



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

intéressement et participation

Question écrite n° 86118

Texte de la question

M. François Brottes souhaiterait attirer l'attention de M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur l'application de la réglementation relative aux accords d'intéressement au sein des petites entreprises. L'article L. 3312-4 du code du travail entend prévenir les manipulations de salaires en prévoyant que l'accord d'intéressement doit intervenir dans un délai d'au moins un an après la modification de la rémunération, conformément au principe de non-substitution de salaire par l'intéressement qu'il édicte. Ce principe de non substitution établit, aux termes du second alinéa de l'article susvisé, que les sommes versées en application de l'accord d'intéressement ou au titre du supplément d'intéressement « ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération (...) en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles. » Or, l'interprétation de ces dispositions pose de sérieuses difficultés et occasionne des phénomènes de blocages de la part de l'administration compétente (direction du travail, URSSAF). Celle-ci en effet, opérant une lecture extensive des mots « en vigueur dans l'entreprise » susmentionnés, tend à considérer, pour les entreprises concernées par un accord d'intéressement, que les éléments ponctuels de rémunération non prévus par le droit conventionnel, qu'ils soient isolés (prime de performance ou à l'occasion d'un événement familial, avantage en nature), exceptionnels ou occasionnels (versement de salaire supplémentaire ponctuel), ainsi que les éléments variables par nature (éléments de rémunération variable par nature et par convention), entravent le principe de non-substitution de salaire. Il s'ensuit, en particulier dans les petites entreprises où les compléments de salaire ponctuels sont très répandus, que l'application de l'accord d'intéressement fait l'objet de redressement par l'administration, empêchant toute conclusion de nouvel accord, et pénalisant de fait les salariés de ces entreprises. De prime abord pourtant, l'expression « en vigueur dans l'entreprise » devrait à tout le moins exclure les éléments ponctuels de rémunération non prévus par le droit conventionnel. A défaut de jurisprudence applicable en la matière, il demande de bien vouloir lui indiquer la lecture du droit qui convient d'être faite dans les cas d'espèce précités, ainsi que, le cas échéant, les précisions législatives ou réglementaires susceptibles d'être portées afin de conforter et promouvoir les accords d'intéressement dans les petites entreprises.

Texte de la réponse

L'attention du ministre du travail de l'emploi et de la santé a été appelée sur la question relative à l'application de l'article L. 3312-4 du code du travail énonçant le principe de non-substitution en matière d'intéressement. Cet article précise que les sommes attribuées au titre d'un accord d'intéressement ne peuvent venir se substituer, en tout ou partie, à un élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise, sauf à ce qu'un délai d'une année se soit écoulé entre la suppression de l'élément de rémunération et la mise en place de l'accord d'intéressement. Cette disposition permet à la fois de garantir que l'intéressement, bénéficiant d'exonérations sociales, ne se substituera pas à un élément de rémunération individuel ou collectif, socialement chargé, donc de préserver les recettes des régimes de sécurité sociale, tout en permettant aux entreprises d'adapter leurs systèmes de rémunération. Le principe de non-substitution, ainsi que le délai d'un an qui s'y attache, peut certes s'avérer contraignant et son contournement peut engendrer la remise en cause des exonérations sociales accordées à

l'intéressement. Pour autant, il n'apparaît pas possible de le supprimer, sauf à institutionnaliser la substitution de l'intéressement à des éléments de rémunération. Or, l'intéressement, dispositif facultatif et aléatoire, n'est pas de même de même nature qu'une rémunération, que celle-ci soit ponctuelle ou habituelle et, en conséquence, ne peut la remplacer, sauf à porter atteinte au pouvoir d'achat des salariés et à compromettre les ressources de la sécurité sociale.

Données clés

Auteur : [M. François Brottes](#)

Circonscription : Isère (5^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 86118

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : Travail, solidarité et fonction publique

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 10 août 2010, page 8699

Réponse publiée le : 14 juin 2011, page 6359