

Chapitre 14

Participation des salariés aux performances de l'entreprise

Exercice 14.01

1. Le renseigner. Lui indiquer l'objectif de chaque type d'accord.

Accord de participation : Accord qui permet à certaines conditions d'affecter une partie du résultat de l'entreprise aux salariés. Il est obligatoire dans les entreprises qui comptent au moins 50 salariés. Le système peut être mise en place dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés volontairement.

Accord d'intéressement : Accord qui permet d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise. Il est facultatif.

En l'espèce, l'employeur peut conclure les deux types d'accord.

2. Est-ce possible ?

Les règles sont identiques pour les deux types d'accord.

Ils peuvent être conclus :

- dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- au sein du comité d'entreprise ;
- entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux ;
- à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel du projet d'accord.

En l'espèce, l'employeur peut choisir la ratification à la majorité des 2/3 du personnel.

3. Lui indiquer ce qu'il doit faire dans chaque cas.

Accord de participation : La réserve spéciale de participation est calculée selon la formule légale $R = \frac{1}{2} (B - 5 \% C) \times SVA$

Accord d'intéressement: L'intéressement doit avoir un caractère aléatoire. La formule de calcul est liée soit aux résultats, soit aux performances de l'entreprise, ou combiner les deux. Elle doit faire appel à des éléments objectivement mesurables qui doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement.

La formule de l'intéressement aux résultats doit se référer à des indicateurs financiers et comptables mesurant la rentabilité économique et financière de l'entreprise : bénéfice, atteinte de certains objectifs, amélioration de la productivité...

4. Est-ce possible ?

Le calcul de la prime d'intéressement pour chaque salarié dépend des modalités de calcul retenues par l'accord : en fonction des salaires, du temps de présence, uniformément réparti ou en combinant les trois.

La répartition doit conférer à l'intéressement un caractère collectif et ne peut faire dépendre le versement de tout ou partie des sommes attribuées aux salariés de critères individuels.

En l'espèce, l'accord prévoit que 25 % des sommes seront attribuées en tenant compte de points de mérite, ce qui leur confère le caractère d'un salaire individuel au mérite. Cette clause fait perdre aux sommes attribuées leur caractère de rémunération collective. Elles ne pourront pas être exonérées en totalité des cotisations de sécurité sociale.