

CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

Contrairement à la participation, il n'existe aucune formule légale pour le calcul de l'intéressement. Cette formule est, par conséquent, choisie par les parties signataires et doit être indiquée dans l'accord.

PÉRIODES ET MODALITÉS DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

La période de calcul de l'intéressement est le plus souvent l'exercice. Mais cette période de calcul peut être différente de l'exercice comptable, fiscal ou social.

Exemple

Une entreprise dont l'exercice fiscal est l'année civile peut retenir dans le cadre d'un accord d'intéressement aux performances, une période annuelle de calcul débutant le premier juillet et finissant le 30 juin de l'année suivante.

Cependant, lorsque l'intéressement aux résultats se réfère à des ratios et indicateurs établis dans le bilan comptable, la période de calcul coïncide logiquement avec l'exercice comptable.

Il est souhaitable que l'accord précise exactement les références de la base de calcul retenue et, le cas échéant, le document à partir duquel l'intéressement est calculé (liasse fiscale par exemple).

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

CRITÈRES DE CALCUL

Article L. 3314-2 du Code du travail

Pour ouvrir droit aux exonérations, l'accord doit instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise, sur une période d'une année ou une période d'une durée inférieure mais au moins égale à 3 mois.

La formule de calcul doit être mentionnée expressément dans l'accord. Elle doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables dont la définition figure dans l'accord.

Caractère aléatoire

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.

L'intéressement est, par nature, variable d'une période de calcul à une autre et peut être nul sur une période donnée.

Exclusion d'une catégorie de salariés

Un accord excluant une catégorie de salariés (ex : apprentis) fait perdre aux primes d'intéressement le caractère de sommes non cotisables.

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

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

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

Notion

Le mode de calcul retenu doit présenter un caractère aléatoire, c'est-à-dire que les éléments pris en compte doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement.

La Cour de cassation a admis la validité d'accord basé sur :

- la VA (Valeur Ajoutée) : l'intéressement peut valablement être établi sur un pourcentage de la valeur ajoutée.

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

- le CA (Chiffre d'Affaires) : l'intéressement peut être établi sur un pourcentage du chiffre d'affaires consolidé de sociétés du groupe.

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

De la même façon, dès lors que 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 variable de cet élément, un caractère aléatoire et constituent un mode de rémunération collectif contribuant à réaliser l'intéressement des salariés à l'entreprise.

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

Toutefois, l'administration a, dans une circulaire interministérielle du 22 novembre 2001, pris une position inverse et proscrit tout intéressement calculé sur le montant du chiffre d'affaires.

A l'inverse, elle admet un calcul basé sur une progression du chiffre d'affaires.

Le versement des primes ne peut être garanti et leur montant ne peut être déterminé a priori.

Par contre, le montant de la prime peut être fixe dès lors que son versement est soumis à des conditions objectivement mesurables et dont la survenance révèle la bonne marche de l'entreprise.

Exemple

Un accord d'intéressement peut prévoir le versement d'une prime égale à 1/6 des salaires perçus au cours de l'exercice dès lors que celui-ci est soumis aux conditions suivantes :

- marge brute de l'exercice égale ou supérieure à 26 % ;

et

- résultat net avant intéressement égal ou supérieur à 9 % du chiffre d'affaires hors taxes.

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

Contrôle du caractère aléatoire

L'appréciation du caractère aléatoire de l'intéressement relève du pouvoir souverain des juges du fonds (Cour d'appel).

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

Caractère collectif

Calcul de l'intéressement

Le caractère collectif de l'intéressement s'oppose à ce que l'intéressement soit basé sur les performances individuelles des salariés.

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

L'application de l'accord ne doit pas être laissée à la libre appréciation de l'employeur. Ainsi, un accord stipulant que "le plan d'intéressement ne sera appliqué que dans la mesure où les résultats de l'entreprise le permettent" ne répond pas aux exigences légales concernant l'intéressement collectif.

Les sommes versées sont, par conséquent, susceptibles d'être réintégrées dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cass. soc. 20 mars 1997 - Sté Amep c / URSSAF de la Vienne

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 première période de calcul. Pour un intéressement calculé sur le 1^{er} semestre 2005, l'accord devra être conclu avant le 1^{er} avril 2005.

Circulaire Interministérielle du 6 avril 2005

L'intéressement, calculé sur une base infra-annuelle, doit être basé sur des périodes de calcul exprimées en nombre entier de mois au moins égal à 3.

Il ne peut y avoir de période de calcul inférieure au trimestre ou plusieurs périodes infra-annuelles de durée différente car la loi prévoit une période infra-annuelle de référence. Les accords en cours prévoyant des périodes de calcul inférieures à 3 mois peuvent se poursuivre sans changement jusqu'à leur terme.

Avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de 3 ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre. L'avenant doit, dans tous les cas, être signé dans les 6 premiers mois de l'exercice et déposé à la DIRECCTE.

Société Holding

Les sociétés Holding peuvent calculer l'intéressement des salariés d'une entreprise en fonction de résultats de l'une ou plusieurs de ses filiales (au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce). Il s'agit, au sens de ce texte, des filiales comprises dans le périmètre des comptes consolidés.

Cette disposition permet aux sociétés Holding de conclure des accords d'intéressement bénéficiant à leurs salariés, sans pour autant conclure un accord de groupe, alors même que cette société ne dégage pas de résultats.

Deux conditions sont posées pour ouvrir droit à cette disposition :

- à la date de conclusion de l'accord, au moins 2/3 des salariés de ces filiales situées en France sont couverts par un accord d'intéressement ;
- un engagement de négociier, dans chacune des filiales, dont le siège social est en France, non couvertes par un accord d'intéressement, doit être pris par l'entreprise dans un délai maximum de 4 mois à compter de cette même date.

Lorsqu'il s'agit de filiales dont l'entreprise détient directement ou indirectement la majorité des droits de vote, l'entreprise adresse à la DIRECCTE, dans un délai de 4 mois à compter de la conclusion de l'accord, copie des convocations adressées par ces filiales aux parties en vue de négocier un accord d'intéressement.

Dans le cas inverse, elle adresse copie de sa demande aux présidents ou gérants desdites entreprises afin d'engager une telle négociation.

INTÉRESSEMENT AUX RÉSULTATS

NOTION

La notion d'intéressement aux résultats se réfère à des indicateurs financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière de l'entreprise tels que, par exemple, le bénéfice fiscal, le bénéfice comptable ou le bénéfice d'exploitation.

Les résultats constatés au cours de la période de référence (exemple : l'exercice) permettent ainsi de déterminer le montant de l'intéressement.

SEUIL DE DÉCLENCHEMENT

L'accord peut prévoir un seuil de déclenchement, c'est-à-dire un résultat minimum au-dessous duquel aucun intéressement ne sera distribué.

Exemple

*Masse Globale d'Intéressement (MGI) = % de l'excédent brut d'exploitation
(variant en fonction du ratio : Résultat d'Exploitation (RE) / Chiffre d'Affaires (CA))*

Seuil de déclenchement : si $\frac{RE}{CA} < 3 \%$

$MGI = 00$

PLAFOND

Le plafond contractuel permet, au contraire, à l'entreprise de maîtriser le montant d'intéressement distribué aux salariés.

A défaut de choix, le plafond légal est fixé à 20 % de la masse salariale.

L'entreprise peut choisir un plafond contractuel lié :

- à la masse salariale :

Exemple

10 % de la masse salariale

- à un autre critère basé sur une performance économique ;

Exemple

% du bénéfice net comptable.

Les éléments pris en compte dans le calcul doivent se référer à des indicateurs financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique et financière de l'entreprise.

La masse globale d'intéressement (MGI) peut être basée sur une progression d'un indicateur économique défini par l'accord.

Exemple

Taux de croissance annuel du chiffre d'affaires (en %) :

$$C = \frac{(CA_{HT\ N}) - (CA_{HT\ N-1})}{(CA_{HT\ N-1})} \times 100$$

si C inférieur ou égal à 3 % : MGI = 00

si C > 3 % et inférieur ou égal à 5 % : MGI = 5 % du bénéfice net comptable

si C > 5 % et inférieur ou égal à 7 % : MGI = 7 % du bénéfice net comptable

si C > 7 % : MGI = 9 % du bénéfice net comptable

☞ Un ratio basé sur l'évolution du chiffre d'affaires peut être retenu dans l'accord.

L'intéressement peut, également, être basé sur le pourcentage d'un résultat dégagé par l'entreprise.

L'entreprise pourra, notamment, retenir les éléments suivants :

- la valeur ajoutée ;

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

- le résultat d'exploitation ;
- le bénéfice fiscal, comptable, ...

Les éléments pris en compte par l'entreprise compte tenu, notamment, de son historique, ne doivent pas permettre de garantir un montant minimum au salarié.

L'entreprise peut également calculer l'intéressement sur un ratio basé sur ses résultats économiques.

Exemple

Excédent brut d'exploitation

Actif total

Résultat net

Chiffre d'affaires

Résultat net

Capitaux propres

Exemple de calcul

Une entreprise a mis en place un accord d'intéressement dont le calcul s'effectue de la façon suivante.

La MGI (masse globale d'intéressement) est calculée à partir du ratio :

$$\frac{\text{Bénéfice net comptable}}{\text{Chiffre d'affaires}}$$

Seuil de déclenchement : si $\frac{\text{Bénéfice net comptable}}{\text{Chiffre d'affaires}} < 3 \%$, MGI = 00

Si $3\% \leq \frac{\text{Bénéfice net comptable}}{\text{Chiffre d'affaires}} < 5\%$: MGI = 0,15 du bénéfice net comptable.

Si $5\% \leq \frac{\text{Bénéfice net comptable}}{\text{Chiffre d'affaires}} < 7\%$: MGI = 0,18 du bénéfice net comptable.

Si $7\% \leq \frac{\text{Bénéfice net comptable}}{\text{Chiffre d'affaires}} < 9\%$: MGI = 0,21 du bénéfice net comptable.

Si $\frac{\text{Résultat net}}{\text{Chiffre d'affaires}} \geq 9\%$: MGI = 0,24 du bénéfice net comptable.

Au cours de l'exercice 2001, l'entreprise a obtenu les résultats suivants :

- Résultat net : 150 000 € ;
- Chiffre d'affaires : 2 000 000 € ;
- $\frac{150\,000}{2\,000\,000} = 7,50\%$;
- MGI = 0,21 du résultat net
= $150\,000 \times 0,21 = 31\,500$ €.

INTÉRESSEMENT AUX PERFORMANCES

NOTION

L'intéressement aux performances donne aux partenaires sociaux une grande latitude dans l'établissement de la formule de calcul.

Il doit refléter le mieux possible la contribution des salariés aux performances de l'entreprise.

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

- d'ordre qualitatif :
 - satisfaction du client (réclamation, pourcentage de retour des produits, pourcentage de malfaçons),
 - délais de livraison.
- d'ordre quantitatif :
 - croissance du chiffre d'affaires,
 - amélioration de la productivité.
- d'ordre social :
 - sécurité,
 - diminution 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, par exemple, un calcul :

- sur la fréquence des accidents du travail dans un établissement comparé à celui du groupe. Les primes d'intéressement sont, par conséquent, exclues de l'assiette des cotisations 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

Pour chaque objectif, l'entreprise peut fixer un seuil et une cible à atteindre.

Le seuil est le résultat en dessous duquel aucun intéressement n'est dû.

La cible est l'objectif optimal à atteindre.

Pourcentage d'atteinte de l'objectif : $100 \times \frac{\text{Résultat réel} - \text{seuil}}{\text{Cible} - \text{seuil}}$

Cible - seuil

Exemple

Société Hôtelière : indicateur basé sur le taux de remplissage des hôtels :

- Seuil : 70 % ;
- Cible : 85 % ;
- Résultat réel : 75 % ;

Dans ce cas, il est obtenu :

- $\frac{75 - 70}{85 - 70} \times 100 = 33,33 \%$.

Le résultat peut ensuite être multiplié par un résultat économique.

Exemple

Si l'objectif est atteint à 100 %, l'intéressement est égal à :

MGI = 15 % du bénéfice net fiscal.

Le montant de l'intéressement varie en fonction du pourcentage d'atteinte de l'objectif.

Dans l'exemple : MGI = 33,33 % x (15 % x bénéfice net fiscal)

Il est important de prévoir, dans ce cas, un plafonnement du pourcentage de réalisation de l'objectif.

Exemple

Dans tous les cas, le pourcentage d'atteinte de l'objectif est plafonné à 100.

L'intéressement sur objectif peut également varier en fonction de la combinaison de plusieurs critères.

Les paramètres choisis doivent toujours être objectifs, quantifiables et vérifiables par rapport à une situation de référence clairement établie.

L'objectivité de la prise en compte des critères de qualité retenus dans le cadre d'un intéressement aux performances peut être assurée soit par des procédures internes à l'entreprise, soit par l'intervention d'un prestataire de services extérieur à l'entreprise.

Cette procédure (interne ou externe) vise à mettre au point des instruments d'évaluation ou attester l'atteinte de la performance.

ABSENCE D'ATTEINTE D'OBJECTIFS

Lorsque les résultats ou les performances sont inférieurs au seuil de déclenchement fixé dans l'accord, l'intéressement est nul.

Dans tous les cas, l'accord ne peut prévoir un intéressement négatif qui serait imputé sur l'intéressement calculé au titre des exercices ultérieurs.

COMBINAISON INTÉRESSEMENT AUX RÉSULTATS/INTÉRESSEMENT AUX PERFORMANCES

L'accord d'intéressement peut adopter un système mixte combinant résultats et performances.

L'accord peut ainsi prévoir la distribution d'une partie du résultat en fonction de l'atteinte d'un certain objectif traduisant une performance.

INTÉRESSEMENT DANS LES GIE ET GROUPEMENTS D'EMPLOYEUR

L'intéressement aux résultats des salariés d'un groupement d'intérêt économique ou d'un groupement d'employeurs peut prendre en compte les résultats ou les performances des entreprises membres du groupement.

Article L. 3314-3 du Code du travail

Supplément d'intéressement

Le conseil d'administration ou le directoire de l'entreprise ou, à défaut, le chef d'entreprise peuvent décider d'attribuer un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos.

Article L. 3314-10 du Code du travail

Champ d'application

Le supplément d'intéressement, versé au titre de l'exercice clos, ne peut être attribué que dans les entreprises dans lesquelles s'applique déjà un accord d'intéressement au titre de cet exercice. Le supplément doit bénéficier à tous les salariés couverts par l'accord.

Montant et répartition

Le supplément d'intéressement doit être attribué dans le respect des plafonds fixés par l'article L. 3314-8 du Code du travail à savoir :

- plafond global : 20 % de la masse salariale (total des salaires bruts versés y compris le cas échéant la rémunération annuelle du mandataire social) ;
- plafond individuel : la moitié d'un plafond annuel de Sécurité sociale soit **18 774 €** pour **2014**.

Répartition

Le supplément d'intéressement collectif doit être distribué selon les modalités de répartition prévue par l'accord d'intéressement.

Régime social

Le supplément d'intéressement bénéficie du même régime social que celui applicable aux sommes versées dans le cadre d'un accord d'intéressement. Il est exonéré de cotisations de Sécurité sociale et assujéti à CSG et CRDS.

Non substitution

Le supplément d'intéressement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou contractuelles.

Affectation

Les sommes versées au titre du supplément d'intéressement peuvent être affectées à un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

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 bénéficient d'un intéressement de projet.

L'accord définit un champ d'application et une période de calcul spécifiques, qui ne peut excéder trois ans.

VARIATION DES MODALITÉS DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT SELON LES ÉTABLISSEMENTS ET LES UNITÉS DE TRAVAIL

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Une entreprise peut être constituée de plusieurs établissements distincts, c'est-à-dire comprenant chacun un groupe de salariés exerçant sous une même autorité, en un lieu indépendant, une activité caractérisée.

L'UNITÉ DE TRAVAIL

Le Code du travail y fait référence à plusieurs reprises (article L. 3314-5) sans la définir explicitement.

L'unité de travail, de fait, renvoie à différentes structures qui sont fonction de l'activité exercée par l'entreprise pendant la durée de l'accord. Il peut s'agir d'un bureau, d'un service, d'un atelier, d'une unité de production, d'un magasin, etc.

Ces structures doivent présenter un caractère de stabilité suffisant afin qu'elles soient compatibles avec les périodes de calcul retenues dans l'accord. Le chantier ne pourra être retenu comme unité de travail qu'à cette condition.

Plusieurs critères constitutifs de l'unité de travail peuvent se dégager.

On peut considérer que les salariés appartiennent à la même unité de travail pour les raisons suivantes :

- ils travaillent habituellement ensemble ;
- ils ont des contenus de travail (tâches) proches ou identiques ;
- ils ont des conditions de travail analogues ;
- ils sont placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail doit s'apprécier de manière souple.

Exemple

On peut considérer que le service commercial d'une entreprise constitue une unité de travail. Mais, dans tous les cas, l'unité de travail ne peut se confondre avec une catégorie de salariés.

Un accord d'intéressement peut être modulé avec une très grande souplesse.

Exemple

Il est possible, dans un même accord d'entreprise, de prévoir un intéressement aux résultats avec un mode de calcul annuel au niveau de l'entreprise, et un intéressement aux performances au niveau de chaque établissement avec des périodes de calcul trimestrielles.

☞ *La possibilité de mettre en place des systèmes différents selon les unités ne doit pas conduire à des dispositifs qui seraient manifestement discriminatoires à l'égard d'une unité.*

ACCORD DE GROUPE ET ACCORD DE GROUPE EUROPÉEN

Un accord de groupe offre les mêmes souplesses pour le calcul de l'intéressement qu'un accord d'entreprise.

Il est possible de prévoir un intéressement aux résultats (consolidés) au niveau du groupe, et un intéressement aux performances au niveau de chaque entreprise partie prenante à l'accord de groupe.

L'article 59 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 a étendu la notion d'accord de groupe aux groupes européens.

Un groupe d'entreprises européennes peut mettre en place un accord d'intéressement, non seulement pour l'entreprise française du groupe, mais aussi pour toutes les autres entreprises situées dans l'Union européenne, et ce avec les mêmes possibilités de modulation, que ce soit au niveau de la ratification de l'accord, du calcul de l'intéressement ou de sa répartition.

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

Afin de respecter l'obligation de dépôt des accords dans les directions départementales du travail, qui conditionnent les exonérations sociales et fiscales, une des entreprises établies en France et partie prenante à l'accord de groupe devra effectuer le dépôt de l'accord à la direction départementale du travail dont elle relève, et envoyer une copie du récépissé de dépôt à chacune des entreprises établies en France et parties prenantes à cet accord.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

