

## Service Recouvrement

Pour tout renseignement, contacter :

- Tél. : 01 44 90 20 62
- Fax : 01 44 90 20 68
- [cotisation@crpcen.fr](mailto:cotisation@crpcen.fr)

## INTÉRESSEMENT

### TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Loi du 12 juillet 1937**, article 3.
- **Articles L. 3312-1 et suivants, L. 3314-1 et suivants** du code du travail.
- **Articles L. 137-15 et L. 137-16** du code de la sécurité sociale.
- **Lettre circulaire AcoSS n° 2001-056** du 10 avril 2001 rappelant les modifications apportées aux mécanismes de l'épargne salariale.
- **Circulaire interministérielle** du 22 novembre 2001 et **lettre circulaire AcoSS n° 2002-032** du 30 janvier 2002.
- **Circulaire interministérielle** du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale.
- **Lettre circulaire AcoSS n° 2005-167** du 29 novembre 2005 diffusant et commentant la circulaire du 4 octobre 2005.
- **Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006** pour le développement de la participation et de l'actionnariat.
- **Lettre circulaire AcoSS n° 2007-048** du 6 mars 2007 commentant les modifications apportées aux mécanismes de l'épargne salariale par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006.
- **Lettre circulaire AcoSS n° 2007-081** du 7 juin 2007.
- **Circulaire n° DSS/5B/dGt/rt3/2007/199** du 15 mai 2007 diffusant le document questions/réponses ministériel du 15 mai 2007.

Les règles applicables en matière d'intéressement dérogent au principe posé par l'article 3 de la loi du 12 juillet 1937 et selon lequel les salaires, gratifications et avantages de toute nature alloués par les employeurs sont considérés comme rémunérations soumises à cotisations CRPCEN.

L'intéressement est un dispositif permettant à toute entreprise qui le souhaite d'allouer une prime aux salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

### CHAMP D'APPLICATION DE L'INTÉRESSEMENT

Toute entreprise du notariat, quelle que soit sa forme juridique, peut mettre en place l'intéressement. Cette mise en place est facultative.

Cette possibilité est également offerte à un groupe d'entreprises.

Il appartient aux parties de déterminer le champ d'application de leur accord et le périmètre du groupe. Aucune condition d'effectif n'est exigée. Cependant l'entreprise doit satisfaire à ses obligations en matière de représentation du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

À défaut, un procès-verbal de carence doit attester que les élections ont été régulièrement organisées et que l'absence d'institutions représentatives est due au seul manque de candidatures. Lorsque les effectifs sont inférieurs au seuil défini par la loi en matière de représentation du personnel, cette condition n'est évidemment pas exigée.

Si l'entreprise ne respecte pas ses obligations en matière de représentation du personnel, les sommes versées au titre de l'accord ne peuvent être considérées comme de l'intéressement et ne bénéficient en conséquence d'aucune exonération.

L'intéressement a un caractère collectif c'est-à-dire que tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de l'intéressement. Aucune catégorie de salariés ne peut être exclue du bénéfice de l'intéressement. Il est donc impossible de soumettre le bénéfice de l'intéressement à une condition de nature du contrat de travail.

Si l'entreprise ne compte qu'un seul salarié, la mise en œuvre de l'intéressement est envisageable si cet intéressement est calculé en fonction des performances et des résultats de l'entreprise et non en fonction des performances du salarié.

Une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée mais elle ne pourra en toute hypothèse excéder 3 mois.

L'ancienneté s'apprécie au regard de la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise sans que les périodes de suspension du contrat de travail puissent être déduites. La durée d'appartenance se détermine en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, en prenant en compte tous les contrats de travail c'est-à-dire CDD et CDI.

Peuvent également bénéficier des dispositions de l'accord d'intéressement :

- les chefs d'entreprise ;
- le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ou s'il s'agit de personnes morales ;
- les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du Directoire.

Toutefois un tel accord ne peut être conclu lorsque l'entreprise compte un seul salarié et que ce dernier a la qualité de Président, Directeur général, gérant ou membre du Directoire.

## PLAFONNEMENT DES PRIMES D'INTÉRESSEMENT

### PLAFOND GLOBAL

Le total des primes d'intéressement versées à l'ensemble des bénéficiaires ne peut excéder 20 % du total des salaires bruts versés et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les dirigeants d'entreprises.

### PLAFOND INDIVIDUEL

Le montant des primes distribuées à un même salarié ne peut excéder la moitié du montant du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale.

## PRINCIPE DE NON-SUBSTITUTION

Salaire et intéressement doivent être distingués sur le bulletin de salaire.

Une prime d'intéressement ne peut se substituer à un élément de rémunération.

Le principe de non-substitution s'oppose à ce que l'application par l'entreprise d'un accord d'intéressement soit à l'origine de la suppression ou de la réduction d'éléments de rémunération.

Le non-respect de ce principe entraîne la réintégration des primes versées, à hauteur des éléments de rémunération supprimés, dans l'assiette des cotisations et des taxes et participations sur les salaires. Ce principe doit être respecté durant un délai fixé à 12 mois entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de l'accord.

La date d'effet de l'accord est le début de l'exercice de référence du calcul de la prime.

Le versement d'une prime relais, même à caractère exceptionnel, calculée selon les mêmes modalités que l'intéressement, entre un premier accord et la conclusion d'un second, se heurterait à la règle de non-substitution dans la mesure où elle serait en vigueur avant la conclusion de l'accord d'intéressement et supprimée pendant l'application de l'accord.

## CONCLUSION DE L'ACCORD

Les accords d'intéressement peuvent être conclus de deux façons :

- selon le droit commun de la négociation collective c'est à dire soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- selon des modalités spécifiques c'est à dire soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives, soit au sein du comité d'entreprise, soit à la suite de la ratification de l'accord à la majorité des 2/3 des salariés.

## DÉLAI DE CONCLUSION ET DÉPÔT DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT

Si l'accord retient une période de calcul annuelle, il doit être conclu avant le 1<sup>er</sup> jour du 7<sup>e</sup> mois suivant la date de leur prise d'effet pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales.

Dans le cas d'un premier exercice inférieur ou supérieur à 12 mois, les délais de conclusion doivent être proratisés. Si l'accord retient une période infra-annuelle, sa conclusion doit avoir lieu avant que la première période de calcul ne soit achevée.

Par exemple, pour un effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et une période de calcul au semestre, l'accord doit être conclu avant le 1<sup>er</sup> avril 2011.

Les accords d'intéressement (qu'ils retiennent une période de calcul annuelle ou des périodes de calcul infra-annuelles) doivent être déposés dans un délai de 15 jours à compter de la date limite autorisée pour la conclusion de l'accord (et non plus dans les 15 jours suivant sa conclusion effective). L'accord d'intéressement doit être déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) du lieu de sa conclusion, au plus tard dans les quinze jours suivant la date limite de conclusion, si aucun délai d'opposition ne s'applique ou à compter de la fin du délai d'opposition (8 jours pour un accord d'entreprise, 15 jours pour un accord de branche). Ainsi, désormais, un accord entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier et prévoyant une période de calcul annuelle peut être déposé, quelle que soit sa date de conclusion, jusqu'au 15 juillet de l'année considérée, en l'absence de délai d'opposition : un accord entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier et prévoyant une période de calcul semestrielle peut être déposé, quelle que soit sa date de conclusion, jusqu'au 15 avril de l'année considérée.

Aucun versement ne peut intervenir avant le dépôt.

Toute modification de l'accord d'intéressement doit se faire par un avenant conclu dans les mêmes conditions que l'accord lui-même.

## CONTENU DES ACCORDS

L'accord doit contenir des clauses obligatoires énumérées aux articles L. 3313-1 et L. 3313-2 du code du Travail. Les parties à l'accord peuvent également prévoir des clauses facultatives en fonction des précisions et adaptations qu'elles souhaitent apporter. Il peut s'agir par exemple de conditions d'ancienneté minimale, de versement d'acomptes, de modes de calcul.

Ainsi, pour être valablement conclu, le contrat d'intéressement doit contenir un certain nombre de clauses obligatoires :

- la période pour laquelle il a été conclu : la durée de l'accord est fixée obligatoirement à trois ans ;
- les établissements concernés ;
- les modalités d'intéressement retenues explicitant la formule de calcul ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement, le cas échéant, selon les catégories de salariés ou les unités de travail.

## CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

L'accord d'intéressement doit contenir la mention d'une formule de calcul. Cette mention a pour but de garantir le caractère aléatoire et la sécurité juridique des salariés.

Cette formule doit être claire et doit faire appel à des éléments objectivement mesurables dont la définition figurera dans l'accord.

Ces éléments doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement. Ni le versement des primes d'intéressement ni leur montant ne peut être garanti.

Le calcul de l'intéressement se fait le plus souvent sur la période correspondant à l'exercice comptable, fiscal ou social.

Cependant cette période peut être différente et se présenter également sous forme de périodes infra-annuelles de durée équivalente, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à trois.

Ainsi, une année ne peut être segmentée qu'en périodes de calcul de 3, 4 ou 6 mois.

L'accord d'intéressement doit indiquer les modalités d'intéressement retenues : intéressement lié aux résultats ou aux performances. Un accord d'intéressement peut adopter un système mixte combinant résultats et performances.

Les modalités de calcul peuvent varier selon les établissements et les unités de travail.

## RÉPARTITION ET VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

La répartition des produits de l'intéressement peut prendre différentes formes :

- répartition uniforme c'est-à-dire un montant identique pour tous les salariés ;
- répartition proportionnelle au salaire ;
- répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
- répartition utilisant conjointement plusieurs critères.

Le versement effectué au titre de l'intéressement doit être égal au montant net de l'intéressement déduction faite des CSG et CRDS dues au titre des revenus d'activité.

Il doit intervenir au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice. En cas de calcul infra-annuel, le versement doit intervenir dans les deux mois suivant la période de calcul. Au delà de ces périodes, les sommes produisent un intérêt calculé au taux légal qui bénéficie des mêmes exonérations que l'intéressement.

En outre, les intérêts éventuels ne sont pas assujettis à CSG et CRDS.

Si l'accord le prévoit, des avances peuvent être effectuées en cours d'année.

Toutefois si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des avances versées en cours d'année, les sommes versées en trop doivent être intégralement reversées par les salariés.

Les clauses prévoyant l'acquisition définitive des avances par les salariés en cas de trop-perçu sont illégales.

Le salarié peut affecter les sommes perçues au titre de l'intéressement à un plan d'épargne ou à un compte épargne temps.

Lors du versement de l'intéressement, le salarié reçoit une fiche distincte du bulletin de paie précisant le montant de la part revenant au salarié, le montant global de l'intéressement, le montant moyen de l'intéressement, le montant des CSG et CRDS.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Ces documents doivent être aussi adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

## RÉGIME SOCIAL

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de rémunérations. Elles sont, sous certaines conditions, exonérées de cotisations CRPCEN.

En premier lieu, l'accord doit avoir été déposé à l'unité territoriale de la Direccte pour ouvrir droit à exonérations ; la date de dépôt marque le point de départ des exonérations.

D'autre part, l'accord doit instituer une formule de calcul en rapport avec les performances et les résultats de l'entreprise et présentant un caractère aléatoire.

Le caractère collectif de l'intéressement doit également être respecté.

Enfin, les conditions relatives au respect des plafonds et au principe de non substitution doivent être remplies.

## **VERSEMENT DES PRIMES ET INFORMATION DES SALARIÉS**

Lors du versement de l'intéressement, une fiche distincte de bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire indiquant le montant de la part qui lui revient. Cette fiche doit préciser le montant global de l'intéressement versé et le montant moyen, le montant des droits attribués à l'intéressé, les montants de la CSG et de la CRDS. Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Par ailleurs, l'employeur doit demander son adresse au salarié quittant l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informer qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse. Si le salarié ne peut être atteint, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles doivent être versées à la Caisse des dépôts et consignations

## **FORFAIT SOCIAL**

Les articles L. 137-15 et L. 137-16 du code de la sécurité sociale instaurent une contribution patronale appelée « forfait social ». Le taux de cette contribution est de 20 %. Cette contribution est recouvrée par l'Urssaf.

## **VERSEMENT D'UN SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT**

La loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié offre aux entreprises la possibilité de verser à leurs salariés un supplément d'intéressement.