

ISSN 1769 - 4000

N° 68 - SOCIAL n° 42

Sur [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) le 27 juin 2018 – [Abonnez-vous](#)

## INTÉRESSEMENT : MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE BRANCHE

### L'essentiel

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite « loi Macron » prévoyait que les branches professionnelles devaient négocier un accord de participation et un accord d'intéressement avant le 31 décembre 2017.

S'il existe bien un accord TP relatif à la participation, il en est autrement de l'intéressement.

Sans initiative de la partie patronale d'ici le 31 décembre 2016, la négociation devait s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative. Tel est le cas : c'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics ont engagé une négociation sur ce sujet.

Cette négociation a abouti le 15 mars 2018, côté Travaux Publics, à la signature d'un accord par la CFDT et la CFE-CGC. L'accord TP est, sur le fond, strictement identique à l'accord signé côté Bâtiment.

Ainsi, l'accord de branche prévoit la mise en place facultative de l'intéressement, ceci de manière réversible avec un accès facilité pour les entreprises. Il est principalement tourné vers les TPE/PME de moins de 50 salariés afin de leur permettre d'appliquer le dispositif directement sans avoir à négocier un accord d'entreprise : une simple décision unilatérale est suffisante. Il s'agit d'un dispositif « *clé en mains* ».

Les entreprises bénéficiant déjà d'un accord d'entreprise sur le sujet ne sont bien évidemment pas impactées par cet accord.

Les entreprises employant habituellement un effectif de 50 salariés et plus peuvent également adhérer à l'accord d'intéressement de branche mais sur la base d'un accord d'entreprise conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L.3312-5 du Code du travail.

Les partenaires sociaux ont également souhaité définir dans l'accord des options afin que les entreprises qui le souhaitent puissent adapter les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement proposées par le régime général.

Cet accord est entré en vigueur le 7 mai 2018 et est disponible sur le site de la FNTF : [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) à la rubrique « Conventions collectives ».

Le présent Bulletin d'information en décrit les principales dispositions.

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)



## OBJET DE L'ACCORD

### Art. 1

L'accord de branche a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre d'un intéressement collectif des salariés aux résultats des entreprises de Travaux Publics.

Il détermine notamment les modalités du **régime général d'intéressement de branche** ainsi que les différentes **options** pouvant être retenues par les entreprises dans leur acte d'adhésion. L'entreprise adhérente a ainsi la possibilité d'opter pour des modalités de calcul de la prime globale d'intéressement et/ou de répartition différentes de celles définies dans le régime général.

## CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

### Art. 2

### Entreprises concernées

Sont comprises dans le champ d'application de l'accord de branche, les entreprises ou organismes, ainsi que leurs filiales, dont l'activité principale, exercée sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer, est visée à l'annexe I de l'accord de branche.

### Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de l'intéressement au titre de l'accord de branche :

- les **salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté** dans l'entreprise adhérente à l'accord de branche ;

Pour la détermination de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul (*exercice de référence*) et des 12 mois qui la précèdent ;

- les **chefs d'entreprise et dirigeants de société** (*notamment le président, le directeur général, le gérant ou les membres du directoire*) **non-salariés au sens du droit du travail, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé**, dans les entreprises comportant au moins un salarié sous contrat de travail et au plus 250 salariés.

## MODALITÉS D'ADHÉSION DES ENTREPRISES

### Art. 3

Les entreprises qui ne disposent pas d'un accord d'intéressement, peuvent adhérer au dispositif. Cette adhésion sera suivie de formalités à accomplir (se reporter à l'article 3.1.3 de l'accord de branche).

### Adhésion au Régime général d'intéressement de branche

Les modalités d'adhésion au dispositif d'intéressement de branche diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- L'entreprise employant habituellement un effectif de 50 salariés et plus, adhère à l'accord d'intéressement de branche sur la base d'un **accord d'entreprise** conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail (*convention ou accord collectif de travail, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du comité social et économique<sup>1</sup> ou à la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur*).

<sup>1</sup> Ou, le cas échéant, le conseil d'entreprise

<sup>2</sup> Pour les dispositions relatives au plafond individuel et à l'affectation des droits se reporter aux articles 5.2 et 6 de l'accord.

- L'entreprise de moins de 50 salariés peut appliquer l'accord de branche sans avoir à conclure un accord d'entreprise par simple adhésion unilatérale de l'employeur.

Il s'agit ici d'une souplesse accordée par l'accord de branche.

## Adhésion avec options particulières

L'entreprise qui, quel que soit son effectif, souhaite opter pour des modalités de calcul de la prime globale d'intéressement et/ou une répartition **différentes** de celles définies dans le régime général d'intéressement adhère à l'accord d'intéressement de branche sur la base d'un accord d'entreprise conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail (cf. *supra*).

Cet accord d'entreprise :

- mentionne l'adhésion à l'accord de branche d'intéressement ;
- précise les modes de calcul et/ou critères de répartition retenus parmi les options ouvertes dans l'accord de branche et indique en préambule les raisons du choix des options ;
- et, pour le reste, renvoie aux dispositions du régime général d'intéressement de l'accord de branche.

Les adhésions **ont une durée déterminée de 3 exercices comptables, avec renouvellement tacite** par période de 3 ans sauf dénonciation dans les 3 mois précédant la fin de chaque période triennale (*conditions énoncées à l'article 3.3 de l'accord*).

## RÉGIME GÉNÉRAL D'INTÉRESSEMENT<sup>2</sup>

Art. 4 à 7

### Formule de calcul de l'intéressement

L'intéressement global annuel est calculé en fonction d'un pourcentage du Résultat Courant Avant Impôt (RCAI)<sup>3</sup> de l'exercice de référence (n)<sup>4</sup> déduction faite de la Réserve Spéciale de Participation (RSP)<sup>5</sup> éventuellement due au titre de l'exercice (n), sous réserve que le montant soit positif, selon la formule suivante :

$$I = 5 \% \times (RCAIn - RSPn) \text{ si } (RCAIn - RSPn) > 0$$

### Plafond global de l'intéressement

Le montant global des sommes distribuables au titre d'un exercice **ne peut pas dépasser annuellement le plafond légal soit 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de l'entreprise.**

Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette de sécurité sociale.

Ce plafond est **majoré forfaitairement** pour tenir compte de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle et, le cas échéant, de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel des chefs d'entreprises, mentionnés à l'article L. 3312-3 du Code du travail, ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu de l'année précédente.

<sup>2</sup> Pour les dispositions relatives au plafond individuel et à l'affectation des droits se reporter aux articles 5.2 et 6 de l'accord.

<sup>3</sup> Correspond à titre indicatif :

- pour les sociétés assujetties au régime réel normal d'imposition, au montant figurant à la ligne GW de la liasse fiscale 2052 de l'exercice de référence ;
- pour les sociétés assujetties au régime simplifié d'imposition, au Résultat d'Exploitation auquel sont ajoutés les Produits Financiers et retranchées les Charges Financières (ligne 270 + ligne 280 – ligne 294 de la liasse 2033 B de l'exercice de référence).

<sup>4</sup> Exercice au titre duquel est calculée la prime globale d'intéressement.

<sup>5</sup> Montant figurant à la ligne HJ de la liasse fiscale 2053

Le taux de la majoration pour congés payés est égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

Cette disposition ne s'applique, toutefois, pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

## Distribution d'un supplément d'intéressement<sup>6</sup>

Les organes de direction de chaque entreprise adhérente à l'accord d'intéressement de branche (chef d'entreprise, conseil d'administration, directoire, président ou gérant, selon le cas) **peuvent décider de verser, au titre de l'exercice clos, un supplément d'intéressement collectif.**

Cette décision intervient après la clôture de l'exercice au titre duquel est versé le supplément d'intéressement et après calcul de l'intéressement global annuel en vertu de l'accord de branche.

Aucun versement de supplément d'intéressement ne peut être effectué lorsque l'intéressement global est nul.

## Mode de répartition entre les bénéficiaires

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente est répartie **proportionnellement à la rémunération** de chaque bénéficiaire.

Le droit individuel de chaque bénéficiaire est déterminé en multipliant le montant de l'intéressement global par le rapport entre les salaires du bénéficiaire sur l'exercice de référence et la masse salariale globale de l'ensemble des bénéficiaires sur l'exercice de référence.

La prime globale d'intéressement est donc distribuée entre les bénéficiaires selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \text{Intéressement global} \times \frac{\text{Somme des salaires du bénéficiaire sur l'exercice de référence}}{\text{Masse salariale globale de l'ensemble des bénéficiaires sur l'exercice de référence}}$$

La rémunération à retenir correspond au salaire brut soumis à cotisations, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, de chaque intéressé au titre de l'exercice de référence.

Pour les périodes d'absence pour congés de maternité ou d'adoption et celles consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont ceux qu'aurait perçus le salarié concerné pendant les mêmes périodes s'il avait travaillé.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que pour le conjoint<sup>7</sup> du chef d'entreprise, dans les entreprises adhérentes de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, et dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

<sup>6</sup> Se reporter à l'article 4.3 de l'accord de branche pour connaître les modalités pratiques.

<sup>7</sup> A la date de signature de l'accord, il s'agit du conjoint associé dans la mesure où le conjoint collaborateur ne perçoit pas de rémunération.

### Notez-le :

L'application de l'accord de branche est suivie au niveau de chaque entreprise adhérente par les représentants d'organisations syndicales représentatives ou le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui ou les délégués du personnel ou, à défaut, par une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet.

Ils se réuniront au moins une fois par an pour être informés par le représentant de l'entreprise de l'évolution des divers éléments constitutifs de l'Intéressement et de leur influence sur l'activité de l'entreprise.

Les documents nécessaires au calcul de l'intéressement et au respect des modalités de sa répartition seront à disposition huit jours au moins avant la réunion.

Par ailleurs, une note d'information reprenant le texte même de l'accord de branche, éventuellement complétée par l'accord d'entreprise, est remise à tous les bénéficiaires de chaque entreprise adhérente, y compris à tout nouvel embauché.

De même, un livret d'épargne salariale est remis par toute entreprise adhérente à chaque salarié lors de la conclusion de son contrat de travail (cf. art. 7 de l'accord de branche).

## OPTIONS DÉROGATOIRES AU RÉGIME GÉNÉRAL

Art. 8 à 9

Les entreprises qui souhaitent définir des modalités de calcul de la prime globale d'intéressement et/ou de répartition **différentes** de celles prévues dans le régime général d'intéressement, peuvent opter, dans leur accord, pour l'un des modes de calcul et/ou critères de répartition proposés parmi les options dérogatoires ouvertes dans l'accord de branche.

**Il est rappelé que l'accord d'adhésion doit notamment comporter un préambule indiquant les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition retenus par l'entreprise.**

### Options relatives aux modalités de calcul de l'intéressement

#### Seuil de déclenchement

L'entreprise peut opter dans le cadre de son adhésion pour un seuil de déclenchement de l'intéressement qui serait un niveau de résultat ou de performance à partir duquel l'intéressement sera calculé.

Ce seuil de déclenchement retenu par l'entreprise est précisé dans son accord d'adhésion.

#### Formule de calcul de l'intéressement

L'intéressement collectif des salariés doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul qui peut être liée aux résultats de l'entreprise et/ou à ses performances.

Dans le cadre de son adhésion à l'accord d'intéressement, l'entreprise peut définir la formule de calcul de son choix ou opter pour l'une des formules de calcul suivantes :

#### □ FORMULE DE CALCUL A : INTÉRESSEMENT AU RÉSULTAT

La présente formule de calcul de l'intéressement s'adresse aux entreprises qui souhaitent associer les salariés aux résultats en leur attribuant un pourcentage d'un résultat de l'exercice de référence (n) selon la formule suivante :

$$I(A) = X \% \times R_n$$

Le résultat R et le pourcentage X retenus par l'entreprise sont définis précisément dans son accord d'adhésion.

Le résultat pris en compte ne peut être ni le chiffre d'affaires, ni l'excédent brut d'exploitation qui risquent de ne pas présenter le caractère aléatoire que doit nécessairement respecter l'intéressement.

#### □ FORMULE DE CALCUL B : INTÉRESSEMENT AU RÉSULTAT ET AUX PERFORMANCES : incitation à la diminution des coûts liés au remplacement et à la réparation de matériels et outillages

Cette formule de calcul de l'intéressement s'adresse aux entreprises qui souhaitent associer les salariés aux résultats et renforcer l'adhésion de ceux-ci à l'amélioration des performances de l'entreprise en matière de coût de production en portant une attention particulière sur la diminution des coûts de remplacement et de réparation de matériels et outillage hors équipements de protections individuelles (E.P.I.)

L'intéressement global annuel est calculé à partir du résultat (R) de l'exercice de référence (n) et, le cas échéant, majoré en fonction d'un indicateur de performances (P) tenant à la diminution des coûts liés au remplacement et à la réparation de matériels et outillages dans l'entreprise.

Ces paramètres sont à définir précisément par l'entreprise dans son accord d'adhésion.

L'indicateur de performances (P) découle de l'évolution des coûts liés au remplacement et à la réparation de matériel et outillages hors E.P.I. (Coût MO) au cours de l'exercice de référence (n) par rapport à l'année précédente (n-1).

Le coût MO correspond à la somme des éléments suivants après déduction du coût des E.P.I. :

- montant comptabilisé dans le compte comptable 6155. *Entretien et réparation sur biens mobiliers* ;
- montant comptabilisé dans le compte comptable 6156. *Maintenance*, sauf maintenance immobilière et maintenance de logiciels ;
- montant figurant à la *ligne KU de la liasse fiscale 2054* pour les sociétés soumises au régime réel normal d'imposition ou la *ligne 442 de la liasse 2033 C* pour les sociétés soumises au régime simplifié d'imposition.

L'intéressement global annuel est donc calculé selon la formule suivante :

$$I(B) = X \% \times R_n \times P$$

Le résultat R, le pourcentage X et l'indicateur de performance P retenus par l'entreprise sont définis précisément dans son accord d'adhésion.

#### Plafond global de l'intéressement

L'entreprise peut opter dans le cadre de son adhésion à l'accord de branche pour un plafond global d'intéressement réduit par rapport au plafond global légal d'intéressement mentionné à l'article L. 3314-8 du Code du travail (*à savoir 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de l'entreprise*).

Le pourcentage de la masse salariale retenu est précisé dans son accord d'adhésion.

Le montant global des sommes distribuables au titre d'un exercice ne peut pas dépasser annuellement ce pourcentage déterminé du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette de sécurité sociale.

Ce plafond réduit est majoré forfaitairement pour tenir compte de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle et, le cas échéant, de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel des chefs d'entreprises, mentionnés à l'article L. 3312-3 du Code du travail, ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu de l'année précédente.

Le taux de la majoration pour congés payés est égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

Cette disposition ne s'applique pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

Ce plafond s'apprécie exercice par exercice et le montant des sommes distribuables au titre d'un exercice provenant de la prime globale d'intéressement y compris, le cas échéant, du supplément d'intéressement, ne peut dépasser les plafonds légaux mentionnés à l'article L. 3314-8 du Code du travail.

#### Options relatives à la répartition de l'intéressement

La répartition entre les bénéficiaires peut être uniforme et/ou proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice et/ou proportionnelle aux salaires. Ces différents critères peuvent être également retenus conjointement.

#### RÉPARTITION PROPORTIONNELLE AU SALAIRE ET/OU A LA DURÉE DE PRÉSENCE ET/OU UNIFORME

L'entreprise peut opter dans le cadre de son adhésion à l'accord de branche pour une répartition utilisant un critère différent de celui retenu par le régime général d'intéressement (proportionnellement à la rémunération de chaque bénéficiaire) ou, conjointement, deux ou trois critères de son choix parmi les critères légaux.

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente peut ainsi être répartie au choix, pour une part, proportionnellement au salaire de chaque bénéficiaire et/ou, pour une autre part, proportionnellement à sa durée de présence au cours de l'exercice de référence et/ou, pour une autre part, de façon uniforme selon la formule suivante :

**Droit individuel =**

$$A \% \times \text{Intéressement global} \times \left( \frac{\text{Somme des salaires du bénéficiaire sur l'exercice de référence}}{\text{Masse salariale globale de l'ensemble des bénéficiaires sur l'exercice de référence}} \right)$$

$$+ B \% \times \text{Intéressement global} \times \left( \frac{\text{Durée de présence du salarié dans l'entreprise sur l'exercice de référence}}{\text{Durée de présence de l'ensemble des bénéficiaires sur l'exercice de référence}} \right)$$

$$+ C \% \times \left( \frac{\text{Intéressement global}}{\text{Nombre de bénéficiaires sur l'exercice de référence}} \right)$$

**Avec A % + B % + C % = 100 %**

Les pourcentages A, B et C de l'intéressement global, retenus par l'entreprise sont précisés dans son accord d'adhésion.

Un ou deux de ces trois pourcentages peuvent être nuls mais leur somme doit être égale à 100 %.

Sont considérées comme durée de présence au sens du présent accord les périodes de travail effectif ainsi que les périodes correspondants aux :

- congés payés légaux et conventionnels ;
- jours de repos attribués dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- jours fériés chômés et payés par l'entreprise ;
- congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- jours de repos compensateur ;
- absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- absences pour exercice des fonctions de conseillers prud'homme ;
- congés légaux de maternité prévus à l'article L.1225-17 du Code du travail et d'adoption prévus à l'article L.1225-37 du Code du travail ;
- périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L.1226-7 du Code du travail ;
- période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation en application de L.6222-24 du Code du travail ;
- temps passé à des jurys d'examens ;
- temps passé à la fonction de conseiller du salarié ;
- temps passé à des interventions en tant que sapeur-pompier volontaire.

Il est ainsi précisé que les salariés qui ont été embauchés ou qui ont quitté l'entreprise en cours d'année sont pris en compte au prorata de leur temps de présence effectif au cours de l'exercice considéré.

La rémunération à retenir correspond au salaire brut soumis à cotisations, au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, de chaque intéressé au titre de l'exercice de référence.

Pour les périodes d'absence pour congés de maternité ou d'adoption et celles provoquées par un accident de travail ou une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint du chef d'entreprise<sup>8</sup> dans les entreprises adhérentes de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente et dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

---

## TEXTE DE RÉFÉRENCE :

*Accord collectif national du 15 mars 2018 instituant un intéressement dans les Travaux Publics*

---

<sup>8</sup> A la date de signature de l'accord, il s'agit du conjoint associé dans la mesure où le conjoint collaborateur ne perçoit pas de rémunération.