

## CLAUSES À PRÉVOIR DANS L'ACCORD

---

### CLAUSES OBLIGATOIRES

Les textes imposent l'inclusion dans l'accord de certaines clauses ayant un caractère obligatoire.

S'il existe un accord cadre et un accord d'établissement, c'est l'accord cadre qui doit impérativement contenir ces clauses à l'exclusion de celles des accords d'établissements qui peuvent être inclus.

L'accord contient les mentions suivantes :

#### ■ **Préambule**

L'accord doit comporter un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul et des règles de répartition. Le préambule doit permettre une plus grande transparence des conditions de conclusion des accords et être un moyen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du respect des intentions initiales des parties.

#### ■ **Champ d'application**

Les établissements concernés par l'accord. L'accord d'entreprise doit préciser si la totalité ou une partie seulement des établissements est concernée.

S'il s'agit d'un accord de groupe, l'accord doit préciser les entreprises du groupe. Si l'accord d'entreprise (maison-mère, holding) retient une formule de calcul intégrant les résultats de ses filiales, l'accord doit énumérer la totalité des filiales françaises, leurs effectifs et préciser quelles filiales sont couvertes par un accord d'intéressement au jour de la conclusion de l'accord d'entreprise.

#### ■ **Durée et prise d'effet de l'accord**

- date de conclusion - exemple : 1<sup>er</sup> avril 2002,
- date d'effet - exemple : 1<sup>er</sup> janvier 2002,
- durée d'exécution - exemple : 3 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 décembre 2005.

#### ■ **Qualification du type d'intéressement**

- intéressement aux résultats ou à une performance collective.

#### ■ **Formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise**

- seuil de déclenchement,
- formule détaillée (calcul annuel ou infra-annuel),
- plafond.

**■ Critères et modalités de répartition**

L'accord peut prévoir une variation des modalités de calcul et de répartition selon les établissements ou les unités de travail.

Cependant, l'accord ne peut faire varier le calcul ou la répartition de l'intéressement en fonction des catégories de salariés.

L'accord doit prévoir une répartition :

- Uniforme,
- proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice,
- proportionnelle au salaire,
- ou conjointement selon ces différents critères.

**■ Date et périodicité des versements**

- trimestriel, semestriel, annuel, date de versement éventuel d'avances,
- dates de début et de fin de l'exercice fiscal.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

**■ Suivi de l'accord**

Conditions d'information du comité d'entreprise ou de la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, des délégués du personnel sur l'application de l'accord.

**■ Système d'information du personnel de l'entreprise et de vérification des modalités d'exécution de l'accord par le comité d'entreprise ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel****■ Procédures prévues pour le règlement des litiges pouvant survenir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision**

## CLAUSES FACULTATIVES

Les clauses facultatives permettent de tenir compte des adaptations ou précisions que l'entreprise souhaite apporter à l'accord.

Il peut s'agir de clauses relatives à :

- la définition des bénéficiaires :

l'entreprise peut, notamment, exiger une ancienneté minimum pour bénéficier de l'intéressement (limitée à 3 mois) ;

- la variation des modalités de répartition en fonction des établissements ou des unités de travail ;

- la limitation des montants versés :

l'accord peut fixer un plafond inférieur au plafond légal.

### *Exemple*

*Intéressement limité à 10% de la masse salariale.*

- la possibilité de placement dans un plan d'épargne d'entreprise, dans un PERCO ou dans un compte épargne temps.

Dans ce cas, le placement doit rester facultatif pour le salarié ; ce dernier disposant du choix entre un versement immédiat et le placement dans l'un de ces trois systèmes d'épargne.



## CLAUSES INTERDITES

### CLAUSES CONCERNANT LE MODE DE CALCUL

- clauses aboutissant à un mode de calcul basé sur des performances individuelles ;
- clauses contraires au caractère aléatoire.

#### *Exemple*

*La formule de calcul garantit, en fait, une prime pour le personnel.*

- clause aboutissant à un mode de calcul laissé à la libre appréciation de l'employeur ;  
*Cass. soc. 20 mars 1997 - Sté Amep c/ URSSAF de la Vienne*
- clause faisant varier les modalités de calcul en fonction des catégories de salariés.

### CLAUSES CONCERNANT LES BÉNÉFICIAIRES

- clauses fixant une durée d'ancienneté > à 3 mois ou appréciant la durée d'ancienneté sur un exercice seulement ;
- clauses aboutissant à écarter une catégorie de salariés.

#### *Exemple*

*Salariés licenciés pour faute grave.*

*Cass. soc. 9 mai 1996 - URSSAF de Seine et Marne c/ Sté Sonacotra*  
*Cass. soc. 8 novembre 2011*

- clauses prévoyant un intéressement pour les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail.  
*Cour d'appel de Paris 6 mars 1998 – 18<sup>e</sup> ch. - SA Frangeul c/ URSSAF de Paris et autres*
- clauses écartant les salariés absents à une date donnée ou sanctionnés au cours de l'exercice.  
*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/ Sté Stallergènes*

- clauses de renonciation individuelle à l'intéressement.  
*Circulaire interministérielle du 22 novembre 2001*

### CLAUSES CONCERNANT LES MODALITÉS DE RÉPARTITION

- Clauses prévoyant une répartition autre que :
  - proportionnellement à la durée de présence,
  - proportionnellement au salaire,
  - uniforme,
  - combinée entre ces 3 critères.

**Exemple**

*Clause prévoyant une répartition fondée sur des critères de performances individuelles.*

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

*Cass. soc. 9 mai 1996 - Sté Les Hauts de Breuil c/ URSSAF de la Meuse et autres*

- clause minorant la prime d'intéressement des salariés absents pour maladie, congés sans solde, préavis rémunérés non effectués et durant les heures d'absence pour recherche d'emploi.

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

- clause prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, instituant par conséquent 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 considéré.

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

- clause faisant varier les modalités de répartition en fonction des catégories de salariés.

**CLAUSES CONCERNANT L'EMPLOI DE L'INTÉRESSEMENT**

- clause imposant le versement de l'intéressement dans un plan d'épargne d'entreprise ;
- clause imposant le versement de l'intéressement dans un compte épargne temps ;
- clause imposant le versement de l'intéressement dans un PERCO.

## INFORMATION DU SALARIÉ

### EMBAUCHE

Un livret d'épargne salariale doit être remis lors de son embauche à tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale.

Le livret doit comprendre une présentation de l'ensemble du dispositif.

*Article 4 du décret n° 2007-1524 du 24 octobre 2007*

Le livret comporte un rappel des dispositifs suivants :

- intéressement ;
- participation ;
- plan d'épargne d'entreprise ;
- plan d'épargne interentreprise ;
- PERCO.

Le livret est complété, le cas échéant, par une attestation indiquant :

- la nature et le montant des droits liés à la RSP ;
- la date à laquelle seront répartis les éventuels droits à intéressement et à participation du salarié au titre de l'exercice en cours ;
- lorsque le salarié quitte l'entreprise, l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise.

