

Suppléments de participation et d'intéressement : quelles sont les règles ?



© 2023 Les Echos Publishing

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place, par le biais d'un accord collectif, un dispositif de participation aux bénéfices au profit de leurs salariés. De manière facultative cette fois, elles peuvent également instaurer, toujours dans le cadre d'un accord collectif, un dispositif d'intéressement lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Et en cas de bénéfices importants réalisés par l'entreprise, le conseil d'administration, le directoire ou, en l'absence de tels organes, l'employeur peut décider de verser des suppléments de participation et d'intéressement aux salariés. Mais ces sommes doivent-elles faire l'objet d'accords spécifiques pour être exonérées de cotisations sociales, au même titre que les primes de participation et d'intéressement ?

Dans une affaire récente, une société avait, au titre de 3 années, versé des suppléments de participation et d'intéressement à ses salariés. Et ce, en vertu de protocoles d'accords de négociation annuelle sur les salaires (NAO) conclus au sein de la société. Dans le cadre d'un contrôle mené par l'Urssaf, la société s'était vu notifier un redressement l'invitant à régler les cotisations sociales liées à ces suppléments. Selon l'Urssaf, pour échapper aux cotisations sociales, le versement de ces suppléments aurait

dû faire l'objet d'accords spécifiques ou d'avenants aux accords de participation et d'intéressement initiaux. De son côté, la société estimait que des accords spécifiques n'étaient pas nécessaires puisque les suppléments versés avaient été repartis entre les salariés conformément aux accords de participation et d'intéressement initiaux.

Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis. S'agissant du supplément de participation, les juges ont indiqué qu'il aurait dû faire l'objet d'un accord spécifique, déposé auprès de la Dreets (anciennement la Direccte), dans la mesure où il a été instauré par le biais de la négociation collective (et non par le conseil d'administration, le directoire ou l'employeur). S'agissant de l'intéressement, ils ont affirmé que lorsqu'un accord de base a été conclu au sein de l'entreprise, la mise en œuvre d'un supplément d'intéressement ne peut intervenir que s'il existe un accord spécifique prévoyant les modalités de répartition de ce supplément. Un accord qu'il convient également de déposer auprès de la Dreets.

Aussi, compte tenu de l'absence d'accords spécifiques sur les suppléments de participation et d'intéressement conclus au sein de la société, les sommes versées aux salariés ne pouvaient pas échapper aux cotisations sociales.

[Cassation sociale, 19 octobre 2023, n° 21-10221](#)

© 2023 Les Echos Publishing