



# Note de synthèse sur l'intéressement

L'intéressement a pour objet d'associer les salariés aux performances économiques et financières de leur entreprise. A la rémunération de base prévue par le contrat de travail vient s'ajouter une participation aux résultats de l'entreprise en application d'un accord éventuel d'intéressement.

## 1 RAPPEL DES PRINCIPES GENERAUX ET DE LA DEFINITION LEGALE DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut, aux termes de l'article L. 441 – 1 du code du travail, être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique.

Il s'agit d'un système purement facultatif dont la mise en œuvre n'est subordonnée à aucune conditions d'effectif.

Les quatre principes fondamentaux à respecter pour la validité d'un accord d'intéressement sont les suivants :

1. Le caractère collectif
2. Le caractère aléatoire
3. Le principe d'une négociation
4. Le principe de la non-substitution de l'intéressement au salaire

Le caractère collectif signifie que **l'ensemble des salariés a vocation à bénéficier de l'intéressement**. Ce caractère collectif s'oppose notamment à la prise en compte des critères de performance individuelles et à une différenciation par catégorie.

Le caractère aléatoire indique que **l'intéressement repose donc sur l'aléa économique de l'entreprise**. Le principe du caractère aléatoire s'oppose ainsi à ce que soit fixé à priori ou garanti par le jeu de la formule retenue un montant minimum ou forfaitaire. Des mécanismes qui préserveraient le versement d'une prime ne peuvent être qualifiés d'intéressement.

Le principe de négociation signifie que l'intéressement est fondé sur la recherche d'un accord entre les partenaires sociaux tant sur la mise en œuvre du système que sur ses modalités de fonctionnement.

Le principe de non-substitution entre un élément de salaire et l'intéressement vise à garantir les droits des salariés en matière de rémunération et à préserver l'équilibre des régimes de sécurité sociale.

L'intéressement est mis en œuvre par un accord conclu pour une durée de **trois ans**. Un accord d'intéressement ne peut être renouvelé par tacite reconduction : le renouvellement doit être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions et délais qu'un premier accord.

## 2 CONTENU DES ACCORDS D'INTERESSEMENT

Pour être valablement conclus, les accords d'intéressement doivent contenir un certain nombre de clauses obligatoires. Elles constituent le minimum de tout accord d'intéressement que les parties signataires peuvent utilement compléter en vue d'assurer une meilleure information des salariés.

Ces clauses résultent des articles L 441-2 et 3 du code du travail. Ceux-ci prévoient notamment :

- ◆ Un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.
- ◆ La formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise
- ◆ Le système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord
- ◆ La période pour laquelle l'intéressement est conclu
- ◆ Les modalités de versement retenues
- ◆ Les modalités de calcul
- ◆ Les dates de versement
- ◆ Les conditions d'information du Comité d'entreprise
- ◆ Les procédures prévues par les parties pour le règlement des litiges

Sur le mode de calcul, il faut noter que l'article 12 de la loi n°96640 du 25 juillet 1994 a renforcé le caractère aléatoire de l'intéressement. Au terme du nouvel article L 441-2 du code du travail, pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords d'intéressement doivent 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.

**Contact :** Didier POUSSOU (01 40 75 50 03 - [didier.poussou@union-hlm.org](mailto:didier.poussou@union-hlm.org)).