



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Interessement

Question écrite n° 10779

Texte de la question

M. Christian Kert attire l'attention de M. le ministre du budget sur les modalités d'application de l'ordonnance no 86-1134 du 21 octobre 1986. En effet, concernant le calcul de l'interressement des salaires, la base doit-elle être le bénéfice courant ou le bénéfice supplémentaire par rapport à ceux des années précédentes. De même, le gérant d'une petite entreprise, mandataire social, qui remplit au sein de son entreprise différentes fonctions (directeur technique, directeur commercial...) peut-il bénéficier comme les autres salariés de ce type d'interressement.

Texte de la réponse

L'article 2 de l'ordonnance 86-1134 du 21 octobre 1986 précise que l'interressement des salaires peut être lié aux résultats de l'entreprise, à l'accroissement de la productivité ou être constitué par tout autre mode de rémunération collective. Les primes d'interressement doivent donc être liées aux résultats économiques de l'entreprise, même si la mesure de ces résultats économiques peut être déterminée de façon libre par voie contractuelle. Le bénéfice courant traduisant par lui-même une certaine réussite économique de l'entreprise à laquelle les salariés peuvent être intéressés, il ne saurait être exigé que les primes d'interressement doivent exclusivement dépendre de la progression des bénéfices ou des bénéfices supplémentaires d'une année sur l'autre, bien que ce type d'interressement soit possible. Aussi, un interressement lié au seul bénéfice ou résultat courant est-il tout à fait admissible. Il est, par ailleurs, rappelé à l'honorable parlementaire que les mandataires sociaux n'ont pas, en tant que tels, la qualité de salariés au sens de la législation du travail, et qu'ils n'ont donc pas vocation à bénéficier de l'interressement qui est réservé aux seuls salariés. Toutefois, d'une façon générale, il n'est prévu aucune incompatibilité entre l'exercice d'un mandat social et l'existence d'un contrat de travail. Les mandataires sociaux peuvent donc, outre leur mandat, être liés juridiquement à leur société par un contrat de travail. Selon une jurisprudence constante, un tel cumul implique que le contrat de travail corresponde à un emploi salarié effectif au sein de l'entreprise, ce qui suppose l'existence d'un lien de subordination, des fonctions techniques différentes de celles liées au mandat, et de rémunérations spécifiques afférentes à ces fonctions. Dans le cas particulier des gérants de SARL, il est à noter, cependant, qu'il ressort de la jurisprudence et de la doctrine administrative que le cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail n'est possible que pour les gérants minoritaires. Dans ces conditions, tout mandataire social cumulant un contrat de travail peut bénéficier de l'interressement, mais au titre de son seul contrat de travail.

Données clés

Auteur : [M. Kert Christian](#)

Circonscription : - UDF

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 10779

Rubrique : Participation

Ministère interrogé : budget, porte-parole du gouvernement

Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 7 février 1994, page 561

Réponse publiée le : 13 juin 1994, page 3037