



Champ d'application

Entreprises concernées


 C. trav. art. L3311-1

Sont concernées, sans condition d'effectif, les entreprises suivantes :

- **entreprises de droit privé**, quelle que soit la nature de leur activité ou leur forme juridique
- **établissements publics à caractère industriel et commercial**
- **établissements publics administratifs** lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé




L'intéressement peut être instauré par toute entreprise respectant ses obligations en matière de représentation du personnel.  C. trav. art. L3312-2

Il peut donc être mis en place soit lorsque les instances représentatives existent, soit lorsqu'un procès-verbal de carence atteste que les élections ont été régulièrement organisées mais qu'aucune candidature ne s'est présentée.

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.  C. trav. art. L3312-3

Périmètre

L'intéressement peut être instauré :

- au niveau de l'entreprise
- au niveau d'un groupe composé d'entreprises juridiquement distinctes, dès lors qu'elles entretiennent entre elles des liens financiers et économiques  C. trav. art. L3344-1
- au niveau de certains établissements uniquement  C. trav. art. L3313-2
- au niveau d'entreprises situées dans plusieurs États membres de l'Union européenne  C. trav. art. L3315-4

Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir en bénéficier, y compris les apprentis, quelle que soit leur performance individuelle. Si l'accord d'intéressement ne vise que certains établissements de l'entreprise, tous les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord doivent pouvoir bénéficier de l'intéressement.


 Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 1, III, A



Attention

Si l'intéressement ne répond pas à ces conditions, il ne peut pas bénéficier des exonérations sociales et fiscales.


Un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise ne comptant qu'un seul salarié lorsqu'il exerce des fonctions de direction.


Dans les entreprises d'au moins un salarié et de moins de 250 salariés, l'intéressement peut bénéficier au chef d'entreprise, aux dirigeants ainsi qu'au conjoint ou partenaire de PACS ayant le statut de conjoint collaborateur ou associé.  *C. trav. art. L3312-3*


Condition d'ancienneté


Tous les salariés entrant dans le champ d'un accord d'intéressement en bénéficient.

Une condition d'ancienneté peut être prévue, sans pouvoir excéder trois mois.


 *C. trav. art. L3342-1*

Une fois cette condition remplie, le salarié bénéficie intégralement de l'intéressement au titre de l'exercice, sans déduction des périodes antérieures ni des périodes de suspension du contrat.  *Guide DGT, Épargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 1, III, B*


L'attribution de l'intéressement ne peut dépendre ni d'**une présence effective ou continue**, ni d'**une présence à une date donnée**. La rupture du contrat de travail est sans effet sur les droits déjà acquis.  *Guide DGT, préc.*

L'ancienneté s'apprécie en tenant compte des périodes travaillées au cours de l'exercice et des 12 mois précédents, y compris sur plusieurs contrats.  *Guide DGT, préc.*

Les salariés temporaires sont réputés remplir la condition d'ancienneté de trois mois s'ils ont été mis à disposition pendant au moins 60 jours au cours du dernier exercice.

 *Guide DGT, préc.*

La durée du stage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.


 *C. trav. art. L1221-24 ; Guide DGT, préc.*

Mise en place

Conclusion d'un accord

Caractère facultatif


La mise en place d'un dispositif d'intéressement est **facultative**.  *C. trav. art. L3312-1*

Les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire doivent inclure la mise en place de l'intéressement dans la négociation relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée.  *C. trav. art. L2242-1*
Toutefois, elles ne sont pas tenues de conclure un accord.


Lors de cette négociation, la mise en place d'un plan d'épargne salariale doit également être examinée (Ministère du Travail).

Modes de conclusion


L'intéressement peut être mis en place selon les modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail,
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- par accord conclu au sein du comité social et économique,
- à la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un CSE, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.  C. trav. art. L3312-5

Un accord d'intéressement peut être mis en place dans une entreprise et éventuellement décliné en accords d'établissements.

Lorsque l'intéressement est mis en place au sein d'un groupe d'entreprises, l'accord peut être ratifié selon des modes différents par entreprise. Dans le même sens, au sein d'un accord d'entreprise, les accords d'établissement peuvent être conclus selon des modalités différentes.  Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 3, I

Caractère facultatif

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée comprise **entre 1 et 5 ans**. Il peut prévoir une clause de tacite reconduction.  C. trav. art. L3312-5

Dans ce cas, en l'absence de demande de renégociation formulée par une partie habilitée dans les trois mois précédant son échéance, l'accord est renouvelé pour une durée équivalente à sa durée initiale. Cette reconduction tacite peut intervenir à plusieurs reprises.


Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Par dérogation, dans une entreprise de **moins de 50 salariés**, lorsque l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche agréé, un régime d'intéressement peut être mis en place par **décision unilatérale (DUE)** lorsque :

- l'entreprise est dépourvue de délégué syndical et de CSE. Dans ce cas, l'employeur informe les salariés par tous moyens du régime d'intéressement mis en place.
- aucun accord n'a pu être conclu malgré l'engagement de négociation avec le délégué syndical ou le CSE. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord est établi et consigne en leur dernier état les propositions respectives des parties. Le CSE est consulté sur le projet de régime d'intéressement **au moins 15 jours** avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.


L'intéressement peut également être mis en place pour une durée comprise **entre un 1 et 5 ans**.


La DUE vaut accord d'intéressement et bénéficie des **exonérations sociales et fiscales** dans les mêmes conditions que l'intéressement mis en place par accord d'entreprise.

 C. trav. art. L3312-5


Accord de branche agréé

L'intéressement peut également être mis en place au niveau de la **branche**.

Toute entreprise peut appliquer un dispositif d'intéressement mis en place au niveau de la branche, sous réserve que l'accord de branche ait été agréé.  *C. trav. art. L3312-8*

La procédure d'agrément, assurée par le ministère du Travail, doit intervenir dans un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord ou de son avenant, prorogeable une fois pour deux mois. L'administration vérifie la conformité de l'accord aux règles légales, notamment son caractère collectif et aléatoire, et peut en demander la modification. Le silence gardé à l'issue du délai vaut agrément.  *C. trav. art. L3345-4 ; D3345-6*

Une fois agréé, l'accord ouvre droit aux exonérations fiscales et sociales.

Pour sa mise en œuvre, les entreprises doivent conclure un accord selon les modalités précitées. Lorsque l'accord de branche laisse des choix, l'entreprise doit préciser les options retenues dans son accord ou son document unilatéral.  *C. trav. art. D3345-7*

Enfin, l'accord d'entreprise ou le document unilatéral ouvre droit aux exonérations sociales et fiscales dès son dépôt sur la plateforme « TéléAccords », sous réserve du respect des conditions de dépôt et de date.

Exemple

Sont couvertes par des accord d'intéressement de branche agréés, les branches suivantes : animation, banques, bâtiment et travaux publics, etc.


Accord pré-validé

Cet outil permet de rédiger des accords dits « pré-validés » par l'administration, sécurisant ainsi le bénéfice des exonérations fiscales et sociales attachées au dispositif.

Concrètement, à condition qu'aucune modification ne soit apportée après téléchargement, l'accord déposé sur la plateforme TéléAccords, accompagné du code d'identification généré en fin de procédure, est réputé conforme à la réglementation en vigueur.

L'accord d'intéressement ainsi pré-validé ouvre droit aux exonérations sociales et fiscales dès son dépôt.  *C. trav. art. L3313-3, R3313-4 ; D2231-4*


Date de conclusion

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales et garantir son caractère aléatoire, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu **avant le 1^{er} jour de la 2^{ème} moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.**  *C. trav. art. L3314-4*

Ainsi, pour une période de calcul annuelle correspondant à l'année civile et une prise d'effet au 1^{er} janvier, l'accord doit être conclu au plus tard le 1^{er} juillet de la même année.


 *Guide DGT, Épargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 3, I*

Cette exigence de délai s'applique également en cas d'accord ou de document unilatéral d'adhésion mettant en œuvre un dispositif prévu par un accord de branche agréé.

 C. trav. art. L3312-8

Contenu


L'accord d'intéressement doit comporter un **préambule** exposant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul et des critères de répartition.

 C. trav. art. L3313-1


Ce préambule vise à assurer la transparence de l'accord et à permettre un contrôle par les salariés et leurs représentants. Il peut, si les parties le souhaitent, être développé de manière progressive au sein des différentes parties de l'accord.

 Guide DGT, Épargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 3

L'accord d'intéressement définit notamment :

- le champ d'application de l'accord
- la période pour laquelle il est conclu, et à toutes fins utiles les dates de début et de fin de l'exercice fiscal et social
- les établissements concernés
- les modalités d'intéressement retenues
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits dans le respect des dispositions légales
- les dates de versement
- les conditions dans lesquelles le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision  C. trav. art. L3313-2, Guide DGT, Epargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 3

Il s'agit du contenu minimal obligatoire de l'accord, que les parties peuvent compléter afin d'améliorer l'information des salariés et d'adapter le dispositif aux spécificités de l'entreprise.

L'accord peut notamment prévoir une condition d'ancienneté, le versement d'acomptes ou encore des modalités de calcul et de répartition différenciées selon les établissements ou unités de travail.  Guide DGT, Épargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 3

Dans un accord de groupe, les entreprises concernées doivent être expressément identifiées.


De même, lorsque l'accord d'entreprise ne couvre que certains établissements, ceux-ci doivent être précisément désignés.


Enfin, si la formule de calcul de l'intéressement prend en compte les résultats de filiales, l'accord doit lister l'ensemble des filiales françaises, indiquer leurs effectifs et préciser celles déjà couvertes par un accord d'intéressement au moment de sa conclusion.



Attention

Les sommes versées au titre d'un accord d'intéressement encourent la réintégration dans l'assiette des cotisations sociales si le contenu de l'accord d'intéressement ne contient pas toutes les clauses obligatoires.

Tel est le cas, par exemple, pour les sommes versées au titre d'un accord d'intéressement ne prévoyant pas la date des versements et les subordonnant à une condition d'emploi.  *Cass. soc. 13.07.2000 n°99-11.051*

De plus, les clauses de renonciation individuelle à l'intéressement sont interdites, car contraires à son caractère collectif.  *Cass. soc. 11 mars 2009, n°08-10.770*

Dépôt, contrôle et exécution de l'accord d'intéressement

Dépôt et contrôle de l'accord

L'accord d'intéressement, la DUE, le document d'adhésion à un accord de branche agréé ou l'accord pré-validé est **déposé** auprès de l'autorité administrative dans un **délai de 15 jours suivant la date limite de conclusion** via la plateforme **TéléAccords**.  *C. trav. art. L3313-3, D3313-1*

Lors de son dépôt, l'accord est accompagné des **pièces** suivantes :

Modalités de conclusion	Documents à fournir
Accord conclu entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicale	Mention de la qualité de délégué syndical des représentants ou, à défaut, le texte du mandat les habilitant à signer l'accord
Accord conclu au sein du CSE entre l'employeur et la délégation du personnel statuant à la majorité	Procès-verbal de la séance
Accord résultant de la ratification par les deux tiers des salariés du projet proposé par l'employeur conjointement avec le CSE ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives	Emargement, sur la liste nominative de l'ensemble des salariés, des salariés signataires ou un procès-verbal rendant compte de la consultation et mention de la demande conjointe de ratification dans les documents déposés
Accord résultant de la ratification par les deux tiers des salariés du projet proposé par l'employeur (pas de demande conjointe de ratification)	Emargement, sur la liste nominative de l'ensemble des salariés, des salariés signataires ou un procès-verbal rendant compte de la consultation, attestation de l'employeur de l'absence de désignation d'un délégué syndical et un procès-verbal de carence datant de moins de 4 ans (si entreprise soumise à l'obligation de mettre en place un CSE)

Décision unilatérale de l'employeur résultant d'un échec des négociations avec le ou les délégués syndicaux ou le CSE


Procès-verbal de désaccord et procès-verbal de consultation du CSE


Décision unilatérale de l'employeur en l'absence de négociation avec le délégué syndical ou le CSE

Attestation de l'employeur de l'absence de désignation d'un délégué syndical et un procès-verbal de carence datant de moins de 4 ans (si entreprise soumise à l'obligation de mettre en place un CSE)




C. trav. art. D3345-1 à D.3345-3


Lorsqu'un accord d'intéressement a été conclu ou déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvrent droit aux exonérations **que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt.**  C. trav. art. L3315-5

En cas de renouvellement tacite de l'accord d'intéressement, les mêmes formalités de dépôt que pour l'accord lui-même doivent être observées.  C. trav. art. D3313-16

L'URSSAF dispose d'un délai de 3 mois à compter du dépôt pour demander la modification ou le retrait des clauses non conformes, sous réserve de la réception des pièces nécessaires.

 C. trav. art. L3345-2, D3345-5

À défaut d'observation dans ce délai, les exonérations fiscales et sociales sont réputées acquises pour l'exercice en cours.


Pour les exercices suivants, l'URSSAF peut encore intervenir dans un délai supplémentaire de deux mois. À défaut de demande dans ce second délai, les exonérations sont également réputées acquises pour les exercices ultérieurs.  C. trav. art. L3313-3

L'application d'un accord d'intéressement de branche agréé sécurise les exonérations fiscales et sociales, réputées acquises dès le dépôt de l'accord ou du document unilatéral d'adhésion, sous réserve du respect des délais de dépôt et de l'agrément administratif de la branche.


De même, les accords ou décisions unilatérales « pré-validés » bénéficient des exonérations dès leur dépôt, à condition d'avoir été intégralement rédigés via le site dédié (www.mon-interessement.urssaf.fr) et de n'avoir fait l'objet d'aucune modification.

Publicité, suivi et application de l'accord


L'accord d'intéressement prévoit un dispositif d'information des salariés : l'employeur doit **porter l'accord à leur connaissance, en tenir un exemplaire à jour à disposition sur le lieu de travail** (et éventuellement sur l'intranet), et remettre une **note d'information à l'ensemble des salariés, y compris aux nouveaux embauchés.**

 C. trav. art. L2262-5, R2262-1 ; Guide DGT, Épargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 6, I



Il organise également le suivi de son exécution. Le CSE ou une commission dédiée dispose des informations nécessaires pour contrôler l'application de l'accord, notamment le calcul et la répartition de l'intéressement.  *C. trav. art. L3313-1 et L3313-2*

Ils peuvent demander tout document utile et, si besoin, recourir à un expert-comptable.

À défaut de CSE, une commission ad hoc composée de représentants des salariés doit être mise en place pour assurer ce suivi.  *Guide DGT, préc., Dossier 1, Fiche 6, II*

Modification et dénonciation


L'accord d'intéressement ne peut être modifié ou dénoncé :

- que par l'**ensemble des signataires**
- selon **les mêmes formes que lors de sa conclusion**  *C. trav. art. D3313-5*
- dans les mêmes conditions de dépôt que l'accord initial  *C. trav. art. D3313-6*

En cas de disparition d'un ou plusieurs signataires, la modification ou la dénonciation peut intervenir selon l'une des autres modalités de conclusion d'un accord d'intéressement.

Afin de préserver le caractère aléatoire du dispositif, tout avenant modifiant la formule de calcul doit être conclu au plus tard dans les **6 premiers mois de l'exercice** ou **avant la fin de la première moitié de la période de calcul**.

Cette règle ne s'applique pas aux avenants de mise en conformité exigés par l'administration.

 *Guide DGT, Épargne salariale, 2014, Dossier 1, Fiche 3*

Enfin, pour produire effet sur l'exercice en cours, la dénonciation doit être déposée **dans le délai applicable au dépôt d'un accord d'intéressement**.  *C. trav. art. D3313-7*



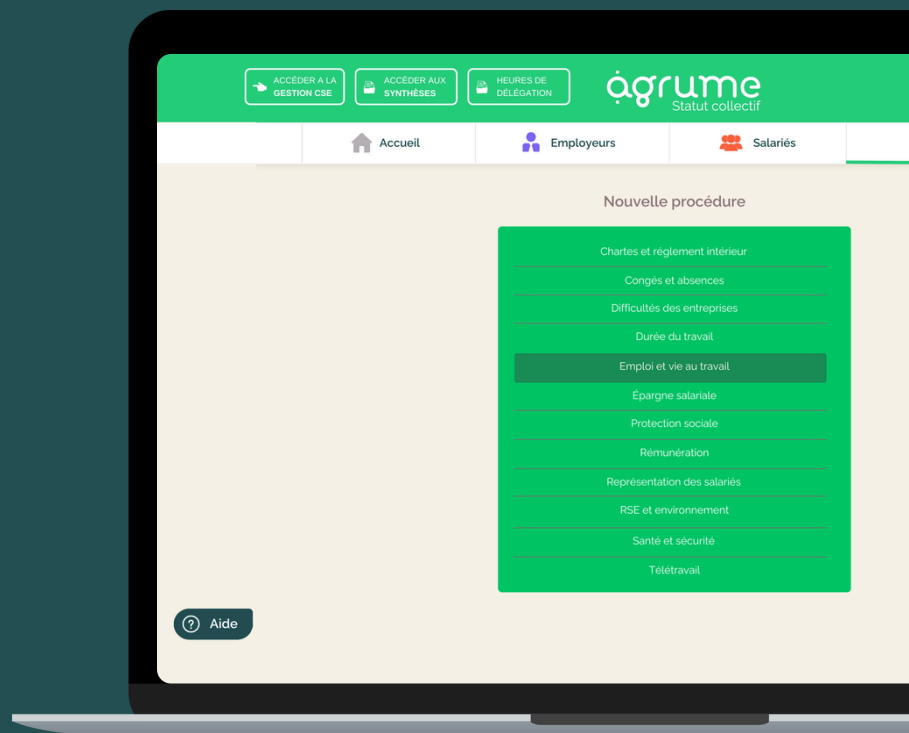
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume