



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités**

La négociation sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie

Années 2018 - 2019



Juin 2021

Synthèse

Les résultats de la négociation collective en matière d'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie intéressent l'Observatoire du Dialogue social du département en ce sens qu'ils pourront orienter ou impulser des actions en faveur de la promotion de l'épargne salariale, comme élément d'attractivité et d'amélioration des conditions de travail. Les textes sur l'intéressement signés et déposés par ces entreprises en 2018 et 2019 ont été analysés par le service Etudes, Statistique et Evaluation de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes. 300 textes sont concernés, près de 200 pour la seule année 2019, principalement signés dans les entreprises de moins de 11 salarié.e.s, et dans des entreprises du secteur des activités techniques et de l'industrie. Ces textes sont quasi exclusivement des accords ou des avenants (98%), et particulièrement signés par référendum (93% des textes).

Les accords abordent le détail de mise en place et de calcul de l'intéressement dans l'entreprise. En Haute-Savoie, pour les années 2018 et 2019, les entreprises de moins de 50 salarié.e.s ont conclu quasi exclusivement des accords trisannuels (99%), pour 72% d'entre eux sans reconduction tacite. 97% des accords prévoient une condition d'ancienneté de 3 mois pour bénéficier du dispositif. L'intéressement est calculé et versé annuellement dans 95% des accords.

L'intéressement est déclenché par les résultats de l'entreprise (indicateurs financiers et comptables mesurant la rentabilité économique de l'entreprise) dans 95% des cas plutôt que par les performances. Les performances reposent sur l'atteinte d'objectifs liés à la productivité, la satisfaction client, la qualité, la santé et sécurité, l'amélioration de la productivité, les délais de fabrication, l'impact environnemental... Plus précisément, pour plus d'un accord sur deux, le seuil de déclenchement de l'intéressement est lié aux résultats bruts avant impôt (53%). 89% des accords fixent un plafond global de l'intéressement de leur entreprise au plus haut de ce que leur permet la loi (20% des salaires bruts de l'exercice), contrairement au plafond individuel moyen prévu par le code du travail (trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale) qui n'est atteint que dans 19% des cas. La prime d'intéressement est calculée à partir des principaux résultats de l'entreprise ou des salaires (94% des accords), à partir d'une formule plutôt constante (67% des accords) que progressive. Les critères de répartition du montant global de l'intéressement sont plutôt basés sur le salaire que sur le temps de présence des salarié.e.s.

Les accords qui utilisent des critères liés à la performance, soit pour le déclenchement de l'intéressement, soit pour le calcul de la prime, représentent 8% du nombre d'accords étudiés, soit 20 textes. Ces accords sont à 70% signés dans des entreprises de 11 à 49 salarié.e.s, en raison de la complexité plus grande de leur mise en œuvre. Les critères liés à la performance sont variés et peuvent être regroupés par grands thèmes : la performance économique (50% des accords), la santé et sécurité (40% des accords), la qualité (25% des accords), la rentabilité (20% des accords), la productivité (15% des accords), la satisfaction clients (15% des accords)... En matière de santé sécurité, les critères liés à ce thème sont toujours accompagnés d'autres critères, *a minima* des critères liés à la performance économique de l'entreprise. Le critère le plus utilisé est celui des accidents du travail qui sont abordés en volume, en taux de fréquence, en taux de gravité ou de par leur délai de traitement.

Sommaire

Synthèse.....	4
Table des illustrations.....	5
Introduction.....	6
Méthodologie d'exploitation des accords sur l'intéressement – Encadré 1.....	6
L'intéressement – Encadré 2.....	7
I. Les textes sur l'intéressement en 2018 et 2019.....	8
Plus de textes signés au cours de l'année 2019	8
Des textes signés dans les plus petites entreprises.....	8
Des textes signés dans les activités techniques et l'industrie	9
Des textes qui sont quasi exclusivement des accords... ..	10
... et signés par référendum	10
II. Les accords sur l'intéressement : contenu et modalités	11
Des accords trisannuels sans reconduction tacite	11
Une condition d'ancienneté de 3 mois... pour un calcul et un versement tous les ans	11
Des dirigeants plus concernés que les mandataires sociaux.....	11
Un intéressement déclenché par les résultats de l'entreprise plutôt que par les performances	11
Un intéressement avec un plafond global élevé et un plafond individuel moyen.....	12
Un intéressement calculé à partir des résultats de l'entreprise ou des salaires.....	13
...à partir d'une formule plutôt constante que progressive	13
Des critères de répartition plutôt basés sur le salaire que sur la présence.....	14
III. Focus sur les accords d'intéressement liés aux performances de l'entreprise	15
La performance : quèsaco ?.....	15
Des accords issus des plus grandes des entreprises signataires.....	15
Des critères de performance et des formules de calcul variés.....	15
La performance liée aux critères de santé sécurité.....	17

Table des illustrations

Figures

(Source : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, sauf Figures 2 et 3)

Figure 1 : Nombre de textes sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par année de signature.....	8
Figure 2 : Répartition des textes sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par tranche d'effectif et par année (Sources : base D@CCORD DARES, INSEE FLORES 2017 / Traitement : SESE DREETS ARA).....	8
Figure 3 : Répartition des textes sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par secteur (Sources : base D@CCORD DARES – URSSAF 2019 / Traitement : SESE DREETS ARA).....	9
Figure 4 : Répartition des textes sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par secteur et tranche d'effectif	10
Figure 5 : Répartition des textes sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par nature du texte.....	10
Figure 6 : Répartition des accords sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie selon les dirigeants bénéficiaires.....	11
Figure 7 : Répartition des accords sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par assiette de déclenchement.....	12
Figure 8 : Répartition des accords sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par plafond individuel.....	12
Figure 9 : Répartition des accords sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par assiette de calcul.....	13
Figure 10 : Répartition des accords sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par type de calcul.....	14
Figure 11 : Répartition des accords sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par critère de répartition.....	14
Figure 12 : Répartition des accords faisant appel à la performance par nombre de critères utilisés.....	15
Figure 13 : Poids de chaque thème dans le nombre d'accords d'intéressement faisant appel à la performance	16

Introduction

Dans le département de la Haute-Savoie, l'Observatoire départemental du Dialogue Social (ODDS) souhaite asseoir son expertise et son action grâce à une connaissance précise des accords d'entreprise négociés dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s. L'ODDS souhaite en effet développer des actions départementales à destination des petites entreprises pour améliorer les conditions de travail et l'attractivité de l'emploi, en particulier avec la mise en place de l'épargne salariale.

Dans ce but, la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) de Haute-Savoie a confié, en tant que secrétaire de l'ODDS, au Service Etude Statistique et Evaluation (SESE) de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Auvergne-Rhône-Alpes une étude sur le champ des accords collectifs négociés en matière d'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s du département. Le SESE dispose en effet d'un accès aux données issues du dépôt des accords et textes par les entreprises pour les années 2018 et 2019. Il s'agit d'examiner comment les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie mettent en œuvre les dispositions légales en matière de négociation collective de l'intéressement.

L'étude explore d'abord quantitativement les résultats en matière d'intéressement de la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie, sur les deux années 2018 et 2019 (I. Les textes sur l'intéressement de 2018 à 2019). Ensuite les accords *stricto sensu*, leur contenu et les modalités de calcul des primes d'intéressement sont étudiés (II. Les accords sur l'intéressement : contenu et modalités). Enfin un focus est réalisé sur les seuls accords mettant en œuvre des critères liés à la performance, en particulier ceux qui font appel à des critères liés à la santé et à la sécurité (III. Focus sur les accords d'intéressement liés aux performances de l'entreprise).

Encadré 1 – Méthodologie d'exploitation des accords sur l'intéressement

En application de la loi 2016-1088 du 8 août 2016, le dépôt des accords collectifs a été dématérialisé. Ceux-ci sont accessibles à partir de la téléprocédure Tél@ccords par les agents du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Tous les textes signés et déposés en 2018 et 2019 en matière d'intéressement par les entreprises de 1 à 49 salarié.e.s de Haute-Savoie ont été extraits de cette application, puis ont été lus et analysés à partir d'une grille, afin d'identifier les caractéristiques suivantes :

- durée de l'accord (en années), reconduction tacite, période de calcul de l'intéressement ;
- conditions pour être bénéficiaire ;
- seuil et assiette de déclenchement de l'intéressement ;
- plafonnement global et individuel des primes ;
- modalités de calcul et assiette de l'intéressement ;
- critères de répartition entre les salarié.e.s ;
- ...

Encadré 2 – L'intéressement

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise qui a pour objet d'associer collectivement les salarié.e.s à ces résultats ou performances. En pratique, il se traduit par le versement de primes aux salarié.e.s en fonction de l'atteinte d'objectifs financiers ou non, définis à partir de critères précis. Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul spécifique à chaque entreprise et aux critères retenus (article L.3312-1 du code du travail). Toutes les entreprises peuvent le mettre en place par voie d'accord entre l'employeur et les salarié.e.s ou leurs représentants. L'accord fixe notamment le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salarié.e.s. Une condition d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée pour les salarié.e.s, d'au maximum 3 mois.

Le code du travail (article L.3312-5) prévoit que les accords d'intéressement sont conclus pour une durée comprise entre un an et trois ans, selon l'une des modalités suivantes :

- par accord collectif de travail
- par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE)
- par ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur
- par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de onze salarié.e.s dépourvue de délégué syndical ou de comité social et économique.

L'accord d'intéressement doit prévoir obligatoirement (articles L.3313-1 et 2) :

- un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits
- la période pour laquelle l'accord est conclu
- les établissements concernés
- les modalités d'intéressement retenues
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition
- les dates de versement
- les conditions dans lesquelles le CSE dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat
- les procédures prévues pour régler les éventuels différends dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Il est déposé auprès de l'autorité administrative qui peut émettre des observations.

Le bénéficiaire de l'intéressement perçoit donc une prime dont le montant et les conditions de versement sont fixés par l'accord d'entreprise. Le montant global de l'intéressement peut être soit uniformément réparti entre les bénéficiaires peut être uniforme, soit les primes sont proportionnelles à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou au salaire, soit ces différents critères sont appliqués conjointement (article L.3314-5 du code du travail). Les sommes sont immédiatement disponibles, mais les salarié.e.s peuvent choisir de les placer sur un plan d'épargne salariale ou un compte épargne-temps.

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20% du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires. Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (article L.3314-8 du code du travail).

I. Les textes sur l'intéressement en 2018 et 2019

300 textes sur l'intéressement ont été signés et déposés¹ en 2018 et 2019 dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie.

Plus de textes signés au cours de l'année 2019

Parmi les 300 textes sur l'intéressement, 104 ont été signés en 2018, 196 en 2019, soit près de deux fois plus.

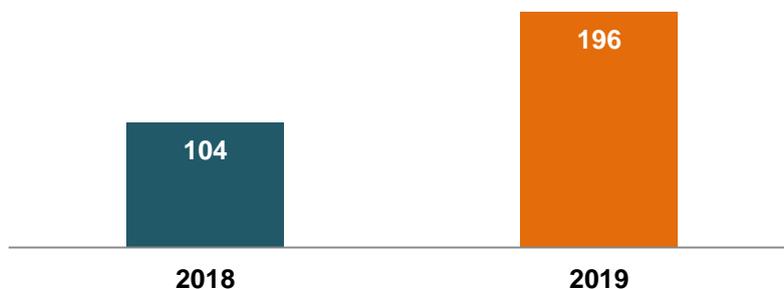


Figure 1 : Nombre de textes sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par année de signature (Source : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS Auvergne-Rhône-Alpes)

Rappelons que la loi PACTE du 22 mai 2019 (loi n°2019-486 relative à la croissance et la transformation des entreprises) a cherché à lever certains freins à la diffusion de l'épargne salariale dans les entreprises, par exemple en supprimant le forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salarié.e.s, et en donnant accès à des accords types négociés au niveau des branches et applicables directement par les plus petites entreprises.

Des textes signés dans les plus petites entreprises

Les entreprises de moins de 11 salarié.e.s sont majoritaires parmi les signataires des textes sur l'intéressement. En 2018, 57% des textes émanent de celles-ci et 63% en 2019.

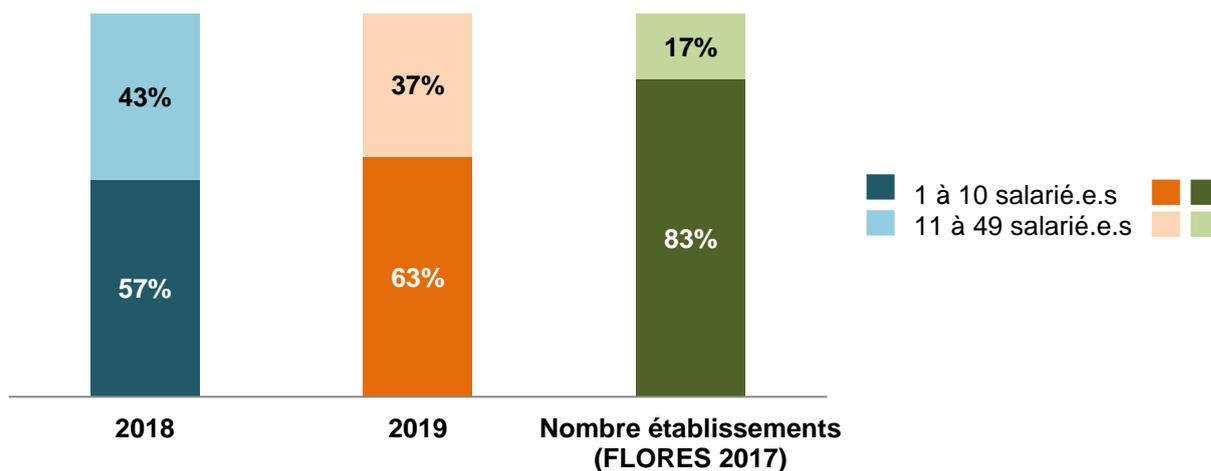


Figure 2 : Répartition des textes sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par tranche d'effectif et par année (Sources : base D@CCORD DARES, INSEE FLORES 2017 / Traitement : SESE DREETS ARA)

Toutefois, en proportion, les accords d'intéressement sont beaucoup plus signés dans les entreprises de 11 à 49 salarié.e.s, qui représentent 40% des textes pour 17% du nombre d'établissements de 1 à 49 salarié.e.s.

¹ Les textes signés en 2019 mais déposés en 2020 n'ont pas été pris en compte dans l'étude.

Des textes signés dans les activités techniques et l'industrie

Les entreprises de moins de 50 salarié.e.s signataires de textes sur l'intéressement en 2018-2019 en Haute-Savoie appartiennent pour 23% d'entre elles au secteur des activités scientifiques et techniques et activités de soutien et services administratifs. C'est 7 points de plus que le poids du secteur dans le nombre d'établissements du département de 2019 (16%, voir figure 3, source URSSAF), et 8 points de plus que le poids du secteur dans le nombre de salarié.e.s du département de 2019 (15%). Autre secteur très représenté dans les textes sur l'intéressement : un secteur industriel, celui de la fabrication d'autres produits industriels (textile, bois, produits chimiques, caoutchouc et plastique, métallurgie). Déjà très présent dans le département de Haute-Savoie (5% des établissements, 11% des salarié.e.s), ce secteur est celui de 14% des entreprises signataires.

Le secteur du commerce est, quant à lui, légèrement moins présent dans les textes que dans les établissements et les salarié.e.s de Haute-Savoie (18% contre respectivement 22% et 19%).

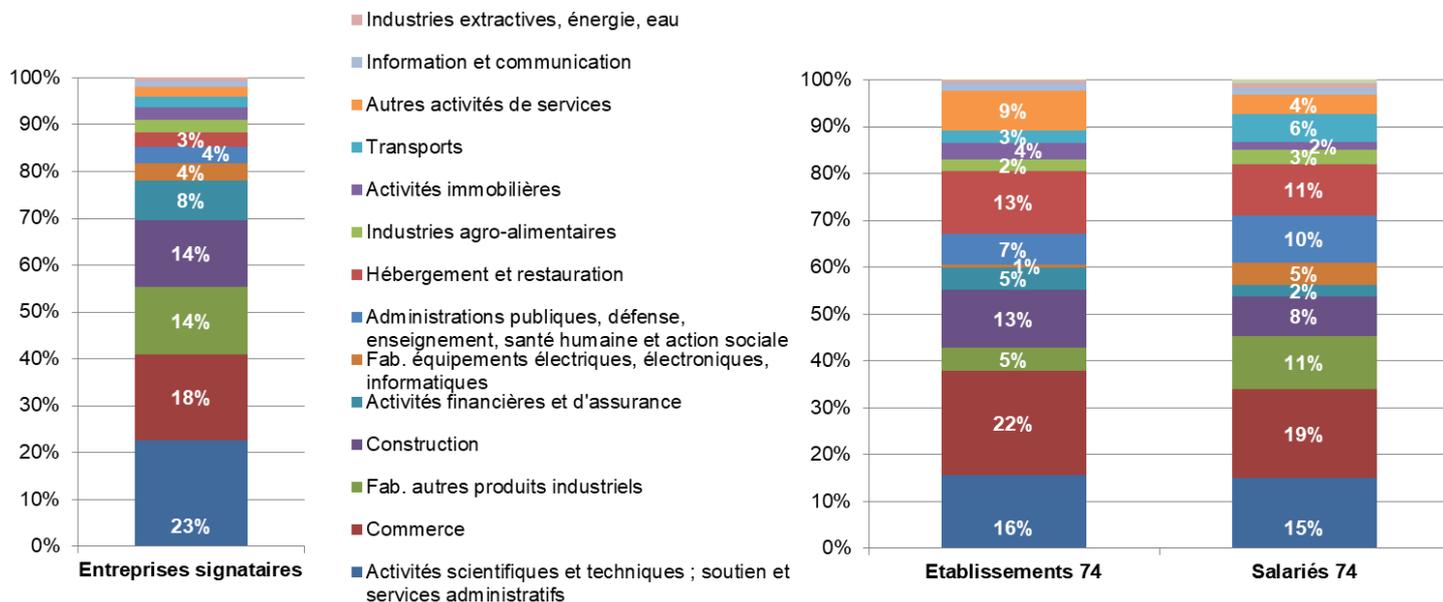


Figure 3 : Répartition des textes sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par secteur (Sources : base D@CCORD DARES – URSSAF 2019 / Traitement : SESE DREETS ARA)

Les activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs, ainsi que les activités financières et d'assurance sont plus présentes dans les entreprises signataires jusqu'à 10 salarié.e.s (respectivement 27% et 12% des textes contre respectivement 15% et 3% pour les entreprises de 10 à 49 salarié.e.s). A contrario, les activités industrielles sont surreprésentées dans les entreprises signataires de 10 à 49 salarié.e.s (21% des textes contre 10% pour les entreprises jusqu'à 10 salarié.e.s).

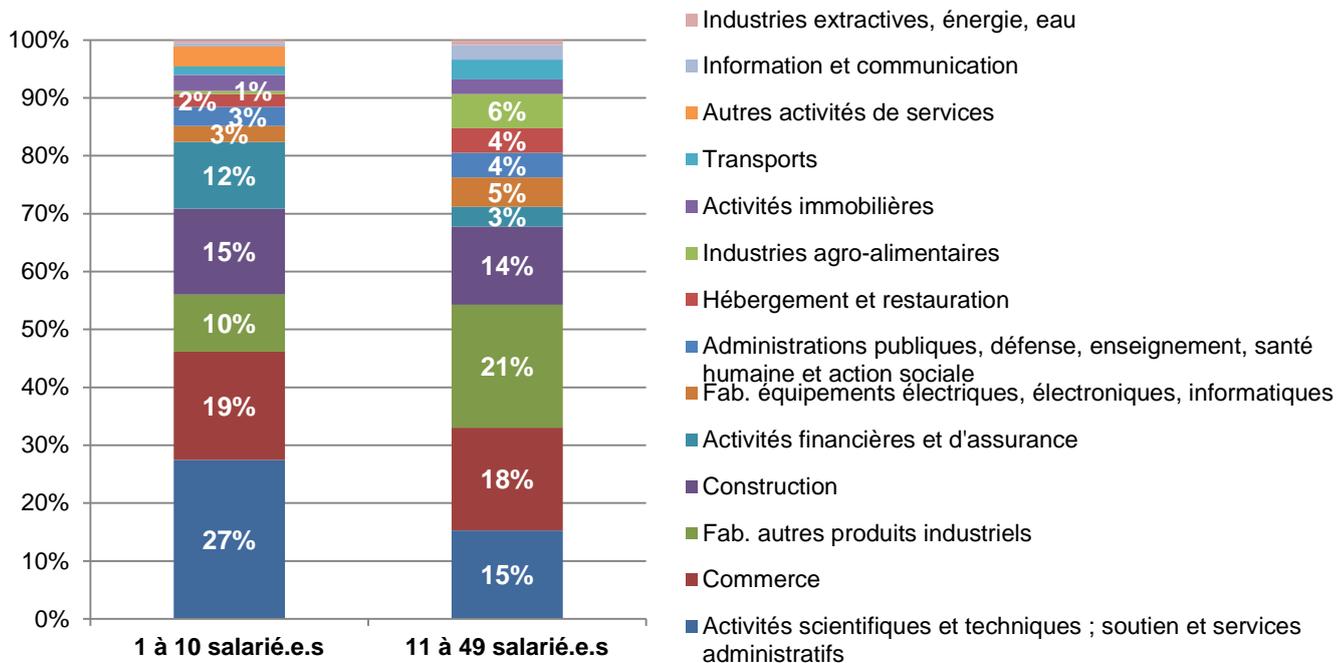


Figure 4 : Répartition des textes sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par secteur et tranche d'effectif (Sources : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS ARA)

Des textes qui sont quasi exclusivement des accords...

86% des textes sur l'intéressement qui ont été signés et déposés dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie en 2018 et 2019 sont des accords collectifs *stricto sensu*, soit 259 accords dénombrés. 12% sont des avenants, les autres (2%) sont des adhésions, renouvellements ou dénonciations.

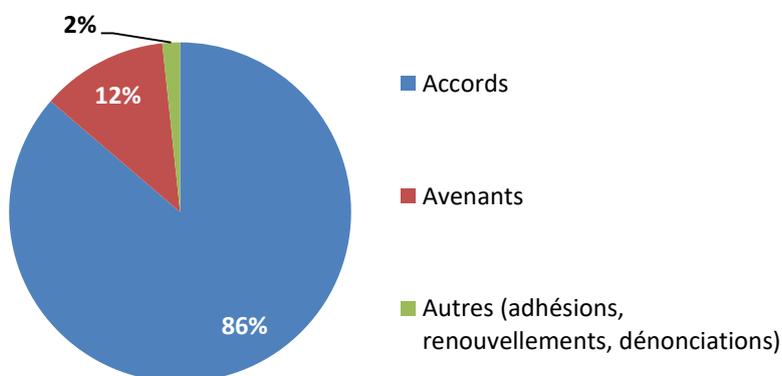


Figure 5 : Répartition des textes sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par nature du texte (Sources : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS ARA)

... et signés par référendum

93% des textes ont été signés par référendum, c'est-à-dire approuvé à la majorité des deux tiers des salarié.e.s. 7% ont été signés par des délégué.e.s syndicaux/ales, élu.e.s, ou salarié.e.s mandaté.e.s.

II. Les accords sur l'intéressement : contenu et modalités

Dans la suite de cette étude sont examinés les 259 accords portant sur l'intéressement des entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie.

Des accords trisannuels sans reconduction tacite

99% des accords portent sur une durée exactement égale à 3 ans. 72% ne prévoient pas de reconduction tacite.

Une condition d'ancienneté de 3 mois... pour un calcul et un versement tous les ans

Pour que les salarié.e.s puissent bénéficier de l'intéressement, 97% des accords prévoient une condition d'ancienneté de 3 mois.

L'intéressement est calculé et versé annuellement dans 95% des accords, et avec une périodicité plus faible (semestre ou trimestre) dans 4% des cas.

Des dirigeants plus concernés que les mandataires sociaux

77% des dirigeants titulaires d'un contrat de travail sont bénéficiaires de l'intéressement tel que prévu par les accords, contre 62% des mandataires sociaux qui, quant à eux, ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.

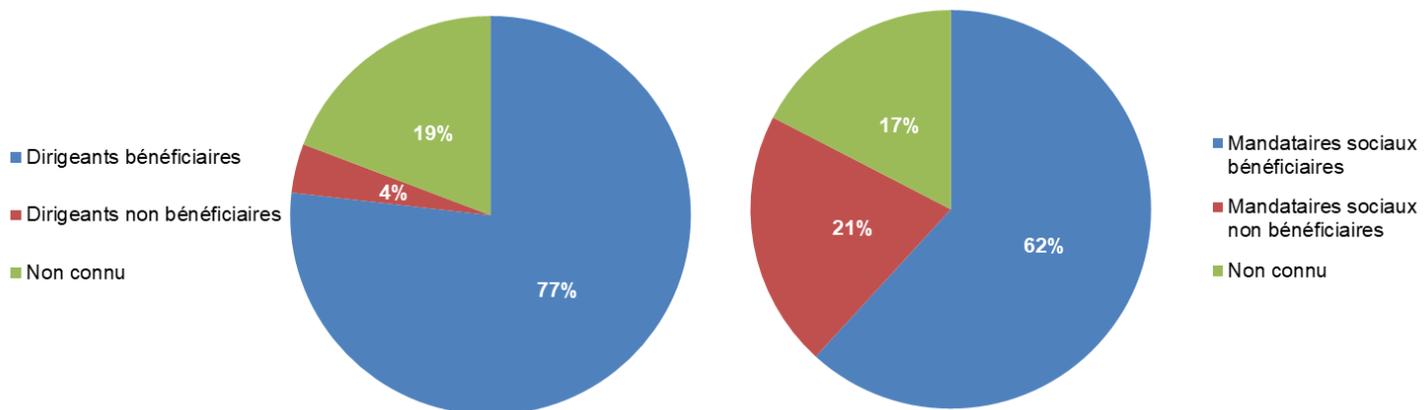


Figure 6 : Répartition des accords sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie selon les dirigeants bénéficiaires (Sources : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS ARA)

Un intéressement déclenché par les résultats de l'entreprise plutôt que par les performances

L'intéressement peut être déclenché en fonction des résultats de l'entreprise, de ses performances (critères sur l'absentéisme, la productivité, la satisfaction des clients...), ou à un mélange des deux notions.

Pour 95% des accords, le seuil de déclenchement est lié aux résultats de l'entreprise, 3% aux performances, 2% à une combinaison des deux.

Plus précisément (voir figure 7), le seuil de déclenchement de l'intéressement est lié aux résultats bruts avant impôts pour plus d'un accord sur deux (53%), puis aux résultats nets (17% des accords), à des critères multiples (10%), puis au chiffre d'affaires ou au résultat d'exploitation (8% pour chacun).

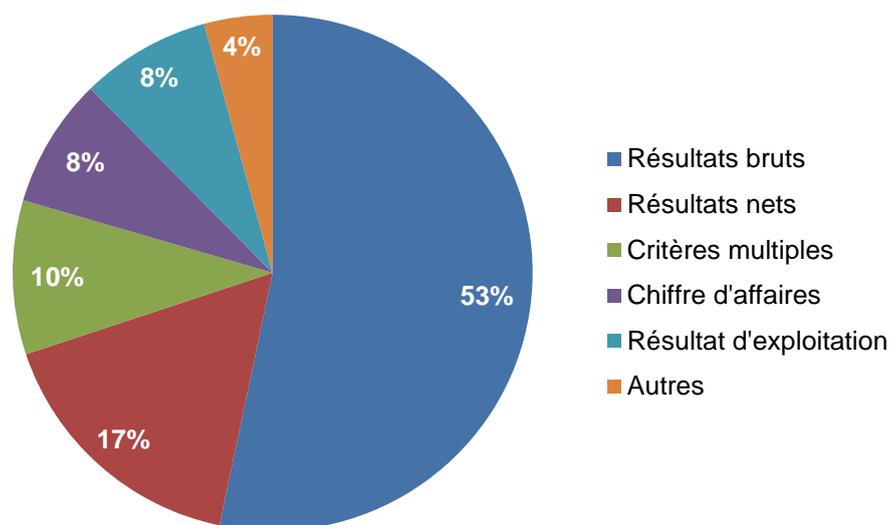


Figure 7 : Répartition des accords sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par assiette de déclenchement (Sources : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS ARA)

Un intéressement avec un plafond global élevé et un plafond individuel moyen

89% des accords fixent un plafond global de l'intéressement de leur entreprise au plus haut de ce que leur permet la loi : 20% des salaires bruts de l'exercice. Les autres accords optent pour un plafond plus bas en part des salaires bruts ou combinés avec une somme forfaitaire.

Individuellement, le plafond le plus fréquemment fixé par les accords n'est pas au plus haut de ce que leur permet la loi (trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale). En effet, seules 19% des entreprises optent pour ce plafond contre 72% pour un montant maximal égal à la moitié du plafond sécurité sociale (plafond SS). Les autres choisissent un plafond moins élevé ou un pourcentage du salaire brut mensuel ou annuel (2% des accords) ou un montant fixe (2% des accords).

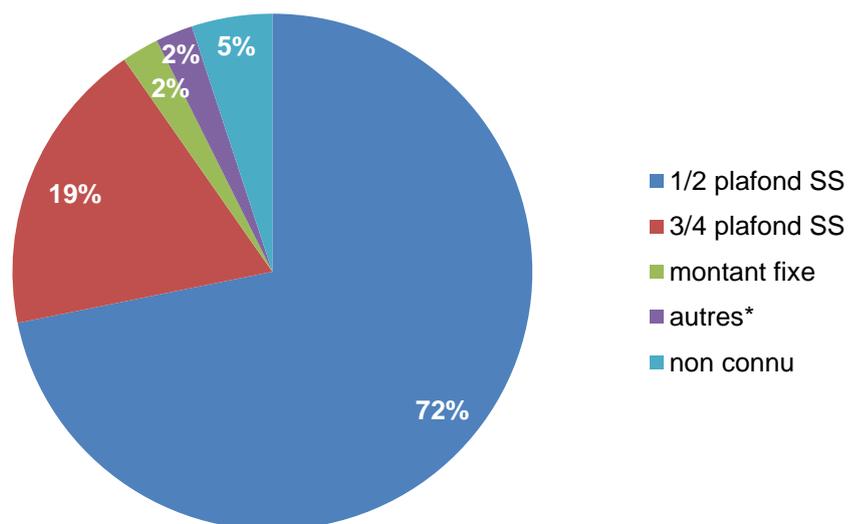


Figure 8 : Répartition des accords sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par plafond individuel (Sources : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS ARA)

* autres : <1/2 plafond SS, % salaire mensuel ou annuel

Un intéressement calculé à partir des résultats de l'entreprise ou des salaires...

Pour 94% des accords, l'assiette de calcul de la prime est liée aux résultats de l'entreprise, 2% aux performances, 4% à une combinaison des deux.

Plus précisément (voir figure 9), l'assiette de calcul de la prime d'intéressement est basée sur le résultat brut, net ou résultat d'exploitation de l'entreprise pour 58% des accords, et sur la masse salariale pour 13% des accords. L'intéressement peut également être une somme forfaitaire (8% des accords).

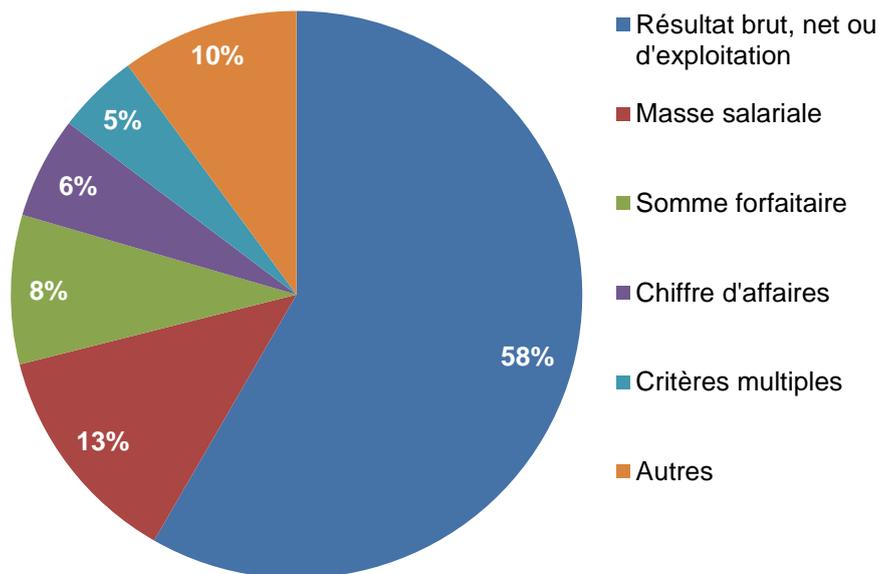


Figure 9 : Répartition des accords sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par assiette de calcul (Sources : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS ARA)
*Autres : bénéfices, marge, valeur ajoutée, excédent brut d'exploitation, revenus locatifs...

...à partir d'une formule plutôt constante que progressive

La prime d'intéressement peut être calculée suivant une formule constante : un pourcentage fixe du chiffre d'affaire ou du résultat, une somme forfaitaire. Il peut également être calculé suivant une formule progressive : le pourcentage augmente en fonction de paliers franchis.

67% des accords choisissent un calcul constant de l'intéressement, 32% un calcul progressif suivant des tranches, le reste un calcul mixte.

Pour les accords avec calcul d'intéressement progressif, l'assiette de calcul est décomposée en plusieurs tranches auxquelles s'applique un pourcentage qui détermine une prime d'intéressement. Ces tranches peuvent être cumulables : les primes créées à chaque tranche s'additionnent entre elles pour donner une prime globale. Au contraire, dans le cas de tranches non cumulables, les primes de chaque tranche ne s'additionnent pas entre elles, la prime globale d'intéressement correspond à la prime générée par la dernière tranche atteinte.

En Haute-Savoie, 19% des accords d'intéressement fixent le calcul de prime par tranches non cumulables, 13% par tranches cumulables.

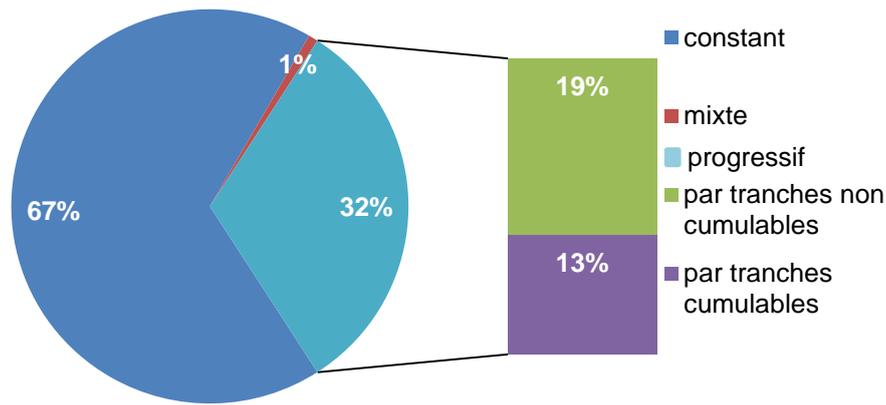


Figure 10 : Répartition des accords sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par type de calcul (Sources : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS ARA)
 Note de lecture : Les cas de calcul par formule progressive (31% des accords) se décomposent en 2 catégories : les cas où les tranches ne sont pas cumulables (19% des accords) et les cas où les tranches sont cumulables (12%).

Des critères de répartition plutôt basés sur le salaire que sur la présence

La répartition de l'intéressement peut être uniforme - c'est-à-dire que tous les salarié.e.s reçoivent la même chose - proportionnelle au salaire ou au temps de présence de chaque salarié, ou combiner plusieurs de ces critères.

En Haute-Savoie, les entreprises de moins de 50 salarié.e.s choisissent dans 43% des accords de répartir les primes d'intéressement proportionnellement au salaire, 26% proportionnellement au temps de présence. Seulement 6% des accords optent pour une répartition uniforme. Par ailleurs, la combinaison de répartition la plus fréquente est 50% salaire / 50% présence (16% des accords). Les autres combinaisons (plus de salaire, ou plus de présence, ou combinaison triple salaire / présence /uniforme) restent marginales.

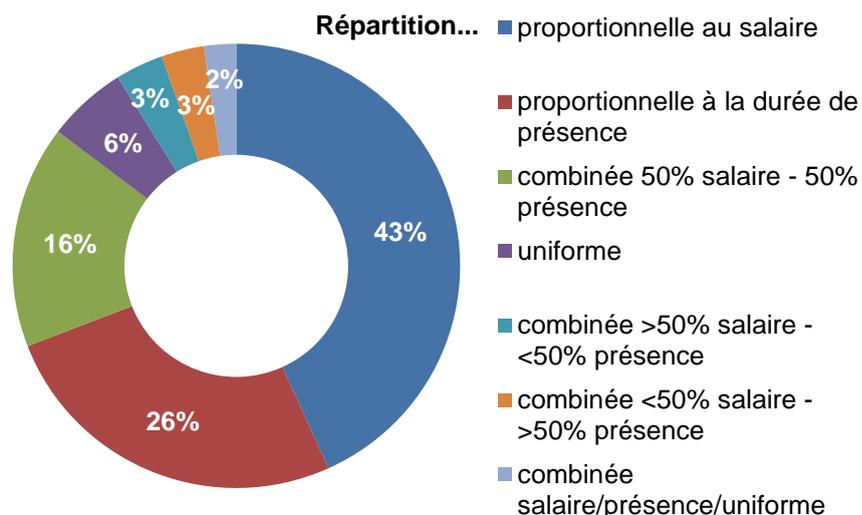


Figure 11 : Répartition des accords sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de Haute-Savoie par critère de répartition (Sources : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS ARA)

III. Focus sur les accords d'intéressement liés aux performances de l'entreprise

La performance : quèsaco ?

La performance, plutôt que les résultats, peut être utilisée dans deux domaines de l'intéressement : comme facteur de déclenchement de l'intéressement ou comme assiette de calcul des primes. Les deux notions résultats et performance peuvent également être combinées.

La notion de performance est complexe et multiforme et n'est pas précisément définie par le code du travail. Dans cette étude, la notion de performance est retenue dès lors que les critères de résultat s'accompagnent ou sont remplacés par d'autres critères : l'atteinte d'objectifs liés à la productivité ou à la rentabilité, la satisfaction du client, la qualité, la santé et la sécurité, les délais de fabrication, l'impact environnemental...

20 accords relèvent de ce focus, sur les 259 accords étudiés, soit 8%, qui utilisent des critères de déclenchement de l'intéressement ou de calcul des primes en tout ou partie basés sur des critères de performance. Le volume étant faible, l'analyse qui suit est à prendre avec précaution.

Des accords issus des plus grandes des entreprises signataires

Ces 20 accords ont été signés pour 30% d'entre eux dans des entreprises de 1 à 10 salarié.e.s et 70% dans des entreprises de 11 à 49 salarié.e.s. Le poids des entreprises les plus grandes est donc plus beaucoup important dans ce profil d'accords d'intéressement que dans les accords basés uniquement sur les résultats. On peut penser que c'est lié à la complexité plus importante de définition et de mise en œuvre de tels accords basés sur des critères de performance, qui peut nécessiter des moyens humains supplémentaires..

En termes de secteurs, les accords basés sur des critères de performance sont signés à 25% dans l'industrie, puis le commerce (20%), l'hébergement et la restauration (20%), les transports (15%), les activités scientifiques et techniques ou de soutien et services administratifs (15%).

Des critères de performance et des formules de calcul variés

Si 30% des accords ne font appel qu'à un seul critère visant la performance dans le déclenchement ou dans le calcul de l'intéressement, 70% en utilisent au moins deux : 30% exactement deux critères, 25% trois critères et 15% quatre ou cinq.

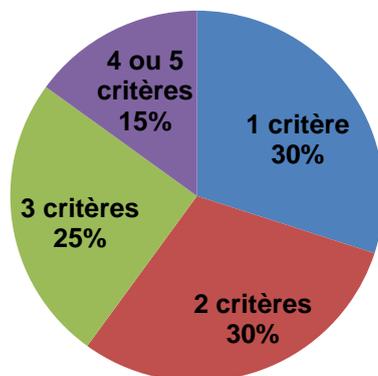


Figure 12 : Répartition des accords faisant appel à la performance par nombre de critères utilisés
(Sources : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS ARA)

Lorsque l'accord ne fait appel qu'à un seul critère de performance, il est soit combiné à un critère de résultat, soit il s'agit d'un critère de performance économique ou de productivité.

Les critères de performance des accords étudiés relèvent plus précisément des thèmes suivants :

Thèmes lié à la performance	Sur les 20 accords
Performance économique	10
Santé et sécurité	8
Qualité	5
Rentabilité	4
Productivité	3
Satisfaction/délais clients	3
Autres	7

Tableau 1 : Détail des thèmes retenus comme critères de performance dans le déclenchement ou le calcul de l'intéressement (Sources : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS ARA)

La sécurité dans l'entreprise est un objectif collectif qui peut être valablement considéré comme un élément de performance au titre d'un accord d'intéressement, la Cour de cassation considérant que des accords d'intéressement peuvent, sans en méconnaître le caractère collectif, prendre en considération des critères tenant à l'amélioration de la sécurité dans l'entreprise².

On peut visualiser le poids de ces thèmes dans les 20 accords sur le graphique ci-dessous : un accord sur deux choisit un critère de performance économique (évolution du chiffre d'affaires, poids du résultat ou de l'excédent brut d'exploitation dans le chiffre d'affaires...), 40% un critère de santé ou sécurité. 25% des accords utilisent un critère lié à la qualité, 20% à la rentabilité (marge), 15% à la productivité, 15% à la satisfaction des clients. Parmi les autres critères de performance, on trouve l'hygiène, l'environnement (consommations de carburant ou de papier), les ressources humaines (entretiens professionnels), le recouvrement (factures impayées).

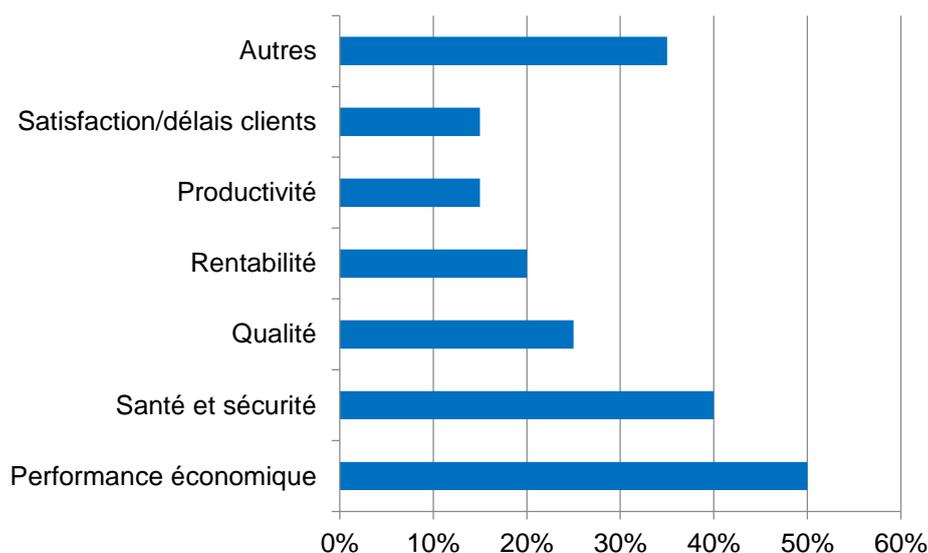


Figure 13 : Poids de chaque thème dans le nombre d'accords d'intéressement faisant appel à la performance (Sources : base D@CCORD DARES / Traitement : SESE DREETS ARA)

² Cassation sociale n °00-18.290 du 24 septembre 2002

Les formules de calcul sont propres à chaque entreprise et souvent complexes, surtout lorsque plusieurs critères sont combinés.

La performance liée aux critères de santé-sécurité

Les critères liés à la santé-sécurité sont présents dans 8 accords signés en Haute-Savoie, soit 40% des accords liés aux performances de l'entreprise, et 3% du nombre total d'accords d'intéressement étudiés. Les critères liés à la santé-sécurité ne sont jamais seuls à être pris en compte dans les modalités de déclenchement ou de calcul de l'intéressement, mais accompagnent d'autres critères, *a minima* des critères liés à la performance économique de l'entreprise.

Le critère le plus utilisé dans 6 des 8 accords est celui des accidents du travail qui sont abordés en volume, en taux de fréquence, en taux de gravité ou de par leur délai de traitement. Les deux derniers accords utilisent le nombre d'accidents de la route (sociétés de transports).

Dans un accord, le nombre de nouvelles situations dangereuses remontées à la hiérarchie et analysées, et le nombre de visites de prévention réalisées et analysées pendant l'année sont pris en compte, avec un objectif de maximisation de ces remontées et visites.

Directrice de la publication : Isabelle Notter
Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités Auvergne-Rhône-Alpes

Service Étude, Statistique, Évaluation (SESE)
Etude réalisée par Béatrice Youmbi et Pascale MEYER

Tour Swisslife – 1, Boulevard Vivier Merle – 69443 LYON CEDEX 03

Téléphone : 04 72 68 29 00

Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr>



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités**