### REGIME D’INTEReSSEMENT

### PAR DECISION UNILATERALE

METHODOLOGIE (à supprimer)

Texte italique : Commentaire ou observation

Champ jaune : A compléter

Champ gris : Champs où il y a un choix à effectuer

signataires

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 50 salariés ne disposant pas de représentants du personnel,
* non couvertes par un accord de branche agréé prévoyant un dispositif d’intéressement,
* ne disposant pas de représentants du personnel ou en cas d’échec des négociations si l’entreprise dispose de représentants du personnel.

|  |
| --- |
| L'entreprise : au capital de Immatriculée au : sous le numéro de : Dont le siège social est : Représentée par : Agissant en qualité de dûment habilités aux fins des présentesCi-après dénommée " **l'Entreprise** " |

Il a été conclu le présent régime d’intéressement, en conformité avec les dispositions de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 permettant la mise en place d’un régime d’intéressement par décision unilatérale de l’employeur.

preambule

Motifs

Le présent régime a été conclu pour associer davantage les salariés aux résultats de l’Entreprise. Il a pour objectif de motiver les salariés en les associant à l’amélioration des performances de l’Entreprise et aux résultats qui en découlent.

Choix du critère de déclenchement :

Il a été retenu un critère de déclenchement révélateur de la performance de l’Entreprise.

Celle-ci est traduite par

Choix des modalités de répartition :

La prime globale d’intéressement sera répartie entre les bénéficiaires

Ce choix est motivé par la volonté de respecter la contribution de chacun dans le cadre de l’effort apporté à augmenter la productivité et à améliorer l’organisation du travail.

Le montant de l’intéressement dépend directement des modalités de calcul contenues dans le présent régime. Par conséquent, son montant est, par nature, variable et peut même être nul.

L'intéressement ne se substitue à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou de clauses contractuelles. (Par éléments de la rémunération, il faut entendre tout ce qui constitue l'assiette des cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou L741.10 du Code rural, c’est à dire toutes rémunérations versées à l’occasion ou en contrepartie d’un travail, qu’il s’agisse de primes régulières ou occasionnelles).

Les sommes à répartir entre les salariés, en application du présent régime, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du travail. Ces sommes n’ont pas également le caractère de rémunération au sens du code de la sécurité Sociale (article L. 3312-4 du Code du travail).

L’entreprise atteste qu’elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel (L3312-2 du Code du Travail).

##  beneficiaires

Le présent régime s’applique à tous les salariés de l’entreprise qui justifient, d'une **durée minimale d’ancienneté de :**

❑ 1 mois ❑ 2 mois ❑ 3 mois

L’ancienneté requise prend en compte **tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent**. Les périodes de suspension du contrat, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites. 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.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu’en soit la cause (même pour faute lourde), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l’intéressement.

Dès lors que l'ancienneté exigée par le régime est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier de l'intéressement sur la totalité de son appartenance juridique à l'entreprise au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

Dans les entreprises **employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés***(1)* le(s) chef(s) d’entreprise(s) ou le(s) mandataire(s) social (sociaux) non titulaire(s) d’un contrat de travail et le cas échéant, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d’entreprise, s’il a le statut mentionné à l’article L121-4 du code de commerce de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, compte(nt) également parmi les bénéficiaires évoqués ci-dessus.

Aucun salarié ne peut renoncer à percevoir la part qui lui revient. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de l’intéressement comme tout autre salarié dès lors que les conditions prévues par le régime sont remplies.

(1) L’effectif annuel salarié est calculé selon les modalités prévues au I de l’article L.130-1 du code de la sécurité sociale.

##  SEUIL DE DECLENCHEMENT – clause non obligatoire

Observation : l’entreprise peut prévoir un seuil de déclenchement, c’est à dire un résultat minimum au-dessous, duquel aucun intéressement ne sera distribué. Le seuil de déclenchement permet à l’entreprise, avant de vérifier que les objectifs sont atteints, de s’assurer d’être en mesure financièrement, de pouvoir distribuer un supplément à ses salariés.

Exemples :

L’intéressement ne sera déclenché que si l’entreprise dégage un bénéfice minimum de ……………..…………. euros

L’intéressement ne sera déclenché que si le chiffre d’affaires de l’entreprise est en progression de ………….. %

L’intéressement ne sera déclenché que si le ratio résultat d’exploitation / chiffre d’affaires est supérieur à ……….…. %

##  formule de calcul de l’intéressement

Préalable

Si les résultats ou les performances sont inférieurs aux seuils de déclenchement fixés dans le régime, l’intéressement est nul.

Intéressement aux résultats

Définition : cette notion se réfère à des indicateurs financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière de l’entreprise, tels que, le bénéfice fiscal, le bénéfice comptable ou le bénéfice d’exploitation. Il est souhaitable que le régime précise exactement les références de la base de calcul retenue et le cas échéant, le document à partir duquel l’intéressement est calculé.

***Exemple 1***

L’intéressement (I) global sera calculé en fonction du résultat courant avant impôt (RCAI) de l’exercice concerné tel que figurant dans le compte de résultat sur la ligne………….… colonne….………… de l’imprimé….……….. de la liasse fiscale…….……….

Le montant de l’intéressement à répartir sera égal à …………… % du résultat courant avant impôt ainsi défini, soit l’application de la formule de calcul suivante :

I = RCAI x ……………. %

***Exemple 2***

L’intéressement (I) global sera calculé en fonction de la progression du chiffre d’affaires de l’exercice concerné par rapport à l’exercice précédent, soit l’application de la formule de calcul suivante :

I = …………… % x (CA de l’exercice n - CA de l’exercice n-1)

***Exemple 3***

L’intéressement (I) global sera calculé en fonction du ratio :

progression du chiffre d’affaires / progression de la valeur ajoutée

***Exemple 4***

L’intéressement (I) global sera calculé en fonction du ratio :

progression du chiffre d’affaires / progression de l’excédent brut d’exploitation

***Exemple 5***

L’intéressement (I) global sera calculé en fonction du ratio :

progression du chiffre d’affaires / progression du résultat courant avant impôt

intéressement aux performances

Définition : ce mode d’intéressement donne une grande latitude à l’entreprise pour établir la formule de calcul. Cette notion doit refléter le mieux possible la contribution des salariés aux performances de l’entreprise. Ces performances peuvent notamment se mesurer par l’atteinte d’objectifs ou par l’amélioration de la productivité, les paramètres choisis devant toujours être objectifs, quantifiables et vérifiables par rapport à une situation de référence clairement établie.

***Exemples de critères :***

**Critères de Productivité**

Temps de production / temps alloué

Progression de nombre de produits / nombre de salariés de l’unité

Nombre de dossiers traités

Diminution des heures d’intérim ou des CDD

Baisse du nombre de photocopies

**Critères de qualité**

Baisse des rebuts

Baisse du nombre de non-conformités

Hausse du nombre de propositions exploitables émanant des salariés

Augmentation du nombre d’adhérents (pour les fédérations)

Diminution des délais de traitement des dossiers,

Développement du portefeuille client,

Diminution du taux d’accidents du travail

**Critères d’amélioration du service client**

Diminution du taux de réclamations,

Amélioration de l’indice de satisfaction client

**Critères liés à la maîtrise et à la réduction des coûts**

Maîtrise des budgets

Baisse valeur stocks/valeur produite

Réduction des coûts d’exploitation

Baisse des frais généraux

Réduction de la charge de courrier

**Critères de rentabilité**

Progression de la rentabilité économique (RC/CA)

Progression de la rentabilité financière (BN/ Capitaux propres)

Progression de la rentabilité commerciale (marge commerciale/CA)

**Critères de sécurité et de conditions de travail**

Nombre de décisions prises par le CHSCT

Diminution des heures supplémentaires

**Critères liés à l’environnement**

Baisse du volume des déchets produits

Amélioration de la qualité des eaux usagées

Augmentation du volume de recyclage des papiers administratifs

POUR LES OBJECTIFS LIES A LA PERFORMANCE IL FAUT ETABLIR UNE GRILLE DE SCORE

Exemple

Grille de score avec comme objectif la diminution du nombre de réclamations liées aux dossiers traités au cours de l’exercice :

|  |  |
| --- | --- |
| **OBJECTIF (EN %)** | **SCORE** |
| > 4% | 0 |
| ≤ 4% | 0,50 |
| ≤ 3% | 1,00 |
| ≤ 2% | 1,25 |
| ≤ 1% | 1,50 |

Ainsi, dans ce cas de figure, si le nombre de réclamations est supérieur à 4%, l’intéressement est égal à 0

* 1. système MIXTE COMBINANT resultat et performance

A compléter le cas échéant

##  plafonnement global de l’intéresseMENT

Facultatif :Le plafond global de l’enveloppe d’intéressement ne peut, au titre d’un même exercice, excéder la somme de ….................... €.

Dans tous les cas et conformément à l’article L 3314-8 du Code du travail l'intéressement global est plafonné annuellement à **20%** du total des salaires bruts versés, à l’ensemble du personnel entrant dans le champ d’application du régime, au cours de l’exercice au titre duquel il est calculé. Pour l’application du présent article le salaire brut est déterminé par référence à l’assiette des cotisations de la Sécurité Sociale.

Si l’intéressement est ouvert au chef d’entreprise ou à son conjoint collaborateur ou associé, il faut ajouter aux salaires bruts, pour le calcul du plafond de 20 %, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des intéressés tel qu’imposé à l’impôt sur le revenu au titre de l’année précédente.

##  mode de repartition

La répartition de l’intéressement entre les bénéficiaires est calculée :

De manière uniforme

L'intéressement est divisé entre tous les salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

**OU**

Proportionnel au salaire

Observations : Le régime qui opte pour ce mode de répartition doit définir ce que recouvre la notion de salaire. Il peut s’agir du salaire effectivement versé ou du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. Le régime peut fixer un système de plancher ou de plafond afin d’atténuer la hiérarchie des rémunérations.

L’intéressement sera réparti directement entre tous les salariés bénéficiaires proportionnellement au salaire brut perçu par chacun au cours de l'exercice concerné.

Lorsque la répartition de l'intéressement est proportionnelle aux salaires, les salaires à prendre en compte au titre des périodes de congés, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et de deuil ainsi que des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et les périodes de mise en quarantaine sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Concernant le chef d’entreprise ou son conjoint collaborateur ou associé, le salaire est remplacé par la rémunération annuelle ou son revenu professionnel annuel imposé à l’impôt sur le revenu au titre de l’année précédente.

Toutefois, cet élément ne sera pris en compte que dans la limite du salaire versé au salarié le mieux rémunéré de l’entreprise.

Facultatif : Pour le conjoint collaborateur ou associé qui ne bénéficie d’aucune rémunération la répartition proportionnelle aux salaires retient le montant de …………………… € mais qui ne saurait excéder le quart du plafond de la sécurité sociale.

**OU**

Proportionnel à la durée de présence au cours de l'exercice.

Observations : Ce qui peut permettre une prise en compte différenciée du temps partiel et du temps complet.

L’intéressement sera réparti directement entre tous les salariés bénéficiaires en fonction de leur durée de présence dans l’entreprise au cours de l’exercice.

Il s’agit du travail effectif.

Le ratio nombre de jours travaillés du collaborateur/nombre jours travaillés par l'ensemble des collaborateurs bénéficiaires sera appliqué à ce montant pour déterminer la part revenant à chacun.

Aux périodes de travail effectif s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandat de représentation du personnel). Sont également assimilées à des périodes de présence :

1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35, de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 et de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 ;

2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7 ;

3° Les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

**OU**

Par la combinaison de plusieurs modes de répartition :

…………… % sera réparti de manière uniforme entre les salariés

…………… % sera réparti proportionnellement aux salaires

…………… % sera réparti proportionnellement à la durée de présence

##  PLAFONNEMENT INDIVIDUEL DE L’INTERESSEMENT

Le montant des primes susceptibles d'être attribuées à un même salarié pour un même exercice, quelle que soit la date de versement effectif, **ne peut excéder une somme égale à 75% du plafond annuel de la Sécurité Sociale** en vigueur lors de l’exercice au titre duquel l’intéressement se rapporte.

Lorsque le salarié n’a pas accompli une année entière de présence dans l’entreprise, le plafond est calculé au prorata de présence aux effectifs.

Il est réduit au prorata de leur temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Observations concernant le Reliquat

Le présent régime exclu la redistribution du reliquat constaté après application de la règle du plafonnement individuel.

**OU**

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies aux articles 4, 5 et 6 du présent régime font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 auxquels ont été versées des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels visé au présent à article. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire, effectuée selon les mêmes modalités que la répartition originelle (Loi Pacte article L3314-11 nouveau).

##  VERSEMENT DE LA PRIME D’INTERESSEMENT

Versement de la prime

Quel que soit le choix du salarié dans l’utilisation de la prime d’intéressement (affectation à un plan d’épargne salariale /disponibilité immédiate) l’entreprise réalise le versement des sommes **au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice** au titre duquel l’Intéressement est dû.

Passé ce délai, l’entreprise complète le versement des sommes par un intérêt de retard égal à 1, 33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Information

À l’occasion du versement de la prime d’intéressement une fiche récapitulative, distincte du bulletin de paie, sera remise à chaque salarié.

Cette fiche mentionne :

1. Le montant global de l'intéressement ;
2. Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
3. Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
4. La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
5. Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, 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 ;
6. 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.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le régime d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Choix des bénéficiaires

A l'occasion de chaque versement de la prime d’Intéressement, les bénéficiaires ont le choix :

* entre le versement immédiat de la prime d’intéressement en tout ou en partie,

**OU**

* de son affectation au(x) plan(s) d’épargne salariale mis en place dans l’entreprise.

Le bénéficiaire formule sa demande dans un **délai de 15 jours calendaires** à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué. Le bénéficiaire est présumé avoir été informé le jour de la remise contre récépissé du bulletin d’option ou en cas d’envoi sept jours calendaires suivant la date d’envoi du bulletin d’option.

En l’absence de réponse du bénéficiaire dans les délais, la prime d’Intéressement est affectée en totalité au **FCPE AMUNDI 3 mois ESR** du PEE/PEI de l’entreprise.

Les droits affectés au PEE/PEI sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel l’Intéressement est dû.

Si le salarié a opté pour un versement immédiat de la prime d’intéressement il devra alors déclarer la prime d’intéressement à l’impôt sur le revenu (un régime particulier s’applique aux conjoints collaborateurs, aux exploitants individuels et aux associés des sociétés de personnes ayant opté pour l’assujettissement à l’impôt sur le revenu).

L’intéressement versé aux salariés est exonéré de charges sociales mais est soumis à CSG, à CRDS.

**L’entreprise est exonérée de la contribution dite « forfait social ».**

##  SUIVI DE L’APPLICATION DU RÉGIME

L'application du régime sera suivie par :

* pour le collège employeur :

(le CSE de l’entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, par les délégués du personnel).

* pour le collège salarié :

Dès que l’Entreprise aura procédé au calcul de l’intéressement, en tout état de cause, dans les cinq mois suivant la clôture de l’exercice de calcul, l’instance de suivi sera informée des conditions d’application du régime pour l’exercice de référence et des informations nécessaires au calcul de l’intéressement et au respect des modalités de sa répartition. L’instance paritaire de suivi est tenue à l’obligation de discrétion sur toutes les informations remises et ne pourra divulguer à un tiers des informations de nature à porter préjudice à l’Entreprise ou à un salarié.

## INFORMATION DU PERSONNEL

Lors de la conclusion de son contrat de travail, un Livret d’épargne salariale, présentant l’ensemble des dispositifs d’épargne salariale mis en place dans l’entreprise est remis au salarié.

Le personnel sera également informé du texte du présent régime d'intéressement par affichage sur les panneaux prévus à cet effet ou par tout moyen y compris électronique.

Lorsqu’un salarié quitte l’entreprise, il reçoit un état récapitulatif de son 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. Il est informé par l’employeur qu’il y aura lieu pour lui d’aviser l’entreprise de ses changements d’adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9 du code du travail. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

##  Règlement des litiges

Tout différend pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent régime se réglera si possible à l'amiable, après entente des parties. A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

##  Durée et reconduction du régime

Le régime est conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d’effet.

Le régime est conclu pour une durée de |\_\_| an(s) correspondant à |\_\_| exercice(s) comptable(s) et pour

la période allant du |\_\_|\_\_| ………………………………… au |\_\_|\_\_| …………………………………

Observations :

Indiquer la durée du régime d’intéressement qui peut être comprise entre 1 et 5 ans.

En pratique, la période de calcul de l’intéressement correspond le plus souvent à l’exercice comptable, fiscal et social. Cette solution est logique, notamment pour un intéressement aux résultats qui se réfère à des ratios et indicateurs établis dans le bilan comptable.

***Renégociation du régime***

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, 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. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Les parties habilitées à négocier ou à ratifier l’accord doivent demander la renégociation de l’Accord dans **les 3 mois précédant sa date d’échéance**.

***Reconduction tacite du régime***

Si aucune des parties signataires ne demande de renégociation dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale (L3312-5 du Code du Travail) si l’accord en prévoit la possibilité. Le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois.

**Cette reconduction tacite n’a pas à être notifiée à la DREETS et peut intervenir plusieurs fois.**

## Modification du REGIME

Le présent régime d’intéressement pourra être modifié par l’entreprise pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi à son élaboration ou, plus généralement, pour adapter le dispositif aux nouvelles données de l’entreprise.

Dans ce cas, **un avenant sera établi** et déposé à la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) dépositaire du régime initial. Il devra être conclu dans les six premiers mois de l’exercice au cours duquel il prend effet et être porté à la connaissance des salariés.

Le présent régime pourra être dénoncé par l’entreprise. Cette dénonciation ne pourra survenir que dans les six premiers mois de chaque exercice et devra être notifiée à la DREETS dans les meilleurs délais.

##  depot a la DREETS

Le présent régime ainsi que les avenants éventuels seront déposés, de façon dématérialisée, en fichiers numériques via la plateforme de téléprocédure en ligne ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)) ceci au plus tard dans les 15 jours suivants la date limite prévue pour la conclusion du régime, celle-ci étant, le cas échéant, reportée à la fin du délai d'opposition mentionné à l'article L 2232-6 ou L 2232-12 du Code du travail (15 jours pour un accord de branche et 8 jours pour un accord d’entreprise).

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

Fait à …......................................................... le |\_\_|\_\_| / |\_\_|\_\_| / |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|

|  |
| --- |
| Signature du représentant légal |