



**Modification de la formule de calcul de l'intéressement :
Quelles précautions ? quelles alternatives ?**

Les conséquences de la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 sur la situation économique des entreprises est réelle.

En synthèse, deux tendances peuvent être observées :

- la crise a entraîné une baisse de l'intéressement versé aux salariés, en particulier dans les secteurs de l'économie les plus impactés,
- à l'inverse, la négociation de l'accord d'intéressement dans le contexte de la crise sanitaire a pu conduire les instances sociales à faire preuve de prudence dans les objectifs à atteindre, en décalage avec les résultats réels de l'entreprise.

Se pose donc la question de la pertinence de la modification de la formule de calcul de l'intéressement.

➤ **Est-il possible de modifier à tout moment l'accord d'intéressement ?**

La signature d'un avenant modifiant la formule de calcul ne peut intervenir au plus tard que dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet (soit avant le 30 juin si l'accord est calé sur l'année civile).

Il est ainsi possible pour ces entreprises d'engager une procédure de modification des accords d'intéressement pour adapter les objectifs initialement fixés par voie d'avenant, lequel doit être conclu avant le 30 juin 2021.

En revanche, l'avenant de révision pour adapter les objectifs en cas de calcul infra-annuel doit être conclu avant l'expiration de la première moitié de la première période de calcul (soit avant le 1^{er} avril 2021 en cas de calcul au semestre et 15 février 2021 en cas de calcul au trimestre).

L'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat avait ouvert la possibilité, compte tenu du contexte, de conclure des accords d'intéressement jusqu'au 31 août 2020 sans que cela ne remette en cause le caractère aléatoire de l'intéressement et les exonérations attachées à ce dispositif, et sans que le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ne soit requis.

Ces accords pouvaient être conclus pour une durée comprise entre un et trois ans. Ils devaient être déposés auprès de l'autorité administrative dans un délai de 15 jours, soit avant le 15 septembre 2020.

Ce report quant à la date de conclusion des accords d'intéressement n'a pas été reconduit en 2021.

Il convient de noter cependant qu'il est désormais possible de conclure des accords d'intéressement pour une durée d'un an, la mesure ayant été pérennisée par la loi ASAP du 7 décembre 2020.

➤ **Quelles alternatives à la révision de l'accord d'intéressement ?**

En l'absence de révision de la formule de calcul de l'intéressement, d'autres dispositifs peuvent être utilement mobilisés afin de mobiliser, de motiver et de rémunérer davantage les salariés :

- Le supplément d'intéressement

Le conseil d'administration d'une entreprise ou son directoire, ou, en l'absence de telles structures, le chef d'entreprise, peuvent décider d'attribuer aux salariés un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos.

Le terme « supplément » retenu par le législateur signifie que les sommes attribuées au titre du supplément d'intéressement viennent obligatoirement en complément de ce qui a été attribué au titre de l'accord d'intéressement.

Le supplément d'intéressement peut ainsi être versé en 2021 (s'il se rapporte à l'exercice 2020) ou 2022 (s'il se rapporte à l'exercice 2021) et nécessite de surcroît que l'entreprise ait déjà versé de l'intéressement au titre de l'exercice 2020 ou 2021 (et pas simplement calculé).

Le supplément d'intéressement suit le régime de l'intéressement (avec notamment un forfait social pour les entreprises de plus de 250 salariés) et est versé dans la limite des plafonds de l'intéressement.

- La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)

Dans un communiqué de presse du 28 avril 2021, le ministère du Travail a précisé qu'il a été proposé aux partenaires sociaux de reconduire la PEPA défiscalisée dans la limite d'un plafond de 1.000 euros, pour les salaires allant jusqu'à 3 SMIC.

Le plafond pourrait être porté à 2.000 euros si l'entreprise ou la branche s'engagent formellement à des actions de valorisation des travailleurs de la deuxième ligne (accord de méthode au niveau de la branche ou de l'entreprise s'engageant à entreprendre des actions en ce sens), ou si l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement en vigueur.

La prime pourrait être versée jusqu'à début 2022 et le dispositif serait applicable rétroactivement pour les primes versées à partir du dépôt du projet de loi, lequel intégrerait ces mesures à l'été.

La PEPA bénéficie d'un régime social et fiscal de faveur : absence de forfait social pour l'entreprise, prime exonérée d'impôt sur le revenu pour le salarié, absence de cotisations sociales dans la limite des plafonds.