

BÉNÉFICIAIRES ET RÉPARTITION DE L'INTÉRESSEMENT

BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements du groupe défini à l'article L. 3344-1 du Code du travail, entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

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.

ABSENCE D'EXCLUSION D'UNE CATÉGORIE DE SALARIÉS

L'accord ne peut exclure, à l'intérieur d'une entreprise ou d'un établissement ou d'une unité de travail, une catégorie de salariés.

Circulaire n° 95-69 du 25 juillet 1995

Cass. soc. 23 novembre 1999 - Garcia c/ SA Giacomini

Cass. soc. 27 juin 2003 - RNUR c/ URSSAF de Paris

Dans ce cas, les salariés exclus de l'accord d'intéressement peuvent se voir octroyer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la non participation.

Cour d'appel de Paris - 13 janvier 1998 - Lhuissier c/ Sté Excelsior Publications

Da la même façon, même si l'accord d'intéressement est conforme à la loi, l'application de ce même accord ne peut aboutir à l'exclusion d'une catégorie de salariés.

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

CONDITIONS D'ANCIENNETÉ

L'accord peut exiger une durée minimum d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

Article L. 3342-1 du Code du travail

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

L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. Il est tenu compte du temps de travail effectif sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

Exemple

Un accord d'intéressement impose une ancienneté minimum de 3 mois.

Un salarié, embauché le 1^{er} novembre 2008, arrive au terme de son contrat à durée déterminée le 28 février 2009.

Ce salarié ne bénéficiera pas de l'intéressement au titre de l'exercice 2008. Il en bénéficiera, par contre, au titre de l'exercice 2009 (4 mois d'ancienneté) au prorata de son temps de présence (du 1^{er} janvier au 28 février).

☞ *La durée d'appartenance juridique doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise au cours de l'exercice sur lequel sont calculés les droits des salariés et des 12 mois qui précèdent, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.*

Les salariés conservent l'intégralité de l'ancienneté liée à tout contrat de travail se déroulant ou expirant pendant l'exercice de calcul ou des 12 mois précédents.

Exemple

Un salarié ayant travaillé dans une entreprise du 1^{er} au 10 mars 2008, puis du 1^{er} au 31 mars 2009 aura acquis les 3 mois d'ancienneté suffisant pour bénéficier de droits calculés sur 2009. Toutefois, pour bénéficier des droits correspondant à une période de calcul, le salarié devra avoir été engagé dans l'entreprise pendant une partie au moins de cette période.

L'accord ne peut soumettre le bénéfice de l'intéressement à une condition de nature du contrat (exemple : contrat à durée indéterminée), ou de présence du salarié à une date déterminée.

Cass. soc. 5 mai 1995 - SA SCREG c/ URSSAF de Paris

De même, la résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

Date d'application du maximum d'ancienneté exigible

La condition maximale d'ancienneté exigible prévue à l'article L. 3342-1 du Code du travail remplace de plein droit à compter de la date d'application de la loi (20 février 2001), toute condition maximale d'ancienneté supérieure figurant dans les accords de participation.

Les conditions d'ancienneté supérieures à 3 mois continuent à s'appliquer uniquement pour le calcul des droits ouverts au titre des exercices clos au plus tard le 19 février 2001, même si le calcul est effectué après cette date.

Par contre, les nouvelles conditions d'ancienneté s'appliquent de plein droit aux exercices non clos à la date de publication de la loi.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Les accords d'intéressement n'ont, par conséquent, pas à être obligatoirement modifiés tant qu'ils prévoient une clause d'ancienneté moins favorable : le dispositif légal remplaçant de plein droit les dispositions moins favorables de l'accord.

Absences non assimilées à du travail effectif

Un accord d'intéressement ne peut écarter les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ainsi que ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum d'ancienneté du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

Cass. soc. 21 octobre 2003 - URSSAF de Paris c/ Ste Continent Hypermarché

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail peuvent bénéficier de l'intéressement.

Sont donc exclus :

- les stagiaires ;
- les contrats de travail temporaire (non liés par un contrat de travail à l'entreprise utilisatrice) ;
- les mandataires sociaux.

Cas des salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs

L'article 60 de la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux introduit un nouvel alinéa dans l'article L. 3342-1 du Code du travail.

Celui-ci indique que s'il n'existe pas de dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne d'entreprise spécifique à un groupement d'employeurs, un salarié mis à la disposition d'une entreprise par ce groupement doit pouvoir bénéficier, comme les autres salariés de l'entreprise, des systèmes d'intéressement et de participation ou des plans d'épargne salariale en vigueur au sein de cette entreprise, ceci au prorata du temps de sa mise à disposition, et dans le respect des conditions d'ancienneté fixés dans les accords et règlements.

La mise en œuvre de cette disposition nécessitera un décret.

Cette seule exception à la règle du lien entre l'appartenance juridique à l'entreprise (contrat de travail) et la participation financière (cette disposition concernant également l'intéressement et le plan d'épargne) trouve sa justification dans le fait que par son statut d'association et son mode d'organisation spécifique, un groupement d'employeurs n'a normalement pas vocation à faire des bénéfices ou même à réaliser des performances.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Mandataires sociaux

Entreprises de 100 salariés au plus

La loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie ouvre la possibilité aux chefs d'entreprise comprenant habituellement au moins un salarié (même s'il est à temps partiel) en sus du dirigeant lui-même et au plus 100 salariés de bénéficier de l'intéressement.

Peuvent bénéficier de l'intéressement, les chefs d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire.

Peut également bénéficier de l'intéressement le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. Dans cette hypothèse, l'accord doit expressément mentionner que le chef d'entreprise et/ou les dirigeants ou leurs conjoints collaborateurs sont bénéficiaires de l'intéressement. En l'absence d'une telle clause, seuls les salariés sont bénéficiaires.

La condition d'effectif doit être satisfaite au moment de la conclusion de l'accord d'intéressement et pendant une durée cumulée au moins égale à la moitié de l'exercice.

Dans une lettre circulaire 89-44 du 31 mai 1989, reprise par la lettre circulaire n° 92-20 du 29 janvier 1992, l'agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS) apporte des précisions concernant les mandataires sociaux : " (...) le bénéfice de l'intéressement étant lié à la qualité de salarié, les gérants non majoritaires de SARL de même que les présidents directeurs et directeurs généraux de SA, s'ils sont assimilés à des salariés pour l'application des législations de Sécurité sociale, n'ont pas la qualité juridique de salariés au sens du droit du travail.

Pour entrer dans le champ d'application des accords d'intéressement, il est donc nécessaire que les dirigeants sociaux, outre leur mandat social, soient titulaires d'un contrat de travail qui les place dans un état de subordination à l'égard de la société, au moins dans un domaine technique particulier, et prévoit une rémunération distincte de celle de leur fonction de mandataire".

La loi réservant aux salariés le bénéfice de l'intéressement, l'URSSAF est fondée à réintégrer, dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, l'intéressement versé aux gérants de SARL, non liés à celle-ci par un contrat de travail.

Cour d'appel de Versailles - 23 janvier 1996 - Centre de pesage c/ URSSAF de Chartres

De même, les gérants non majoritaires de SARL ainsi que les présidents directeurs et directeurs généraux des SA, même s'ils sont assimilés à des salariés pour l'application de la législation de Sécurité sociale n'ont pas, en tant que tels, la qualité juridique de salariés au sens de la législation du travail et n'ont donc pas vocation à bénéficier de l'intéressement.

Il est nécessaire, pour qu'ils puissent entrer dans le champ d'application des accords d'intéressement, que les dirigeants sociaux soient titulaires, outre de leur mandat social, d'un contrat de travail correspondant à un emploi salarié effectif. Ce contrat de travail suppose l'existence d'un lien de subordination, des fonctions techniques différentes de celles afférentes au mandat et des rémunérations spécifiques relatives à ces fonctions.

A défaut de contrat de travail distinct du mandat social, l'URSSAF est fondée à réintégrer dans l'assiette des cotisations les primes versées aux dirigeants concernés.

Cour d'appel de Paris - 6 mars 1998 - SA Frangeul c/ URSSAF de Paris et autre

Contrat de travail temporaire

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a vocation à bénéficier de l'intéressement dans l'entreprise de travail temporaire qui l'a embauché, et non dans l'entreprise utilisatrice.

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe (défini à l'article L. 3344-1 du Code du travail) qui l'emploie, s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins 60 jours au cours du dernier exercice.

Apprentis

A la différence du stagiaire qui, lorsqu'il n'est pas titulaire d'un contrat de travail, ne peut prétendre à l'intéressement, l'apprenti dont le statut est défini par les articles L. 6221-1 et suivants du Code du travail bénéficie des dispositions de l'accord d'intéressement applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, qui sont compatibles avec sa situation de jeune travailleur en première formation. Un accord excluant une catégorie de salariés (exemple : les apprentis) fait 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

Départ du salarié

La dispense, par l'employeur, de l'exécution du préavis ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages y compris l'indemnité de congés que le salarié aurait reçue s'il avait accompli son travail. Un accord d'intéressement ne peut déroger à ces dispositions en limitant le bénéfice de celui-ci au temps effectivement travaillé à l'exclusion des périodes non ouvrées.

Cass. soc. 28 janvier 1998 - Bauduin c/ SA Eternit

CLAUSES INTERDITES

L'entreprise ne peut :

- conditionner l'intéressement à la présence effective du salarié à une date donnée ou à une présence effective et continue minimale au cours de l'exercice ;

Exemples

- être présent à la date de clôture et/ou d'ouverture de l'exercice ;
- présence continue et effective de 6 mois dans l'entreprise.

Cass. soc. 9 mai 1996 - URSSAF d'Eure-et-Loir c/ Banque Populaire de la région Ouest de Paris

Cass. soc. 13 mars 1997 - URSSAF de Paris c/ Société Stallergènes

- écarter du bénéfice de l'intéressement des salariés qui, remplissant les conditions minimum d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum de présence au cours de l'exercice du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

Cass. soc. 21 octobre 2003 - URSSAF de Paris c/ Ste Continent Hypermarché

- exclure du bénéfice de l'intéressement une catégorie de salariés.

Cass. soc. 23 novembre 1999 - Garcia c/ SA Giacomini

Cass. soc. 27 juin 2000 - RNUR c/ URSSAF de Paris (pour les apprentis)

- exclure du bénéfice de l'intéressement les salariés frappés d'une sanction disciplinaire ou dont le contrat a été rompu, pour quelque motif que ce soit.

Exemple

Exclusion du bénéfice de l'intéressement de salariés licenciés pour faute grave ou faute lourde, même si de tels licenciements n'ont, en fait, jamais eu lieu.

Cass. soc. 9 mai 1996 - URSSAF de Seine-et-Marne c/ Société Sonacotra

Cass. soc. 8 novembre 2011

- exclure les contrats à durée déterminée dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté requise par l'accord ;
- déterminer des critères de calcul et/ou de répartition en fonction des catégories de salariés.

Exemple

A ancienneté et à compétence égales, tous les salariés d'une entreprise de presse ont vocation à bénéficier du plan d'intéressement.

Cour d'appel de Paris - 13 janvier 1998 - Lhuissier c/ Sté Excelsior Publications

- prévoir une répartition en fonction de critères individuels.

Exemple

Un accord d'intéressement prévoit que 25 % de la somme à distribuer sera répartie en tenant compte des points de mérite attribués par l'encadrement. Cette clause fait perdre, à la totalité des sommes distribuées, leur caractère de rémunération collective.

Cass. soc. 23 mai 1996 - URSSAF de la Haute-Garonne c/ SA Actia

- prévoir une clause de “présentéisme” minorant les primes d'intéressement des salariés absents pour maladie, congé sans solde, préavis rémunérés non effectués et durant les heures d'absence pour recherche d'emploi, ou une clause tenant compte d'un “coefficient de présentéisme” pour l'établissement duquel les absences pour maladie inférieure à 1 mois et les absences injustifiées sont décomptées respectivement pour le double et le quintuple de leur durée réelle.

Ces minorations fondées sur le comportement personnel des salariés retirent aux primes leur caractère de rémunération collective.

Cass. soc. 5 février 1998 - URSSAF de la Manche c/ SA Sté générale pour les techniques nouvelles (SGN)

Cass. soc. 3 juin 1999 - URSSAF de Charmes c/ SA Sté Francel

- prévoir une clause favorisant l'absentéisme de longue durée : une clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distribuées.

Cass. soc. - civ 2^e - 16 décembre 2003 - URSSAF d'Eure-et-Loire c/ RSEIPC et a

RÉPARTITION DES PRIMES D'INTÉRESSEMENT

Les critères de répartition sont limitativement énumérés par l'article L. 3314-5 du Code du travail.

L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence ou retenir conjointement ces différents critères.

L'accord d'intéressement ne peut, par contre, fonder la répartition sur des critères de performances individuelles des salariés.

Cass. soc. 13 avril 1995 - Sté Cofreco c/ URSSAF de Besançon et autre

MODALITÉS D'APPRÉCIATION DES CRITÈRES

D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse.

La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité. Ainsi, la Cour de cassation exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice.

De la même façon, la définition du salaire ne peut conduire à restreindre le droit à intéressement de certaines catégories de salariés, voire à les exclure du bénéfice de l'intéressement, ce qui remettrait en cause le caractère collectif de l'intéressement.

Enfin, il convient de remarquer que la répartition de l'intéressement génère quelquefois des reliquats.

La répartition " durée de présence ", définie comme la totalité des jours travaillés (desquels sont retranchées les absences pour maladie) ne génère pas de reliquat si, lors de la répartition individuelle, les jours effectivement travaillés par un salarié sont rapportés au total des jours effectivement travaillés par l'ensemble des salariés (Il n'y a de reliquat que s'ils sont rapportés au nombre de jours travaillés théoriques, par exemple les jours ouvrés, nécessairement plus élevés que les jours effectivement travaillés).

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

MODALITÉS D'APPLICATION DES CRITÈRES

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. Si le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères.

La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères. Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement.

Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une "sous-masse" distincte.

Exemple

30 % répartis de manière uniforme

30 % répartis au prorata du temps de présence

40 % répartis proportionnellement au salaire

La nécessité de recourir à des "sous-masses" a pour objet d'éviter le risque d'une remise en cause du principe de proportionnalité et une surpénalisation de l'absentéisme. A cet égard, la prise en compte des salaires perçus affectés d'un coefficient de présence surpénaliserait les salariés ayant été absents pendant la période de calcul de l'intéressement.

Cependant, il peut être fait l'économie de deux "sous-masses" dès lors que le salaire affecté du critère de présence est le salaire non diminué des incidences des absences.

RÉPARTITION UNIFORME

Le montant est identique pour chaque salarié. Cette répartition permet de limiter la hiérarchie des salaires. Dans ce cas, le montant global d'intéressement est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel reçoit le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année, la même somme qu'un salarié présent toute l'année.

Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux.

En effet, dans de nombreux accords, le terme de "répartition uniforme" est improprement employé. Il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié).

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

RÉPARTITION PROPORTIONNELLE**Principe de proportionnalité**

La répartition peut se faire proportionnellement au salaire ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. Le non-respect du principe de proportionnalité peut remettre en cause le caractère non cotisable des sommes versées.

Exemple

Un barème retenu par une entreprise, fixant un pourcentage de réduction de la prime en fonction des périodes non travaillées pouvant aller de 2 % à 100 %, même s'il établit des paliers de réduction n'est pas fondé sur un principe de proportionnalité et prive du bénéfice des primes les salariés dont la période d'absence dépasse un seuil.

La formule de calcul retire aux primes leur caractère collectif de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit à exonération de cotisations sociales.

Cass. soc. 19 juillet 2000 - CAVCIC c/ URSSAF de Rouen

Répartition proportionnelle à la durée de présence

Il s'agit du temps de travail effectif et des périodes légalement assimilées à du travail effectif (congrés payés, exercice de mandat de représentant du personnel, congé de maternité, d'adoption, absence consécutive à un accident de travail, maladie professionnelle).

Selon l'article L. 3314-5 du Code du travail, en cas de répartition proportionnelle à la durée de présence, sont assimilées de plein droit à la durée de présence, les périodes de congé de maternité ou d'adoption (mais pas le congé de paternité) et les périodes d'absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Une répartition proportionnelle à la durée de présence permet une prise en compte différenciée du temps partiel et du temps complet.

L'intéressement des salariés à temps partiel peut être calculé au prorata de leur temps de travail. L'intéressement est calculé pour les salariés entrant ou sortant en cours d'exercice au prorata de leur durée de présence dans l'année.

Il est possible de retenir une définition plus avantageuse pour le salarié en respectant le caractère proportionnel de l'intéressement.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Précisions

Lorsque la répartition des primes d'intéressement entre les salariés est strictement proportionnelle à la durée de leur présence au sein de celle-ci au cours de l'exercice, le fait pour un salarié d'être privé de l'intéressement en raison de son absence pendant la durée de l'exercice est conforme aux principes régissant l'intéressement.

Cass. soc. 25 février 2003 - URSSAF Meurthe-et-Moselle c/Ste Socam

A l'inverse, un accord prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, institue une pénalisation de ces absences et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Cass. soc. 7 mai 2003 - Ste Franck et Pignard c/URSSAF de Haute-Savoie

De la même façon, toute clause d'un accord prévoyant une réduction du montant de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est contraire au caractère collectif de l'intéressement.

Dans l'accord, la prime d'intéressement était pondérée chaque mois en fonction des absences autres que celles dues aux accidents du travail, maladie professionnelle, maternité, heures de délégation des représentants du personnel, de façon plus que proportionnelle à la durée de l'absence. La Cour de cassation se fonde sur ce caractère plus que proportionnel pour juger la clause illégale.

De la même façon, la clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distinguées.

Cass. soc. civ 2^e - 16 décembre 2003 URSSAF d'Eure et Loire c/RSEIPC et a

De même, la clause d'un accord d'intéressement ayant pour effet d'instituer une pénalisation des absences, et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, prive les primes du caractère de rémunération collective de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit aux exonérations légales.

Cass. soc. 1^{er} avril 1999 - URSSAF de Lyon c/ SA Profils

Préavis

Selon l'article L. 1234-5 du Code du travail, la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages y compris l'indemnité de congés que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Un accord d'intéressement ne peut déroger à ces dispositions en limitant le bénéfice de celui-ci au temps effectivement travaillé à l'exclusion des périodes non ouvrées.

Cass. soc. 28 janvier 1998 - Bauduin c/ SA Eternit

Absence pour grève

La retenue opérée sur une prime d'intéressement suite à une grève est admise dès lors que les périodes d'absences exclusives de retenues énumérées par l'accord d'intéressement sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, toutes les autres absences qu'elle qu'en soit la cause, donnant lieu à abattement.

Cass. soc. 5 février 2002 - Ste Verreries de l'Orne c/Corvée

Exemple de clause

Répartition en fonction de la durée de présence.

Le montant global de l'intéressement sera réparti en tenant compte du temps de travail effectif de chaque bénéficiaire selon la formule suivante :

$$\frac{\text{intéressement global} \times \text{nombre de jours de travail effectif}}{\text{nombre total de jours de travail effectif de l'ensemble des salariés bénéficiaires}}$$

L'accord d'intéressement peut donc être modulé avec souplesse.

Sont assimilées à des jours de travail effectif, les absences pour :

- congés payés légaux et conventionnels ;
- périodes de congé de paternité et/ou d'accueil de l'enfant ;
- périodes de formation à l'extérieur de l'entreprise à l'initiative de l'employeur ;
- repos compensateur ;
- congés de maternité ou d'adoption ;
- absences liées à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
- exercice des fonctions de représentation du personnel ;
- jours fériés chômés et payés par l'entreprise.

Répartition proportionnelle au salaire

L'accord doit définir la notion de salaire retenue pour la répartition de l'intéressement.

La répartition peut se faire en fonction du salaire brut effectivement versé au salarié durant l'année ou en fonction du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés.

Il peut être tenu compte, en cas d'absence (maladie, paternité/accueil de l'enfant, ...) d'un salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle du salarié.

Toutefois, en cas d'arrêt de travail suite à un congé de maternité, d'adoption, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, la rémunération prise en compte sera celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

Exemple de clause de répartition proportionnelle au salaire

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement au salaire perçu par le salarié au cours de l'exercice.

La rémunération prise en compte est définie comme suit : il s'agit de l'ensemble des sommes versées par l'entreprise et soumises à cotisation au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

☞ *La définition retenue ne doit pas faire obstacle aux dispositions législatives relatives aux périodes d'absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à un congé maternité.*

Dans ce cas, l'entreprise doit donc obligatoirement calculer l'intéressement en fonction du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Exemple

Une entreprise distribue, au titre de l'exercice 2014, une masse globale d'intéressement correspondant à 400 000 € pour 400 salariés.

La répartition se fait proportionnellement au salaire versé par l'entreprise au cours de l'exercice.

Mme X., en congé de maternité durant l'exercice 2014, a perçu 25 000 € brut de son employeur (son salaire aurait été de 32 500 € si elle avait été présente toute l'année).

La masse salariale de l'entreprise est de 10 000 000 € au titre de l'exercice 2014.

Montant d'intéressement (en tenant compte du salaire de référence) :

■ 1^{ère} méthode

Masse salariale : $10\,000\,000 + [32\,500 - 25\,000] = 10\,007\,500$ €

Intéressement : $\frac{400\,000 \times 32\,500}{10\,007\,500} = 1\,299,03$ €

■ **2^e méthode (non admise légalement)**

Montant de l'intéressement (en tenant compte uniquement du salaire versé) :

$$\text{Intéressement} = \frac{400\,000 \times 25\,000}{10\,000\,000} = 1\,000 \text{ €}$$

Mme X. perdrait, dans ce cas, 299,03 € du fait de son congé maternité.

Pour être en conformité avec les règles de répartition, l'entreprise devra adopter la première méthode de calcul s'agissant d'absences consécutives :

- à un congé de maternité ou d'adoption ;
- à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Par conséquent, le salarié percevra un intéressement égal à 1 299,03 € au titre de l'exercice 2014.

L'entreprise conserve le choix entre les deux méthodes dans le cas d'une absence liée à une maladie non professionnelle, un accident de trajet ou à un congé de paternité/d'accueil de l'enfant.

Dirigeant

Si le chef d'entreprise bénéficie de l'accord d'intéressement, le revenu professionnel perçu par ce dernier (imposé à l'IR, au titre de l'année précédente) est intégré dans la répartition proportionnelle aux salaires, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Plafond / Plancher

L'accord peut intégrer un plancher et/ou un plafond destiné à atténuer la hiérarchie des rémunérations.

Répartition conjointe entre ces différents critères

En cas de répartition conjointe entre différents critères, chaque critère doit s'appliquer à une "sous masse" distincte.

Exemple

Répartition avec une prédominance du critère "répartition uniforme"

- 50 % - répartition uniforme
- 25 % - répartition proportionnelle à la durée de présence
- 25 % - répartition proportionnelle au salaire

Une entreprise distribue, en 2014, un intéressement global correspondant à 460 000 €.

- Nombre de salariés : 350 salariés ;
- Masse salariale : 6 300 000 € ;
- Nombre total de jours de présence (y compris les jours de congés payés) : 83 650 ;
- M. A. a perçu un salaire de 50 000 € au cours de l'exercice. Il a travaillé 220 jours ;
- M. B. a perçu 15 000 € et travaillé 250 jours.

Montant d'intéressement

A		B	
Uniforme	$(460\,000 \times 50\%) = 657,14$ 350	Uniforme	$(460\,000 \times 50\%) = 657,14$ 350
Durée de présence	$(460\,000 \times 25\%) \times \frac{220}{83\,650} = 302,45$	Durée de présence	$(460\,000 \times 25\%) \times \frac{250}{83\,650} = 343,69$
Salaire	$460\,000 \times 25\% \times \frac{50\,000}{6\,300\,000} = 912,70$	Salaire	$460\,000 \times 25\% \times \frac{15\,000}{6\,300\,000} = 273,81$
soit un total de 1 872,29 €		soit un total de 1 274,64 €	

■ Répartition avec une prédominance du critère "répartition proportionnelle au salaire"

20 % - répartition uniforme

20 % - répartition proportionnelle à la durée de présence

60 % - répartition proportionnelle au salaire

A		B	
Uniforme	$(460\,000 \times 0,20) = 262,86$ 350	Uniforme	$(460\,000 \times 0,20) = 262,86$ 350
Durée de présence	$(460\,000 \times 0,20) \times \frac{220}{83\,650} = 241,96$	Durée de présence	$(460\,000 \times 0,20) \times \frac{250}{83\,650} = 274,96$
Salaire	$(460\,000 \times 0,60) \times \frac{50\,000}{6\,300\,000} = 2\,190,48$	Salaire	$(460\,000 \times 0,60) \times \frac{15\,000}{6\,300\,000} = 657,14$
soit un total de 2 695,30 €		soit un total de 1 194,96 €	

VARIATION DES MODALITÉS DE CALCUL ET DE RÉPARTITION

Les modalités de répartition de l'intéressement, au même titre que ses modalités de calcul, peuvent varier selon les établissements et les unités de travail au sein d'un accord d'entreprise.

L'accord peut à renvoyer à des accords d'établissement. Pour l'appréciation des notions d'établissements et d'unités de travail, ainsi que pour les accords de groupe.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Notion d'établissement

Une entreprise peut être constituée de plusieurs établissements distincts comprenant chacun un groupe de salariés exerçant sous une même autorité, en un lieu indépendant, une activité caractéristique.

Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante se traduisant par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoir en matière de gestion du personnel et d'organisation du service.

Lorsqu'il existe des comités d'établissement, 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.

Notion d'unité de travail

La notion d'unité de travail n'est pas définie par le Code du travail.

Les critères constitutifs de l'unité de travail sont les suivants :

- salariés travaillant habituellement ensemble ;
- salariés exerçant des tâches proches ou identiques ;
- salariés ayant des conditions de travail analogues ;
- salariés étant placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail peut être constituée par différentes structures, variant selon l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir :

- d'un bureau ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier ;
- du service nouveau d'une entreprise.

Précision

L'unité de travail ne peut se confondre avec un salarié unique, sous peine de constituer un intéressement personnalisé ou avec une catégorie de salariés.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

L'accord d'intéressement peut donc être modulé avec 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.

Critères de répartition non conformes

En cas d'utilisation de critères de répartition non conformes aux textes, la sanction peut être la requalification des sommes versées en élément de salaire cotisable.

■ 1^{er} cas : accord licite, mise en oeuvre contraire aux textes

Lorsque les clauses d'un accord d'intéressement sont licites, mais lorsque sa mise en œuvre sur une année (exemple : répartition individuelle) est contraire aux textes, le redressement porte uniquement sur un exercice.

Cass. soc. 12 décembre 1996 - SA Alarme Service c/ URSSAF de la Mayenne

■ 2^e cas : accord illicite, mise en oeuvre conforme aux textes

Le directeur départemental du travail et de l'emploi dispose d'un délai de 4 mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

En cas de remarques émises par la DIRECCTE sur la licéité de l'accord, l'accord peut être dénoncé à l'initiative de l'une des parties signataires en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

Si l'accord n'a pas été modifié, l'URSSAF peut contester les exonérations sur chacun des exercices d'application (dans la limite de 3 ans). Le redressement peut par conséquent porter sur la totalité des sommes versées au titre de l'accord.

Exemple

Un accord d'intéressement exclut les salariés licenciés pour faute grave ou faute lourde. Cette clause fait échec à l'exonération des cotisations de Sécurité sociale, peu importe que de tels licenciements ne soient pas intervenus au cours de l'exercice considéré.

Cass. soc. 9 mai 1996 - URSSAF de la Seine-et-Marne c/ Société Sonacotra

SUPPRESSION DES CRITÈRES D'ANCIENNETÉ ET DE QUALIFICATION

Ces critères ne peuvent plus être retenus conformément à l'article L. 3314-5 du Code du travail. Toutefois, les accords ayant fait l'objet d'une homologation en application de l'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 peuvent continuer à utiliser ces critères tels qu'ils ont été homologués dans ce cadre dès lors qu'ils auront été renouvelés sans discontinuité depuis leur dernière homologation.

Article L. 3314-7 du Code du travail

PLAFONNEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

PLAFONNEMENT GLOBAL

L'article L. 3314-8 du Code du travail prévoit que le montant global des primes distribuées au titre de l'intéressement est limité à 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés concernés (au sens de l'article L. 242.1 du Code de la Sécurité sociale).

Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Il s'entend notamment avant déduction des cotisations et contributions sociales et après déduction des remboursements pour frais professionnels ou, éventuellement, après déduction forfaitaire spécifique.

Circulaire du 6 avril 2005

Pour le calcul du plafond, il convient de prendre en considération le total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord.

Il est nécessaire de tenir compte des salaires versés, au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement, à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise ou des établissements concernés par l'accord et non des salaires perçus par les seuls bénéficiaires de l'intéressement.

Dans le cas où le chef d'entreprise bénéficie également de l'accord d'intéressement, le revenu professionnel ou la rémunération annuelle perçue par ce dernier entre en ligne de compte dans la masse salariale de référence.

Pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, il y a lieu de faire masse des rémunérations versées par l'employeur et des indemnités de congés payés versées par la caisse.

La non prise en compte de ces sommes aurait pour effet de diminuer le droit à l'intéressement dans les entreprises de ce secteur.

Il appartient, dans ce cas, à l'employeur de fournir toutes les justifications, lors d'un contrôle, du montant des indemnités versées par la caisse de congés payés.

Exemple

Il est nécessaire de tenir compte des salaires perçus par les salariés ne disposant pas d'une ancienneté suffisante pour bénéficier de l'intéressement.

Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Il s'entend, notamment, avant déduction des cotisations et contributions sociales et après déduction des remboursements pour frais professionnels.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Selon ce texte, sont considérées comme rémunérations, toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail notamment :

- les salaires ou gains ;
- les indemnités de congés payés ;
- le montant des retenues pour cotisations salariales ;
- les indemnités, primes, gratifications et tous les autres avantages en argent ;
- les avantages en nature.

ACCORD DE GROUPE

Dans ce cas, le plafond global de 20 % doit être calculé société par société.

Réponse ministérielle n° 36642 - JOANQ du 16 septembre 1996, p. 4973

PLAFONNEMENT INDIVIDUEL

Plafond légal

La prime d'intéressement versée à chaque salarié est plafonnée en application de l'article L. 3314-8 du Code du travail à :

- la moitié d'un plafond annuel de Sécurité sociale soit :
 - 18 516 € pour 2013,
 - 18 774 € pour 2014.

Le plafond s'apprécie par rapport aux primes d'intéressement distribuées au cours d'un même exercice, quelle que soit la date de leur versement effectif.

Plafond applicable

Le plafond de Sécurité sociale à retenir est celui en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Années incomplètes

Pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs. Dans ce cas, le plafond est égal à la somme des plafonds mensuels applicables.

C'est également la somme des plafonds mensuels qui doit être retenue dans les entreprises dont l'année de calcul ou l'exercice ne correspond plus à l'année civile.

Sort des sommes excédant le plafond

Le dépassement éventuel des plafonds doit être considéré comme une somme ayant le caractère de salaire et soumise, de ce fait, à l'ensemble des charges sociales.

Plafond prévu par l'accord d'intéressement

L'accord d'intéressement peut prévoir un plafond individuel de répartition différent du plafond légal

Par contre, lorsque l'entreprise verse le reliquat occasionné par l'application du plafond aux salariés dont les droits étaient inférieurs à celui-ci, elle ne respecte pas les dispositions de l'accord prévoyant que le montant de l'intéressement doit être réparti proportionnellement aux salaires dans la limite du plafond individuel.

Dans ce cas, le supplément d'intéressement distribué est soumis à cotisations sociales.

Cassation sociale civile 10 octobre 2011 STE Capstan France c/Urssaf du Puy-de-dôme

TABLEAU SYNOPTIQUE - ASSIETTE DE COTISATIONS

Rémunération	Cotisations de Sécurité sociale
Avantages en nature	
Bons d'achat remis par le comité d'entreprise (permettant d'acquérir un bien déterminé)	NON (position de l'administration) S'ils sont remis à l'occasion d'un événement, que leur valeur est conforme aux usages (5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale) et qu'ils servent à l'acquisition d'un bien déterminé
Cadeaux d'entreprise	NON Dans les mêmes conditions et limites que les bons d'achat
Logement gratuit	OUI Sur la valeur de l'avantage en nature
Nourriture	OUI/NON Frais professionnels sous certaines conditions
Produits fabriqués ou vendus par l'entreprise	NON Si la remise ≤ 30 % du prix de vente normal
Rémunération de comptes à vue	OUI Si la rémunération est réservée aux salariés de l'entreprise
Titres-restaurant	NON Si la participation de l'employeur est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur totale du titre et ne dépasse pas 5,33 €
Véhicule de fonction	OUI Si utilisation personnelle
Vêtements	OUI S'ils ne constituent pas des frais professionnels
Cotisations prises en charge par l'employeur	OUI Sauf pour les cotisations de retraite complémentaire (circulaire ARRCO/AGIRC – octobre 2004)
Frais professionnels	
Indemnités de grands déplacements	NON Dans la limite des barèmes d'exonération
Indemnités kilométriques	NON Dans la limite du barème fiscal
Indemnités de transport	
- province	NON Participation de l'employeur dans la limite du coût du trajet (transport en commun)
- région parisienne	NON Participation de l'employeur dans la limite du coût du trajet (transports en commun)

Rémunération	Cotisations de Sécurité sociale
Gratification, indemnité ou prime d'expatriation	NON Si elles correspondent à des remboursements de frais
Gratification, indemnité ou prime liées à l'exécution du travail	OUI
Gratification, indemnité ou prime liées à la situation de l'entreprise	OUI
Gratification, indemnité ou prime liées à la situation personnelle de l'intéressé (mariage, naissance...)	OUI
Gratification, indemnité ou prime liées au changement de lieu de travail	NON Si elles sont à caractère non personnel et si elles correspondent à des frais réellement engagés par le salarié
Gratification, indemnité ou prime liées aux conditions d'hygiène et de sécurité	NON Dans la mesure où elles compensent des frais professionnels engagés par le salarié
Gratification, indemnité ou prime liées aux conditions de travail	OUI Dans la mesure où elles ne représentent pas des frais professionnels
Gratification, indemnité ou prime versées à l'occasion de la médaille du travail	NON Si elles sont versées à l'occasion de la remise de la médaille officielle du travail et ne dépassent pas le salaire mensuel de l'intéressé (Lettre ministérielle du 6 mai 1988)
Gratification versée aux stagiaires	
Stage obligatoire	
Gratification ≤ 12,50 % du plafond horaire de SS	NON
Gratification >12,50 % du plafond horaire de SS	OUI Sur l'excédent
Indemnité chômage intempéries	NON
Indemnité de non concurrence	OUI
Indemnité versée à l'occasion du repos compensateur	OUI

Rémunération	Cotisations de Sécurité sociale
Indemnité liée au lieu de travail	OUI Sauf mobilité professionnelle
Intéressement et participation	
- intéressement :	
• plafond individuel : 50 % du plafond annuel de Sécurité sociale	NON
• plafond global : 20 % de la masse salariale	NON
• au-delà	OUI
- participation :	
• jusqu'à ¾ du plafond annuel de Sécurité sociale	NON
• au-delà	OUI
- plan d'épargne d'entreprise :	
• abondement ≤ 3 fois la participation du salarié et dans la limite de 8 % du plafond annuel de Sécurité sociale 3 003,84 € pour 2014 ou 5 406,91 €	NON
• abondement > 3 fois la participation du salarié et dans la limite de 8 % du plafond annuel de Sécurité sociale 3 003,84 € pour 2014 ou 5 406,61 €	OUI
Majoration pour heures de nuit, dimanches, jours fériés	OUI
Majoration pour heures supplémentaires	OUI
Salaire de base	OUI
Secours, versé par le CE	NON Aide exceptionnelle versée en raison d'une situation sociale particulièrement digne d'intérêt
Sommes versées en cas de départ du salarié	
- indemnité de clientèle (VRP)	NON
- indemnité de départ à la retraite	OUI
- indemnité de départ en invalidité	NON
- indemnité de départ volontaire	OUI Si le départ est lié aux difficultés économiques de l'entreprise ou à une suppression de poste

Rémunération	Cotisations de Sécurité sociale
Sommes versées en cas du départ du salarié (suite)	
- indemnité de licenciement légale ou conventionnelle	NON (dans la limite de 2 plafonds de Sécurité sociale)
- indemnité de mise à la retraite légale ou conventionnelle	NON (dans la limite de 2 plafonds de Sécurité sociale)
- indemnité de non-concurrence	OUI
- indemnité de préavis	OUI
- indemnité de rupture conventionnelle • salarié pouvant liquider une pension de retraite	OUI
• salarié ne pouvant pas liquider une pension de retraite	NON (dans la limite de 2 plafonds de Sécurité sociale)
- indemnité transactionnelle	OUI Pour la partie excédant le plus élevé des 3 plafonds suivants : • indemnité conventionnelle de licenciement (dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité sociale) ou • 50 % du montant total des indemnités perçues (dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité sociale) ou • 2 fois le montant de la rémunération totale brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail (dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité sociale)
- indemnité versée avant l'échéance d'un contrat à durée déterminée	NON Si caractère de dommages et intérêts
- indemnité de précarité versée à l'échéance d'un contrat à durée déterminée	OUI
Sommes versées pendant les périodes de suspension du contrat de travail	
- congés payés	OUI
- maladie, maternité, accident du travail	
• complément employeur	OUI
• complément prévoyance	
. financement conjoint entre employeur et salarié	OUI Au prorata de la participation patronale ou financement de la prévoyance
. financement de l'employeur	OUI En totalité
. financement du salarié	NON
Sommes versées pendant le service national	NON
Sommes versées à l'occasion du départ au service national	OUI