



INTERESSEMENT : VERS UNE INTEGRATION DES CRITERES RSE DANS LES FORMULES DE CALCUL ?

La formule de calcul de l'intéressement collectif intègre le plus souvent des critères de nature financière ou comptable. Toutefois, l'émergence d'un fort intérêt pour l'impact positif des entreprises pousse certains à imaginer la prise en compte de critères issus de leur démarche RSE. Explications de Laurence Tardivel, avocate associée au sein de CVS Avocats.

Le régime de l'intéressement collectif, issu de l'ordonnance du 27 janvier 1959, permet à l'entreprise d'intéresser, de façon purement volontaire, ses salariés à ses résultats ou à ses performances voire aux deux. De nombreux textes et régimes récents (la loi Pacte du 22 mai 2019, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat...) participent à la promotion de ce régime d'épargne salariale très intéressant puisque, sous certaines conditions, l'entreprise peut verser des primes d'intéressement à ses salariés en exonération de charges sociales et en exonération d'impôt.

L'intéressement collectif : diversité et principes

Lorsqu'il se base sur les résultats, l'intéressement est calculé sur la base d'indicateurs financiers ou comptables. Lorsqu'il se base sur la performance, il peut être lié à des critères et indicateurs très variés.

En tout état de cause, le régime instauré doit respecter les principes généraux qui gouvernent le régime de l'intéressement (caractères collectif et aléatoire et non substitution à un élément de salaire).

Un des principes le plus souvent contrôlé est lié au respect du caractère aléatoire de l'intéressement lequel nécessite de déterminer une formule de calcul de la prime globale dont le résultat doit être incertain. Ainsi, le versement même d'une prime ne doit pas être certain.

L'enjeu du respect de ces principes est de préserver les exonérations de charges sociale et d'impôt attachées à l'intéressement.

Critères de performance extra financière

La performance d'une entreprise peut-elle être associée à des critères RSE (responsabilité sociale des entreprises) compte tenu de ses thématiques très diverses ; sociales, sociétales, environnementales, éthiques ou encore de gouvernance ?

Le [Guide de l'épargne salariale](#) vise des exemples de performance en lien avec des objectifs de qualité, de sécurité ou de satisfaction de la clientèle ou encore d'amélioration de la productivité.

Si les objectifs propres à une démarche RSE ne sont pas visés dans ce guide de référence, la possibilité de leur prise en compte ne fait guère de doute. En effet, les branches ont été invitées par la loi Pacte (*article 155 V*) à négocier des dispositifs d'épargne salariale, en accès direct pour les petites entreprises de moins de 50 salariés, pouvant intégrer des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises (*article L.3312-8 du code du travail*). L'article R.225-105 II du code du commerce fixe une liste de critères de performance. Y sont notamment répertoriés des critères relevant de l'effectif total et de la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique ; des accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, des maladies professionnelles ; du nombre total d'heures de formation ou encore des moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions.

La performance RSE peut donc être prise en compte dans le calcul de l'intéressement moyennant une attention toute particulière dans la détermination des critères lesquels devront être objectifs, quantifiables et vérifiables. La performance devra être mesurée par rapport à une période de référence. Pour chacun des indicateurs retenus, les procédures internes ou externes de détermination seront précisées. S'il s'agit d'un seuil de déclenchement, il doit constituer une réelle performance pour l'entreprise.

Sous réserve de respecter les principes exposés, toute entreprise engagée dans une stratégie RSE peut intégrer des critères de performance RSE issus d'une démarche structurée pour déterminer, en tout ou partie, l'intéressement à répartir entre ses salariés. Ainsi, et de façon pragmatique, peuvent être retenus des indicateurs d'évolution tels que les résultats d'un bilan carbone, les ratios liés à l'égalité hommes femmes, le nombre d'heures de formation...

Premières applications

Les entreprises commencent à s'en emparer. Les partenaires sociaux de la filiale de Suez Environnement, Safège SA, ont signé, le 18 juin 2021, un accord d'intéressement intégrant deux critères, "le bilan carbone" et "l'inclusion et diversité" dont les objectifs sont liés à l'évolution du TEQCO2, l'indice bien être, le taux de sensibilisation aux biais inconscients et le nombre de RQTH. La réalisation des objectifs, pris en compte selon pondération, détermine la part de la masse globale théorique d'intéressement, déduction faite de la réserve spéciale de participation, qui sera répartie entre les salariés.

Si les entreprises sont encore frileuses à sortir des sentiers battus et privilégient les formules de calcul basées sur leurs résultats, la voie des critères de performance RSE mérite d'être explorée lesquels peuvent être mixés à des critères financiers ou comptables. Elle reflète de façon plus directe la contribution des salariés et présente un véritable enjeu pour le dialogue social.

<https://www.actuel-rh.fr/content/interressement-vers-une-integration-des-criteres-rse-dans-les-formules-de-calcul>