ou local) de branche peut être conclu sous forme d'avenants ou d'annexes aux conventions collectives applicables dans les branches.

Un accord de branche peut fixer, à titre obligatoire ou subsidiaire, le régime d'intéressement des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective ou de l'accord.

L'application, dans une entreprise, d'un accord de ce type peut résulter d'une décision unilatérale du chef d'entreprise ou de la volonté exprimée par les partenaires sociaux dans l'entreprise.

Dans ces deux cas, l'acte d'adhésion ne constitue pas un accord mais il doit faire l'objet d'une notification à la DIRECCTE.

L'accord de branche peut ouvrir des choix aux entreprises.

Les partenaires sociaux doivent, par accord, préciser les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise.

L'accord déposé à la DIRECCTE peut ne contenir que les clauses faisant l'objet de ce choix.

Lorsqu'une entreprise non partie à un accord de branche décide d'y adhérer, cette adhésion doit être notifiée aux signataires de l'accord, et adressée à la DIRECCTE, qui en accuse réception.

Article L. 2261-3 du Code du travail

ACCORD CONCLU AVEC DES REPRÉSENTANTS D'ORGANISATION SYNDICALE REPRÉSENTATIVE

L'entreprise peut signer un accord d'intéressement avec des salariés de l'entreprise qui ne sont pas des délégués syndicaux mais qui détiennent le pouvoir de négocier et de conclure l'accord par un mandat spécifique qu'ils ont reçu d'une organisation syndicale représentative.

La représentativité de l'organisation syndicale qui donne le mandat, peut s'apprécier au niveau de l'entreprise ou de l'établissement lorsque les accords sont conclus à ce niveau.

Les critères d'appréciation de la représentativité sont identiques à ceux pris en compte dans le cadre d'une négociation selon le droit commun de la négociation collective.

Le texte du mandat spécifique du salarié l'habilitant à signer l'accord doit être joint lors du dépôt de celui-ci.

ACCORD CONCLU AU SEIN DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Lorsque l'accord est passé au sein du comité d'entreprise, il est conclu entre, d'une part, le chef d'établissement, et, d'autre part, la délégation du personnel.

Pour être valable, le projet d'accord doit recueillir la majorité des voix des membres salariés du comité présents lors de la réunion de ce comité. Ceux-ci peuvent mandater le secrétaire ou l'un des membres du comité d'entreprise pour la signature du contrat.

L'article L. 2326-1 du Code du travail conférant aux délégations uniques du personnel constituées dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux cents salariés, l'ensemble des attributions comité d'entreprise, un accord d'intéressement peut-être valablement conclu au sein de cette instance réunie dans le cadre des dispositions de l'article L. 2325-18 du même code.

Un extrait du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise doit être joint à l'accord lors du dépôt à la Direction départementale du travail et de l'emploi et consigner le consentement des parties avec, le cas échéant, la mention du mandat éventuellement donné à l'un des membres du comité d'entreprise pour signer l'accord.

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements, l'accord est conclu avec le comité central d'entreprise.

Lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, conventionnellement ou judiciairement, entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un accord peut également être conclu avec le comité d'entreprise commun mis en place et portant sur la totalité de son champ de représentativité.

CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Quel que soit le mode de conclusion retenu, le projet d'accord d'intéressement doit être soumis pour avis au comité d'entreprise, lorsqu'il existe (article R. 3312-1 du Code du travail) ou à la délégation unique du personnel, dans un délai de 15 jours au moins avant sa signature.

Le procès-verbal de réunion en fait foi.

L'accord est constaté par le procès-verbal de la séance au cours de laquelle il a été accepté.

Quand bien même le texte de l'accord est paraphé ultérieurement, c'est bien la date figurant sur le procès-verbal qui doit être considérée comme date de signature de l'accord.

Chambre sociale de la Cour de cassation - 15 juillet 1999 Urssaf de Lyon c/SA Fonderie Duranton Sicfoud

RATIFICATION DU PROJET PAR LES DEUX TIERS DU PERSONNEL

DEMANDE DE RATIFICATION

L'accord peut être adopté suite à la ratification à la majorité des 2/3 du personnel du projet proposé par le chef d'entreprise ou, en cas de présence d'un syndicat représentatif ou d'un comité d'entreprise, par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations syndicales ou ce comité.

Lorsqu'il existe plusieurs organisations syndicales dans l'entreprise, une demande conjointe peut être valablement présentée par une seule de ces organisations.

Le texte de l'accord ou les documents annexes doivent mentionner expressément la présentation conjointe du projet d'accord.

En l'absence de mention du caractère conjoint de la demande, doit être déposée avec l'accord une attestation du chef d'entreprise indiquant qu'il n'a été saisi d'aucune désignation de délégués du personnel et, pour les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprise, un procès-verbal de carence datant de moins de 2 ans.

MAJORITÉ DES 2/3

La majorité des 2/3 s'apprécie par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

Dans le cas d'un accord d'intéressement d'entreprise n'incluant, dans son champ d'application, que certains établissements, les salariés de tous les établissements, même non couverts par l'accord, doivent être consultés.

L'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise doit être appelé à se prononcer sur le texte de l'accord proposé, quelles que soient les modalités pratiques retenues pour la consultation et la signature de l'accord.

Circulaire Interministérielle 6 avril 2005

PROCÉDURE

La ratification peut être constatée :

- soit par signature directe de l'accord par les 2/3 des salariés de l'entreprise ;
- soit par la signature des mandataires qu'ils auront désignés au moment où ils ont été consultés sur le projet d'accord.

Dans le premier cas, l'émargement des salariés signataires doit apparaître sur la liste nominative de l'ensemble du personnel de l'entreprise dans le texte même de l'accord ou dans un document annexe.

Dans le second cas, la preuve de la consultation et du mandat peuvent prendre la forme :

- soit d'un document annexe à l'accord portant les noms des salariés et leur signature ainsi que l'identité des salariés mandataires désignés ;
- soit d'un procès-verbal de vote rendant compte du résultat de la consultation et de la désignation du ou des mandataires dans les conditions de majorité requises.

Le document justificatif de la signature, de la consultation et du mandat doivent être joints à l'accord lors de son dépôt.

Exemple de demande conjointe de ratification

<i>Société</i> <i>Adresse</i> <i>N° RCS</i> <i>Proposition de ratification d'un accord d'intéressement</i> <i>La société souhaite mettre en place un accord d'intéressement dans les conditions fixées par les articles L 441 et suivants du code du travail.</i> <i>A cet effet, le projet d'accord est soumis à référendum en vue de son adoption.</i> <i>Suite à notre réunion du avec le Comité d'entreprise, la direction représentée par Monsieur, a décidé de proposer conjointement avec le Comité d'entreprise, la ratification de l'accord dont les dispositions sont les suivantes.</i>	<i>A</i> <i>le</i>
---	-----------------------------------

ACCORD DE 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.

Ces liens économiques et financiers doivent avoir une certaine importance et stabilité dans le temps. Des coopérations régulières concernant une part importante de l'activité des entreprises pour fabriquer un produit, fournir un service ou un ensemble de services peuvent être considérées comme constituant des liens économiques et financiers.

Cette notion de groupe est précisée dans le premier alinéa de l'article L. 3344-1 du Code du travail.

☞ Depuis la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le périmètre de l'accord de groupe peut comprendre des entreprises établies dans plusieurs états membres de l'Union européenne.

MISE EN PLACE DE L'ACCORD

La faculté de conclure un accord de groupe est offerte aux entreprises qui le souhaitent.

Les parties doivent déterminer le champ d'application de l'accord et le périmètre du groupe.

Article L. 2232-30 du Code du travail

L'accord de groupe peut être conclu :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail ;
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- soit au sein du comité d'entreprise ;
- soit à la suite de la ratification par les 2/3 du personnel.

Chacune des entreprises concernées doit manifester sa volonté d'être partie à l'accord au besoin en choisissant sa propre modalité de conclusion.

Une entreprise peut ratifier l'accord avec son délégué syndical, une autre au sein du comité d'entreprise, etc...

Coordonnateur syndical

L'article L. 2232-32 du Code du travail permet aux organisations syndicales représentatives de désigner un ou plusieurs coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier l'accord. Le coordonnateur syndical n'est désigné que pour la négociation en cause.

Accord européen

Dans le cadre d'un accord européen, les modalités de conclusion peuvent être adaptées en tenant compte de la législation sociale en vigueur dans le pays où sont implantées les entreprises du groupe.

L'accord de groupe ne se justifie que dans la mesure où tout ou partie de l'intéressement est calculé au niveau du groupe et implique que l'intéressement soit réparti entre l'ensemble des salariés du groupe.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

MODIFICATION DU PÉRIMÈTRE DU GROUPE

Toute adhésion d'une entreprise nouvelle doit faire l'objet d'un avenant obéissant aux mêmes règles de conclusion et de dépôt que l'accord lui-même.

L'avenant doit être signé par l'ensemble des parties signataires de l'accord, c'est-à-dire :

- par les représentants de la société adhérente ;
- par les représentants des différentes sociétés déjà parties à l'accord.

L'accord de groupe peut également prévoir une possibilité d'adhésion de plein droit de nouvelles entreprises à l'accord de groupe sous certaines conditions.

Il peut aussi être signé selon les nouvelles modalités prévues à l'article L. 2232-32 du Code du travail.

Exemple

Entrée d'une société détenue à plus de 50 % par une ou des entreprises du groupe.

Si la condition de détention du capital est satisfaite après les 6 premiers mois de l'exercice, la nouvelle entreprise, afin de respecter le caractère aléatoire de l'intéressement, n'entrera dans le champ d'application de l'accord de groupe que lors de l'exercice suivant.

Elle peut également, résulter d'une clause de sortie de plein droit.

Exemple

Pourcentage de capital en dessous duquel une société cesse de pouvoir être partie à l'accord de groupe.

Dans ce cas, il est nécessaire de concrétiser la fin de la relation contractuelle par une dénonciation qui sera notifiée aux partenaires sociaux et à la DIRECCTE.

L'avenant constituant la volonté d'adhésion de la nouvelle entreprise, n'est signé que par les représentants employeur et salariés de cette dernière, selon les modalités habituelles de conclusion de l'accord.

La nouvelle entreprise, afin de respecter le caractère aléatoire de l'intéressement, n'entrera dans le champ d'application de l'accord de groupe que lors de l'exercice suivant.

PRINCIPE DE NON SUBSTITUTION

Lorsque l'accord d'intéressement conclu par plusieurs sociétés filiales d'un même groupe a pour objet d'associer le personnel aux résultats de l'ensemble des sociétés signataires, chaque société prend en charge sa quote-part de l'intéressement. Les sommes versées au titre de cet accord d'intéressement sont donc susceptibles de se substituer à un élément de salaire antérieurement en vigueur dans une des sociétés signataires.

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

INTÉRESSEMENT DE PROJET

Dans les entreprises ou les groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée, un accord peut être conclu pour prévoir que tout ou partie des salariés qui ont concouru à un projet commun bénéficie d'un intéressement spécifique au titre de ce projet.

Champ d'application

L'existence d'un accord d'intéressement de droit commun concernant l'ensemble des salariés est une condition préalable à la mise en place d'un intéressement de projet.

L'intéressement de projet a pour objet de couvrir tout ou partie des salariés d'une entreprise concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée.

Modalités de conclusion

La négociation de l'accord de projet qui concerne tout ou partie des salariés d'une même entreprise ou d'un même groupe s'effectue selon les modalités applicables à l'accord d'intéressement de droit commun.

Lorsque le projet concerne des salariés d'entreprise qui ne constituent pas un groupe, l'accord de projet est négocié selon des modalités identiques à celles du plan d'épargne interentreprises.

Dans les deux cas, la majorité des deux tiers requise pour la ratification s'entend sur les personnels entrant dans le champ d'application du projet.

