

MISE EN PLACE D'UN REGIME D'INTERESSEMENT PAR DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR

Proposition de modèle de décision unilatérale de l'employeur mettant en place un régime d'intéressement dans les entreprises de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentants du personnel
DOCUMENT TELECHARGEABLE

Mentions grisées : à compléter par l'entreprise

Mentions en italique : éléments pédagogiques

La mise en place d'un régime d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur n'est possible que dans les entreprises de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentants du personnel et n'étant couvertes par aucun accord d'intéressement depuis au moins 5 ans.

Décision unilatérale de l'employeur mettant en place un régime d'intéressement
Nom de l'entreprise ou de l'établissement
Exercices retenus (exemple : 2020 -2022)

N° SIRET

.....

Raison sociale de l'entreprise

.....

Adresse

.....

.....

N° téléphone : Adresse mail

.....

Effectif salarié à la date de signature de la décision unilatérale :

Libellé de la convention collective (IDCC)

.....

Préambule

Le préambule doit indiquer les motifs de la décision unilatérale de l'employeur ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.

Ce préambule doit permettre la transparence quant aux motivations qui ont amené l'employeur à prendre cette décision unilatérale. Il est un moyen de contrôle par les salariés du respect des intentions initiales de l'employeur.

Ce préambule peut se décliner au fur et à mesure des articles qui composent la décision : un préambule général présente les motifs de la décision (besoins, intentions...), les raisons du choix des modalités de calcul et des critères de répartition étant exposées en tête des paragraphes traitant des modalités de calcul et de répartition.

Exemple : La direction souhaite engager davantage le personnel dans la croissance et le bon fonctionnement de l'entreprise. Dans cette perspective, elle décide de mettre en place l'intéressement dans le cadre de ses dispositions légales. L'intéressement est nécessairement collectif.

Étant donné la nature aléatoire de l'intéressement, celui-ci est variable et peut être nul. Les primes éventuellement versées, ne constituent ni un salaire, ni une rémunération au sens de la définition du code de la sécurité sociale (art. L.242-1).

Article 1 : Période d'application

Indiquer la durée du régime d'intéressement, comprise entre 1 et 3 ans.

La présente décision est prise pour une durée de an(s), correspondant à exercice(s) comptable(s) pour la période du au

Article 2 : Bénéficiaires

Tous les collaborateurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de l'intéressement. Toutefois, une condition d'ancienneté peut être requise.

Indiquer si une condition d'ancienneté est requise (elle ne peut excéder trois mois).

Condition d'ancienneté requise :

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

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Dirigeant(s) bénéficiaire(s) : option facultative

Dans les entreprises employant au moins un salarié en sus du dirigeant lui-même et moins de 250 salariés, chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé bénéficient de l'intéressement.

Article 3 : Caractéristiques de l'intéressement

Les sommes attribuées aux salariés en application de la présente décision :

- n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération, sauf en cas de respect d'un délai de 12 mois entre la date du dernier versement de l'élément de rémunération supprimé et la date d'effet de l'accord.
- n'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Depuis l'adoption du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 250 salariés.

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR) sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne (s'il existe).

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Article 4 : Modalités de calcul

La finalité de la mise en place d'un régime d'intéressement étant d'intéresser les salariés à leur travail, on veillera à choisir des critères facilement compréhensibles et mesurables, proches de l'activité des salariés et répondant à la stratégie de l'entreprise.

Plafonds

Plafond global de la prime d'intéressement :

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, et 20% de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des chefs d'entreprise ou s'il s'agit de personne morale, leurs présidents, directeurs généraux gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. (indiquer ce montant par l'expert-comptable).

Ce plafond global peut être abaissé.

Plafond global applicable à l'entreprise :

Plafond individuel de la prime d'intéressement :

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié ne peut au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (indiquer le montant de l'année N par l'expert-comptable).

Si la période de calcul ne correspond pas à l'année civile, ou en cas d'entrée ou de sortie d'un salarié en cours d'année, c'est également la somme des 3/4 des plafonds mensuels applicables qui sera retenue.

Définition des objectifs et du seuil de déclenchement

Le détail de chaque critère de la formule de calcul doit permettre aux salariés et au chef d'entreprise d'en suivre l'évolution sur chaque année d'application de la décision.

Le seuil de déclenchement permet d'atteindre un objectif donné par un critère. S'il n'est pas atteint le versement de l'intéressement sera nul.

La part d'intéressement peut aussi croître à mesure que l'atteinte de l'objectif est satisfaisante.

La formule de calcul de l'intéressement peut se baser sur les résultats (indicateurs financiers ou comptables) tels que bénéfice fiscal ou bénéfice d'exploitation, et/ou les performances (atteintes d'objectifs qualitatifs ou amélioration de la productivité) de l'entreprise.

Exemple d'intéressement à la performance - A titre purement illustratif

Ne pas dupliquer dans l'imprimé-type ou alors sous couvert d'une notice explicative car il appartient au chef d'entreprise de définir lui-même les critères de performance de la décision.

Amélioration de la sécurité : taux de fréquence des accidents du travail

Objectif : diminuer le taux déterminé en amont par le chef d'entreprise.

Si le taux constaté est inférieur au taux de référence fixé dans la décision, alors il n'y aura pas d'intéressement.

Attente des consommateurs : taux de satisfaction client

Impacts environnementaux : consommation d'eau du site, consommation et recyclage du papier

Périodes de calcul

La période de calcul retenue par la décision unilatérale de l'employeur mettant en place un régime d'intéressement peut être une année, et correspondre par exemple à l'exercice comptable de l'entreprise, ou être d'une durée inférieure, à condition que cette période ne soit pas inférieure au trimestre.

La période de calcul de l'intéressement peut donc être égale à une année ou à trois, quatre, ou encore six mois.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Article 5 : Versement de la prime

Répartition de la prime

Différents choix sont possibles :

Proportionnelle à la durée de présence : *il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) comprenant les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif rémunérées comme telles (congrés payés, congé maternité ou d'adoption, absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, congé de deuil, etc.).*

Proportionnelle au salaire : *la décision unilatérale de l'employeur doit définir la notion de salaire retenue : soit du salaire effectivement versé, soit du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. La définition du salaire peut également intégrer un plancher et/ou un plafond destiné à atténuer la hiérarchie des salaires, par exemple un plancher de 1,2 SMIC et/ou un plafond de 50% du PASS.*

Attention : *si le chef d'entreprise bénéficie du régime d'intéressement, le revenu professionnel perçu par ce dernier est intégré dans la répartition proportionnelle aux salaires. Le revenu du dirigeant est plafonné à la hauteur du salaire le plus élevé dans l'entreprise.*

Uniforme : l'enveloppe est divisée entre tous les salariés à part égale.

Panachage : répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères

Le montant global de l'intéressement est réparti.....

Dates de versement

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié interviendra au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice, c'est-à-dire avant le 1^{er} juin pour un exercice conforme à l'année civile.

Cette date constitue le point de départ de l'indisponibilité de l'intéressement ainsi que des intérêts de retard dus au taux de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministère chargé de l'Économie.

Affectation au PEE (optionnel)

Tout ou partie de la prime d'intéressement peut, à la demande des salariés, être affectée au plan d'épargne entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprise (PEI) ou au Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ou Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), s'il a été mis en place dans l'entreprise, dans les conditions fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur portant création d'un PEE ou PEI signé le (date à indiquer). Dans ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite des trois quarts du plafond annuel de sécurité sociale.

Si le salarié souhaite percevoir l'intéressement, il devra expressément demander son versement.

A défaut, si le salarié n'a pas fait connaître son arbitrage entre perception immédiate des primes versées au titre de l'intéressement et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours, les sommes feront l'objet d'un fléchage par défaut uniquement dirigé vers le PEE (ou vers le PEI), s'il a été mis en place dans l'entreprise.

La possibilité de versement au PEE et/ou PERCO-PERECO est également ouverte aux anciens salariés qui perçoivent un intéressement après la rupture du contrat de travail, au titre de la dernière période d'activité. Si le salarié est parti en retraite, il peut affecter tout ou partie de cette prime au PEE, mais pas au PERECO (article D.3313-10 du code du travail).

Article 6 : Information des salariés

Note d'information : tous les salariés de l'entreprise seront informés des modalités générales de la présente décision par une note d'information reprenant le texte même de la décision, par la voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel **ou par tout moyen y compris électronique**.

Livret d'épargne salariale : l'entreprise qui propose un dispositif d'épargne salariale doit remettre au salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise.

Fiche distincte du bulletin de paie :

Chaque répartition individuelle de l'intéressement fera l'objet d'une notification distincte de la fiche de paie adressée à chaque bénéficiaire mentionnant :

- le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé ainsi que le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS.

En cas d'existence d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises au sein de l'entreprise la fiche distincte indiquera également :

- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne entreprise, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

Elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par la décision.

Les bénéficiaires seront présumés être informés dans un délai de 5 jours calendaires suivant la date de notification leur permettant de prendre connaissance de ces informations.

État récapitulatif aux salariés quittant l'entreprise : Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le salarié sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

Article 7 : Suivi de l'application de l'accord

Une « commission intéressement » créée à cet effet sera informée chaque (déterminer la fréquence) des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

Article 8 : Différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application de la présente décision ou de ses avenants seront portés à la connaissance de la « commission intéressement » qui proposera toute suggestion en vue de leur solution.

Pendant toute la durée du différend, l'application de la décision se poursuivra conformément aux règles énoncées.

A défaut d'accord, le différend sera porté devant les juridictions compétentes : tribunaux judiciaires si le litige est collectif, conseil des prud'hommes si le litige est individuel

Article 9 : Révision et dénonciation de la décision

La présente décision pourra être révisée par avenant par l'employeur et portée à la connaissance des salariés. Pour être applicable à l'exercice en cours, l'avenant devra avoir été signé au cours au cours de la première moitié de sa première période d'application, exception faite des avenants dits de conformité émanant de la DIRECCTE.

La dénonciation de la décision par l'employeur devra être notifiée à la DIRECCTE et intervenir au cours au cours de la première moitié de la période de calcul en cours.

Article 10 : Reconduction de la décision

Au terme de la période de validité, le régime d'intéressement ne peut être reconduit dans l'entreprise concernée qu'en empruntant l'une des modalités prévues au I. de l'article L3312-5 du code du travail, soit pour une durée de trois ans, selon l'une des modalités suivantes :

1° Par convention ou accord collectif de travail ;

2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

3° Par accord conclu au sein du comité social et économique ;

4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

La tacite reconduction de la décision n'est donc pas possible. La reconduction du régime d'intéressement interviendra obligatoirement par la conclusion d'un accord collectif.

Article 10 : Dépôt

Les décisions unilatérales de l'employeur doivent être déposées, par voie dématérialisée, au plus tard dans les quinze jours suivant la date limite autorisée pour leur conclusion (cf. articles L. 3314-4 et D. 3313-1 CT). Ce dépôt doit être effectué sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

A titre exceptionnel, la date limite de conclusion peut être reportée jusqu'au 31 août 2020 et celle de dépôt jusqu'au 15 septembre 2020 pour les dispositifs prenant effet au 1^{er} janvier 2020.

Le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce qu'un quelconque versement puisse intervenir avant que le dépôt ait été effectué.

Le contrôle de légalité des décisions unilatérales de l'employeur mettant en place un régime d'intéressement est assuré par les services de la Direccte en lien avec l'URSSAF.

La présente décision sera déposée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Fait à

le

Pour l'entreprise
Nom et qualité du signataire