

## PÉRIPHÉRIQUES DE RÉMUNÉRATION

---

### PARTICIPATION

La participation aux résultats de l'entreprise est réglementée par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 et le décret n° 87-544 du 17 juillet 1987.

Ces textes sont complétés et modifiés par les lois n° 94-640 du 25 juillet 1994 et n° 2001-152 du 19 février 2001.

### TEXTES

- Ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 (articles L. 3322-1 et suivants du Code du travail) ;
- Décret n° 87-544 du 17 juillet 1987 ;
- Lettre-circulaire ACOSS n° 94-21 du 9 février 1994 ;
- Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 ;
- Décret n° 95-377 du 11 avril 1995 ;
- Circulaire du 9 mai 1995 (JO du 17 mai 1995) ;
- Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 - JO du 31 décembre.

### ENTREPRISES ASSUJETTIES

La participation est obligatoire dans toute entreprise employant au moins **50** salariés et dégageant, par ailleurs, des bénéfices supérieurs à **5 %** des capitaux propres.

L'effectif à partir duquel la participation est obligatoire s'apprécie au niveau de l'entreprise.

*Cass. soc. 24 janvier 2006 - Sté GAN Assurances c/ Duventru*

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 a étendu l'obligation de participation aux unités économiques et sociales de **50** salariés et plus. Par ailleurs, la liste des entreprises publiques et sociétés nationales soumises à cette obligation est donnée à l'article 4 du décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 modifié par le décret n° 96-255 du 26 mars 1996.

Sont également assujetties les entreprises publiques et les sociétés nationales dont le capital est détenu à plus de **50 %** par une entreprise publique ou une société nationale figurant sur cette liste.

☞ *Une entreprise qui a conclu un accord d'intéressement et qui franchit le seuil de 50 salariés, n'est soumise au régime de participation qu'à l'expiration de l'accord d'intéressement.*

*Les autres entreprises publiques et sociétés nationales, si elles sont titulaires d'une autorisation spéciale, accordée lorsqu'elles réunissent les caractéristiques et conditions suivantes :*

- *leur capital social est détenu en majorité, directement ou indirectement, soit par une entreprise ou plusieurs entreprises publiques ou sociétés nationales ne figurant pas sur la liste de l'article 4 du présent décret, soit par une de ces entités et une ou plusieurs entreprises visées à l'article 1 (a et b) du décret n° 87-948 du 26 novembre 1987,*
- *elles ne reçoivent des collectivités publiques aucune subvention d'exploitation,*
- *elles ne sont pas en position de monopole pour leur activité principale,*
- *les prix de leurs produits et services ne sont pas soumis à une législation spécifique.*

*Pour bénéficier de l'autorisation prévue ci-dessus, l'entreprise dépose une demande auprès du secrétariat de la commission interministérielle visée à l'article 6 du décret du 9 août 1953. L'autorisation est accordée conjointement par le ministre chargé de l'économie, le ministre chargé du budget et le ministre de tutelle du principal actionnaire de l'entreprise concernée après avis de cette commission ; elle est, toutefois, réputée acquise en l'absence de décision expresse notifiée à l'entreprise, à l'expiration d'un délai de 4 mois à compter du dépôt de la demande."*

## **Liste des entreprises publiques soumises au régime légal de la participation**

**Article 4 - Décret du 26 novembre 1987 modifié par le décret n° 96-255 du 26 mars 1996**

### **Ministère de l'économie et des finances**

- Banque de France ;
- Caisse Centrale de Réassurance ;
- Caisse des Dépôts-Développement ;
- Caisse Financière Hervet ;
- Crédit d'Équipement des Petites et Moyennes Entreprises ;
- Crédit Lyonnais ;
- La Française des Jeux ;
- Société Centrale des Assurances Générales de France ;
- Société Centrale du Groupe des Assurances Nationales ;
- Société Marseillaise de Crédit.

### **Ministère de la défense**

- Aérospatiale ;
- G.I.A.T. Industries ;
- Société Nationale d'Études et de Construction de Moteurs d'Avion ;
- Société Nationale des Poudres et Explosifs.

*Ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme*

- Compagnie générale maritime ;
- Groupe Air France SA.

*Ministère de l'industrie, de la poste et des télécommunications*

- Compagnie des machines Bull ;
- Entreprise Minière et Chimique ;
- Entreprise de Recherche et d'Activité Pétrolière ;
- Régie nationale des usines Renault ;
- Thomson S.A.

## **MODES DE CONCLUSION DES ACCORDS**

Les accords de participation sont passés soit :

- dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail ; c'est-à-dire un accord passé entre l'employeur et un ou plusieurs syndicats représentatifs ;
- entre le chef d'entreprise et des représentants d'organisations syndicales représentatives, mandatés pour conclure un tel accord ;
- au sein du comité d'entreprise ; Il faut l'acceptation de l'accord par la moitié des membres salariés présents lors de la réunion du comité d'entreprise ;
- à la suite de la ratification à la majorité des **2/3** du personnel d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise.

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises de moins de **50** salariés peuvent, pour conclure un accord, avoir recours aux modalités prévues à l'article L. 3322-6 du Code du travail, à savoir :

- conclure un accord collectif de travail ;
- conclure un accord au sein du comité d'entreprise ;
- conclure un accord avec des représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- faire ratifier le projet d'accord par la majorité des **2/3** du personnel.

Toutefois, lorsqu'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) applicable à l'entreprise, prévoit de recueillir les sommes issues de la participation, l'accord instituant le PEI peut dispenser l'entreprise désirant appliquer volontairement la participation de conclure un accord.

Dans cette hypothèse, le règlement du PEI doit inclure les clauses que doit comporter un accord de participation.

## DÉPÔT DE L'ACCORD

Pour ouvrir droit aux exonérations, les accords de participation doivent avoir été déposés à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu où ils ont été conclus.

## CALCUL DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION (RSP)

### Caractère aléatoire

Les versements effectués au titre de la participation sont requalifiés en salaire dès lors que l'accord ne présente pas un caractère aléatoire.

### Accord de droit commun

$$RSP = \frac{1}{2} \left[ B - \frac{5C}{100} \right] \times \frac{S}{VA}$$

- RSP : Réserve Spéciale de Participation ;
- B : Bénéfice net (réalisé en France métropolitaine et dans les DOM) ;
- C : Capitaux propres de l'entreprise ;
- S : Masse Salariale ;
- VA : Valeur Ajoutée.

***La formule de droit commun constitue un minimum légal.***

### Accords dérogatoires

Les parties à l'accord peuvent s'entendre sur une autre formule de calcul à condition :

- que cette formule soit au moins aussi avantageuse que la formule légale pour l'ensemble des salariés ;
- que le calcul de la RSP soit lié aux résultats de l'entreprise ;
- que la RSP ne dépasse pas :
  - la moitié du bénéfice net comptable ;
- ou
- au choix des parties, l'un des 3 plafonds suivants :
  - le bénéfice net comptable moins 5 % des capitaux propres,
  - le bénéfice net fiscal moins 5 % des capitaux propres,
  - la moitié du bénéfice net fiscal.

*Article L. 3324-2 du Code du travail*

## BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la RSP. Sont admis au bénéfice de la participation :

- les salariés à temps partiel ;
- les salariés en contrat à durée déterminée s'ils justifient d'une ancienneté suffisante ;
- les apprentis.

Par contre, les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail n'ont pas vocation à bénéficier de la participation. L'entreprise peut exiger pour le bénéfice de la participation une condition d'ancienneté. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder **3** mois.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des **12** mois qui la précèdent. Par ancienneté, il faut entendre, l'appartenance juridique à l'entreprise. Le fait d'être salarié de l'entreprise ou de remplir la condition d'ancienneté, éventuellement exigée par l'accord, suffit pour ouvrir droit à la participation. L'accord ne peut exiger d'autres conditions telles que la présence du salarié à une date donnée ou l'absence de licenciement pour faute lourde.

*Cass. soc. - 12 octobre 1995 - URSSAF de La Creuse c/ Société Creuse Express*

## Dirigeants et conjoints collaborateurs

Les dirigeants d'entreprise et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de la participation dans les entreprises appliquant volontairement la participation et dans celles ayant mis en place un accord dérogatoire. Sont concernés :

- les chefs d'entreprise ;
- les DG et PDG ;
- les gérants ou membres du directoire ;
- ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

## CRITÈRES DE RÉPARTITION

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la RSP ; celle-ci peut être répartie de la façon suivante :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

## Plafonds

### *Plafond de répartition*

Le salaire pris en compte pour la répartition de la RSP ne peut dépasser 4 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit :

- pour 2014 : 150 192 € ;
- pour 2015 : 152 160 €.

Les parties peuvent retenir un plafond inférieur dès lors que ce dernier est précisément défini par l'accord et identique pour tous les salariés. L'accord peut également fixer un plancher au salaire servant de base au calcul de la part individuelle du salarié. La clause retenue ne doit pas cependant conduire à une répartition égalitaire de la participation entre les salariés.

### *Plafond de perception*

Le salarié ne pourra percevoir une somme excédant 3/4 d'un plafond annuel de Sécurité sociale :

- pour 2014 : 28 161 € ;
- pour 2015 : 28 530 €.

Les sommes non distribuées, en application du plafonnement individuel, demeurent, en principe, dans la RSP pour être réparties au cours de l'exercice ou des exercices ultérieurs. Il est possible de prévoir dans l'accord une répartition immédiate des sommes entre tous les salariés bénéficiaires n'atteignant pas le deuxième plafond.

Le plafond des droits individuels ne peut, en tout état de cause, être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Le plafond est réduit prorata temporis lorsque le salarié n'est pas lié à l'entreprise durant tout l'exercice.

### *Exemples*

*Contrat à durée déterminée, départ, arrivée en cours d'année.*

## INDISPONIBILITÉ DES FONDS

Depuis la loi sur les revenus du travail (loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008), le salarié peut bénéficier du versement immédiat du montant de sa participation.

La demande de versement immédiat peut ne porter que sur une partie des droits.

Le salarié dispose chaque année de l'option suivante :

- demander le versement immédiat de ses droits ;
- procéder à un blocage des sommes pour une durée minimale de **5 ans**.

## DURÉE DE BLOCAGE

La durée de blocage est prévue par l'accord :

- le délai d'indisponibilité est, en principe, de **5 années** ;
- ce délai peut être ramené à **3 ans** mais l'exonération, au titre de l'impôt sur le revenu, sera limitée à la moitié des sommes ;
- lorsque l'accord de participation n'a pas été conclu dans les délais requis, la durée de blocage est fixée à **8 ans**.

*Article 17, alinéa 2 de l'ordonnance 86*

- le point de départ du délai d'indisponibilité est le premier jour du **4<sup>e</sup>** mois qui suit la clôture de l'exercice au titre duquel la participation a été attribuée.

## Déblocage anticipé

Ce sont les cas dans lesquels le salarié peut retirer les sommes par anticipation tout en conservant le bénéfice des exonérations fiscales. Ces cas sont les suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un PACS ;
- naissance ou l'arrivée au foyer en vue de son adoption d'un **3<sup>e</sup>** enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce si l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- dissolution du PACS si l'intéressé bénéficie d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'un enfant à son domicile ;
- invalidité du bénéficiaire, de son conjoint ou d'un enfant (**2<sup>e</sup> - 3<sup>e</sup>** catégorie) ;
- invalidité de la personne liée par un PACS (**2<sup>e</sup> - 3<sup>e</sup>** catégorie) ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- cessation du contrat de travail ;
- acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, de la résidence principale ;
- création ou reprise d'une entreprise individuelle, commerciale, artisanale ou agricole, par le bénéficiaire, son conjoint, ses enfants ou par la personne liée par un PACS.

Le déblocage est également possible en cas d'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non-salariée.

- situation de surendettement du salarié.

Il s'agit du débiteur de bonne foi (salarié) qui est dans l'impossibilité manifeste de faire face à l'ensemble de ses dettes non professionnelles exigibles et à échoir.

La demande est adressée par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur.

*Décret n° 95-377 du 11 avril 1995*

La survenance de l'un des événements n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits. Le déblocage demeure facultatif pour le salarié concerné. Il appartient au salarié d'en faire la demande qui peut porter sur tout ou partie de ses droits.

*☞ La demande du salarié doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint (ou de la personne liée par un PACS), invalidité ou surendettement.*

### **Déblocage exceptionnel de la participation**

Les salariés pouvaient, du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2013, débloquer avant le délai de 5 ans, tout ou partie de leurs droits à participation et ce, sans remise en cause de l'exonération fiscale.

Les seuls droits pouvant être débloqués sont ceux affectés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013, à l'exception de ceux investis dans des entreprises solidaires ou un PERCO.

Lorsque la participation a été affectée à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée, ou placée dans un fonds que l'entreprise consacre à des investissements, le déblocage de ces titres, parts, actions ou sommes est subordonné à un accord collectif.

Cet accord peut prévoir que le versement ou la délivrance de certaines catégories de droits peut n'être effectué que pour une partie des avoirs en cause.

### **Modalités du déblocage**

Ce déblocage doit permettre l'achat d'un ou plusieurs biens, en particulier dans le secteur de l'automobile, ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services.

Il est procédé à ce déblocage en une seule fois.

Les sommes versées au titre du déblocage ne peuvent excéder un plafond global de **20 000 €**, net de prélèvements sociaux.

### **Information par l'employeur**

Dans un délai de deux mois à compter de la promulgation de la loi (parution au JO le 29 juin 2013), l'employeur informe les salariés de cette possibilité de déblocage.

### **Justificatifs**

L'employeur ou l'organisme gestionnaire déclare à l'administration fiscale le montant des sommes. Le salarié doit tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes débloquées.

## RÉGIMES FISCAL ET SOCIAL

### Régime fiscal pour l'entreprise

Les sommes distribuées aux salariés, au titre de la participation, constituent des charges déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés. La déduction doit être opérée au titre de l'exercice au cours duquel les sommes sont réparties entre les salariés. Les entreprises sont autorisées à constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement.

### Régime social

Les sommes versées au titre de la participation ne sont pas considérées comme des rémunérations et sont, de ce fait, exonérées des cotisations URSSAF, Pôle emploi et de retraite complémentaire. Elles sont soumises à la taxe sur les salaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Elles sont également assujetties au forfait social (contributions patronales) dont le taux est fixé à **20 %** pour les sommes versées à compter du 1<sup>er</sup> août 2012.

Le taux applicable est celui en vigueur au moment de la répartition des sommes, qu'elles soient ou non immédiatement disponibles.

*Circulaire n° DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012*

### Régime fiscal pour le salarié

Lorsque le salarié demande le versement immédiat des droits à participation, ceux-ci sont imposables dans la catégorie des traitements et salaires, l'année de leur versement. À l'inverse, lorsque le salarié demande le blocage de la participation, celle-ci est, selon la durée de blocage, totalement ou partiellement exonérée de l'impôt sur le revenu.

L'exonération est totale lorsque l'accord prévoit un blocage de **5 ans**. Elle est de moitié lorsque la durée d'indisponibilité a été fixée à **3 ans** (accord antérieur au 20 février 2001).

Toutefois, dans ce dernier cas, les salariés peuvent demander d'affecter leurs droits à participation dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise (pour au moins **2 années**). Dans cette hypothèse, les salariés bénéficient d'une exonération totale au titre de l'IR (Impôt sur le Revenu). L'indisponibilité porte uniquement sur le montant de la participation.

Les revenus de ces sommes peuvent être distribués chaque année. Ces revenus seront alors soumis à l'impôt sur le revenu selon les modalités applicables au type de placement. À l'opposé, en cas de blocage des revenus, ceux-ci bénéficieront d'une exonération fiscale au même titre que les sommes versées au personnel au titre de la participation.

## EXPIRATION DE LA PÉRIODE D'INDISPONIBILITÉ

À l'expiration de la période d'indisponibilité, l'exonération est maintenue pour les revenus utilisés pour l'acquisition d'actions de l'entreprise ou versés à des organismes de placement extérieur à l'entreprise.

## CSG

La CSG est due lorsque les salariés demandent la délivrance de leurs droits. Les sommes versées au titre de la participation sont soumises à CSG sur **100 %** de leur montant. Le versement de la CSG se fait au moment de la répartition individuelle des droits entre les salariés sans attendre l'expiration du délai d'indisponibilité.

*☞ Pour les sommes réparties à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1998, le taux s'élève à 7,50 % (contre 3,40 % précédemment).*

### **CSG sur les revenus de participation**

La CSG est recouvrée directement par les services fiscaux auprès des bénéficiaires, ou en cas de prélèvements libératoires, versée par l'entreprise ou l'organisme gestionnaire auprès des services fiscaux.

Le revenu assujéti à CSG est constitué par la différence entre le montant des droits acquis et le montant des sommes résultant de la répartition de la réserve spéciale de participation.

- les revenus de la participation sont, pour ceux acquis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, passibles de la CSG au taux de **8,20 %** ;
- le taux est fixé à **7,50 %** pour la part des revenus acquise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998.

L'assiette de la CSG, sur les revenus de la participation, est déterminée sans abattement de **1,75 %** au titre des frais professionnels.

### **Déductibilité de la CSG**

La CSG due sur la participation ainsi que sur ses revenus n'est pas déductible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Le salarié ne peut, par conséquent, déduire du reste des revenus la part déductible de la CSG (**5,10 %**).

*Instruction Fiscale du 18 mai 1998 - BOI 5B.11.98*

### **CRDS**

Les sommes allouées au titre de la participation sont assujétiées à la CRDS dans les mêmes conditions que la CSG.

*Lettre-circulaire n° 96-18 du 14 février 1996*

Le précompte est opéré au moment de la répartition individuelle des droits sans attendre l'expiration du délai d'indisponibilité.

Lorsque la CRDS porte sur les revenus de la participation, elle est due sur des produits de placement et se trouve, à ce titre, recouvrée par l'administration fiscale, soit directement auprès des bénéficiaires, soit par l'entreprise ou l'organisme gestionnaire (en cas de prélèvements libératoires).

Taux : **0,50 %** sur **100 %** des revenus.

### **PRÉLÈVEMENT SOCIAL**

La part des revenus de participation acquise, à compter du **1<sup>er</sup> janvier 1998**, est soumise à un prélèvement social de **3,40 %**. Une contribution additionnelle de **0,30 %** est prélevée pour la fraction acquise ou constatée à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2005**. Une contribution additionnelle au prélèvement social est instituée pour les revenus acquis à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2009**. Son taux est de **1,10 %**.

**REVENUS DE LA PARTICIPATION**

	Taux applicable aux revenus acquis à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1998	Taux applicable aux revenus acquis à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2005	Revenus acquis à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2009	1 <sup>er</sup> janvier 2011	1 <sup>er</sup> octobre 2011	1 <sup>er</sup> juillet 2012
<b>CSG</b>	7,50 %	8,20 %	8,20 %	8,20 %	8,20 %	10,20 %
<b>CRDS</b>	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %
<b>Prélèvement social</b>	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,20 %	3,40 %	3,40 %
<b>Contribution de solidarité</b>		0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %
<b>Financement RSA</b>	0	0	1,10 %	1,10 %	1,10 %	1,10 %
<b>Total</b>	10,00 %	11 %	12,10 %	12,30 %	13,50 %	15,50 %



## INTÉRESSEMENT

L'intéressement est régi par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986. Le décret n° 87-544 du 17 juillet 1987 en a précisé les modalités d'application. Contrairement à la participation, la conclusion d'un accord d'intéressement est facultative.

Il doit être conclu pour une durée de trois ans selon les mêmes modalités que la conclusion des accords de participation. Pour pouvoir conclure ce type d'accord, l'entreprise doit être en accord avec la législation sur les représentants du personnel.

### INTÉRESSEMENT ANNUEL

La loi 2011-894 du 28 juillet 2011 permet de façon provisoire aux entreprises employant habituellement moins de **50** salariés de conclure un accord d'intéressement sur une année, par exception à la durée de droit commun de **3** ans.

L'intéressement annuel obéit aux mêmes conditions et caractéristiques de l'intéressement triennal.

#### Période de calcul

Lorsque l'accord d'intéressement ne s'applique que pendant un an, il peut prévoir soit une période de calcul pour son année d'application, soit des périodes de calcul infra annuelles.

#### *Exemple*

Calcul semestriel, quadrimestriel, trimestriel.

#### Dates limites de conclusion

L'accord doit être conclu avant la fin de la première moitié de la première période de calcul.

Par dérogation, pour l'année 2011, un accord annuel retenant une période de calcul annuelle peut être conclu jusqu'au 31 octobre 2011 à la condition que la formule retenue demeure basée sur des critères aléatoires à la date de signature de l'accord.

#### Durée d'application

Un accord d'intéressement annuel peut être conclu jusqu'au 31 décembre 2012 et ne peut être reconduit au-delà par tacite reconduction.

## MODE DE CONCLUSION

L'accord d'intéressement peut être conclu soit :

- dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif ;
- entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- au sein du comité d'entreprise ;
- à la suite de la ratification à la majorité des **2/3** du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

## CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

Pour ouvrir droit aux exonérations, l'accord d'intéressement doit instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. L'entreprise peut utiliser cumulativement plusieurs critères pour le calcul de l'intéressement.

### Exemple

*Résultat, satisfaction du client, baisse des frais généraux, évolution du chiffre d'affaires...*

Le fait que le mode de calcul ne soit pas lié aux résultats de l'entreprise mais soit laissé à l'entière discrétion de l'employeur, est de nature à écarter du droit à exonération l'accord d'intéressement.

*Cass. soc. 20 mars 1997 - Sté Amep c/ URSSAF de la Vienne et autre*

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

## CARACTÈRE ALÉATOIRE

L'accord doit, obligatoirement, être conclu avant le premier jour du 7<sup>e</sup> mois suivant la date de sa prise d'effet et être déposé dans les 15 jours suivant sa conclusion à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où il a été conclu.

Lorsqu'un accord a été déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les exercices ouverts postérieurement au dépôt. Par ailleurs, l'entreprise peut prévoir un seuil de déclenchement : c'est-à-dire que l'intéressement ne sera pas versé si le calcul ne permet pas de dégager un résultat minimum.

### Exemple

*Si le résultat d'exploitation est inférieur à 5 % du chiffre d'affaires, l'intéressement est nul.*

Par contre, l'intéressement ne doit pas être basé sur une performance individuelle sous peine de voir remis en cause le bénéfice des exonérations. Pour ouvrir droit à l'exclusion de la base de calcul des cotisations sociales et présenter un caractère aléatoire, l'intéressement doit être basé sur les résultats de l'entreprise.

L'intéressement doit également présenter un caractère aléatoire : l'exigence d'un aléa consistant en ce que les sommes versées varient en fonction des résultats de l'activité. L'intéressement calculé en pourcentage de la valeur ajoutée constitue, par conséquent, un mode de rémunération collective contribuant à réaliser l'intéressement des salariés à l'entreprise et ouvre droit à l'exonération de charges sociales.

*TASS du Lot-et-Garonne - 24 mai 1993 - SA des Jasmins c/ URSSAF d'Agen*

Il en va de même pour un intéressement basé sur le chiffre d'affaires.

*Cass. soc. 24 mars 1999 - SARL Châtelleraut Accessoires c/ URSSAF de la Vienne et autres*

☞ *L'administration a pris une position inverse dans une circulaire interministérielle du 22 novembre 2001 en écartant la possibilité de mise en place d'un calcul basé sur le montant du chiffre d'affaires. À l'inverse, l'accord peut prévoir un calcul sur l'évolution du chiffre d'affaires.*

Lié aux résultats de l'entreprise, l'intéressement doit avoir un caractère aléatoire. L'accord doit, à ce titre, préciser les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement. Un accord ne définissant pas la notion d'objectifs à laquelle il se réfère fait perdre aux primes versées le caractère de sommes non cotisables.

*Cass. soc. 27 juin 2000 - RNUR c/ URSSAF de Paris*

### Intéressement calculé selon des indicateurs infra-annuels

Les entreprises sont fondées à calculer l'intéressement en fonction de résultats ou de performances infra-annuels. Pour répondre au caractère aléatoire de l'intéressement, l'accord doit dans ce cas être conclu avant la première moitié de la 1<sup>re</sup> période de calcul. Pour un intéressement calculé sur le 1<sup>er</sup> semestre 2001, l'accord devra être conclu avant le 31 mars 2001.

### Prime exceptionnelle d'intéressement

Les entreprises peuvent verser aux salariés une prime exceptionnelle d'intéressement de **1 500 €** maximum exonérée de charges sociales (sauf CSG et CRDS).

### Conclusion d'un accord d'intéressement ou d'un avenant

Le versement est conditionné à la mise en place, à compter du 4 décembre 2008 et au plus tard le 30 juin 2009, d'un accord d'intéressement ou à la conclusion d'un avenant à un tel accord, applicable au cours de l'année 2009. En cas d'exercice comptable décalé, commençant par exemple après le 1<sup>er</sup> juillet, il est possible de conclure, avant la date butoir du 30 juin 2009, un accord ou un avenant s'appliquant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

La prime doit être versée au plus tard le 30 septembre 2009.

Il est précisé que constitue un avenant permettant le versement de la prime :

- un avenant de modification du périmètre de l'accord d'intéressement (modification de l'accord d'entreprise en un accord de groupe, etc.) ;
- un avenant d'objectif prévu dès l'origine dans un accord mis en place antérieurement à la loi du 3 décembre 2008 : les entreprises ont pour seule obligation de conclure un avenant à compter du 4 décembre 2008, peut importe que ce dernier ait été initialement planifié ;
- le renouvellement de l'accord d'intéressement ;
- la décision ou l'accord qui crée cette prime exceptionnelle, à condition que cette décision ou cet accord modifie également l'accord d'intéressement (formule de calcul, modalités de répartition, etc.).

### Bénéficiaires

Sont éligibles au versement de la prime exceptionnelle tous les salariés présents dans l'entreprise au moment où la décision de la verser a été prise, même s'ils n'ont pas acquis l'ancienneté suffisante pour bénéficier de l'intéressement.

*Circulaire DGT n° 2009-13 du 19 mai 2009*

### CARACTÈRE COLLECTIF

L'intéressement au résultat doit, pour bénéficier de l'exonération sociale, revêtir un caractère collectif. Ainsi, l'accord d'intéressement ne peut-il exclure directement ou indirectement une catégorie de salariés.

#### **Exemple**

*L'accord d'intéressement ne peut valablement écarter les salariés sous contrat d'apprentissage.*

## RÉPARTITION DES PRIMES

### Bénéficiaires

Tous les salariés, au sens du droit du travail, de l'entreprise ou tous les salariés des établissements visés par l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

L'accord d'intéressement ne peut, par exemple, conduire à une exclusion, directe ou indirecte, d'une catégorie de salariés. Ainsi, le caractère collectif de l'intéressement n'est pas respecté et le redressement opéré par l'URSSAF justifié lorsque l'intéressement des directeurs régionaux dépend seulement des résultats de leur propre région de telle sorte que la prime litigieuse n'a été accordée qu'à un seul d'entre eux alors que l'intéressement de leurs subordonnés était versé selon des conditions différentes de calcul d'objectifs et de plafonds.

*Cass. soc. 19 juillet 2000 - Société Compagnie Générale de Chauffe c/ URSSAF de Lille*

### Ancienneté

Une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder **3** mois, peut être exigée. La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail puissent être déduites. Cette règle exclut la possibilité de subordonner le bénéfice de l'intéressement à une condition de présence effective à une date donnée ou à une condition de présence effective minimum et continue au cours de l'exercice.

*Cass. soc. 13 mars 1997 - URSSAF de Paris c / Société Stallergènes*

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des **12** mois qui la précèdent.

### Exemple

*Ôte leur caractère de rémunération collective aux primes distribuées en exécution d'un accord d'intéressement, la disposition de celui-ci excluant les salariés n'ayant pas un minimum d'ancienneté au cours de l'exercice mais aussi ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté ne justifient pas d'une condition de présence au cours de l'exercice en raison d'absence non assimilée à un temps de travail effectif.*

*Cass. soc. 21 octobre 2003 - URSSAF de Paris c/ Société Continent Hypermarché*

### Apprentis

À la différence du stagiaire qui, lorsqu'il n'est pas titulaire d'un contrat de travail ne peut prétendre à l'intéressement, l'apprenti dont le statut est défini par les articles L. 6221-1 et suivants du Code du travail, bénéficie des dispositions de l'accord d'intéressement applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise qui sont compatibles avec sa situation de jeune travailleur en première formation. Un accord excluant une catégorie de salariés (exemple : les apprentis), fait perdre aux primes versées, en application de cet accord, le caractère de sommes non cotisables.

*Cass. soc. 27 juin 2000 - RNUR c/ URSSAF de Paris*

### Salariés sanctionnés

L'accord d'intéressement ne peut minorer la part revenant à un salarié en raison d'insuffisance caractérisée dans son travail ou supprimer la prime en cas de faute grave.

*Cass. soc. 26 octobre 1995 - SA Sañor c/ URSSAF du Calvados*

Le fait que de tels licenciements ne soient pas intervenus importe peu.

*Cass. soc. 9 mai 1996 - URSSAF de Seine et Marne c/ Sté Sonacotra*

La sanction peut être la réintégration des primes versées dans l'assiette des cotisations.

*Cass. soc. 12 octobre 1995 - URSSAF de la Creuse c/ Sté Creuse Express*

#### **Contrat de travail temporaire**

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter **3** mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe (défini à l'article L. 3344-1 du Code du travail) qui l'emploie, s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins **60** jours au cours du dernier exercice.

#### **Répartition**

La répartition peut se faire de façon :

- uniforme : montant identique pour tous les salariés ;
- proportionnelle au salaire ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
- conjointement selon ces différents critères.

*Article 12 - Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994*

Les critères de répartition peuvent varier selon les établissements et les unités de travail. L'accord d'intéressement peut, à cet effet, renvoyer à des accords d'établissements.

*Article 12, par. 5 - Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994*

☞ *À l'opposé, une répartition en fonction de critères purement individuels pourrait remettre en cause le bénéfice des exonérations de cotisations.*

*Cass. soc. 3 avril 1995 - SA Cofreco c/ URSSAF de Besançon et autres*

Lorsque la répartition se fait pour partie (**25** %) en fonction de critères individuels (au mérite), le redressement URSSAF porte sur la totalité de l'intéressement et non sur les seules sommes distribuées en fonction du mérite.

*Cass. soc. 23 mai 1996 - URSSAF de la Haute-Garonne c/ Sté Actia*

#### **Principe de proportionnalité**

La répartition peut se faire proportionnellement au salaire ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. Le non-respect du principe de proportionnalité peut remettre en cause le caractère non cotisable des sommes versées.

#### **Exemple**

*Un barème retenu par une entreprise, fixant un pourcentage de réduction de la prime en fonction des périodes non travaillées, pouvant aller de 2 à 100 %, même s'il établit des paliers de réduction, n'est pas fondé sur un principe de proportionnalité et prive du bénéfice des primes les salariés dont la période d'absence dépasse un seuil. La formule de calcul retenue retire aux primes leur caractère collectif de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit à exonération de cotisations sociales.*

*Cass. soc. 19 juillet 2000 - CAVCIC c/ URSSAF de Roueni*

Lorsque le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères. La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères.

Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une "sous-masse" distincte.

#### **Exemple**

*30 % répartis de manière uniforme  
30 % répartis au prorata du temps de présence  
40 % répartis proportionnellement au salaire*

#### **Durée de présence**

La répartition de l'intéressement peut se faire en fonction de la durée de présence du salarié au cours de l'exercice.

Sont prises en compte, les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif : congé de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

L'accord d'intéressement peut retenir une définition de la durée de présence plus favorable au salarié.

À l'opposé, la répartition ne peut être fondée sur une pénalisation des salariés en fonction de la durée de leur absence.

*Cass. soc. 1<sup>er</sup> avril 1999 - URSSAF de Lyon c/ SA Profils*

*Ainsi, ne peuvent ouvrir droit à exonération, les primes d'intéressement calculées en tenant compte d'un "coefficient de présentéisme" pour l'établissement duquel les absences pour maladies inférieures à un mois et les absences injustifiées sont décomptées respectivement pour le double et le quintuple de leur durée réelle. Ces minorations fondées sur le comportement personnel des salariés retirent aux primes leur caractère de rémunération collective.*

*Cass. soc. 3 juin 1999 - URSSAF de Chartres c/ Sté Francel*

#### **PLAFONDS**

Le montant de l'intéressement est plafonné à **20 %** des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements visés par l'accord.

*Article 12 - Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994*

L'accord peut, également, prévoir un plafond conventionnel moins élevé.

#### **Exemple**

*10 % de la masse salariale.*

Les salaires versés doivent être pris en compte au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement, aux salariés entrant dans le champ d'application de l'accord (salaire brut = base des cotisations URSSAF).

L'intéressement est également soumis à un plafond individuel : un même salarié ne peut percevoir plus de la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour les cotisations de Sécurité sociale.

■ **2013 : 18 516 € ;**

■ **2014 : 18 774 €.**

En cas de départ en cours d'année, ce plafond est calculé au prorata du temps de présence. Lorsque l'exercice ne correspond pas à l'année civile, le plafond est égal à la somme des plafonds mensuels applicables.

### Sort des sommes excédant les plafonds

- ces sommes reprennent le caractère de salaire et perdent le bénéfice de l'exonération de cotisations ;
- l'entreprise peut prévoir, dans l'accord, un abaissement des plafonds légaux.

#### *Exemple*

*8 % de la masse salariale.*

- l'intéressement est exonéré des cotisations salariales et patronales (URSSAF - assurance chômage et retraite complémentaire) ;
- l'intéressement est assujéti à la taxe sur les salaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 ;
- l'intéressement constitue une charge déductible pour la détermination du résultat imposable de la société.

### Régimes fiscal et social

#### *Régime fiscal*

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont exonérées des cotisations sociales.

L'intéressement, perçu par les salariés, est passible de l'impôt sur le revenu au titre des traitements et salaires.

Il en va différemment en cas d'affectation des sommes perçues au titre de l'intéressement à un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE).

Dans ce cas, l'intéressement est exonéré d'IR dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de Sécurité sociale, soit :

■ **2013 : 18 516 € ;**

■ **2014 : 18 774 €.**

#### *Régime social*

Le bénéfice de ces exonérations est, toutefois, subordonné au respect des règles légales et, notamment, au principe de non-substitution à un élément de salaire. Par contre, l'intéressement est soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la CRDS sur **100 %** de son montant.

L'intéressement est par contre assujéti au forfait social (contributions patronales) dont le taux est fixé à **20 %** pour les sommes versées à compter du 1<sup>er</sup> août 2012.

Le taux applicable est celui en vigueur au moment de la répartition des sommes, qu'elles soient ou non immédiatement disponibles.

*Circulaire n° DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012*

☞ La CSG due sur un intéressement affecté à un plan d'épargne d'entreprise, n'est pas déductible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

*Instruction fiscale du 18 mai 1998 - BOI 5B.11.98*

Le salarié ne peut, par conséquent, déduire la part déductible de la CSG (**5,10 %**) de ses autres revenus.

### Exemple

*Un salarié perçoit en 2012 un intéressement de 1 500 €.*

*Le montant de la CSG et de la CRDS sera de :*

- *CSG :  $1\,500 \times 100\% \times 7,50\% = 112,50\text{ €}$  dont  $5,10\% / 7,50\% = 76,50\text{ €}$  déductibles ;*
- *CRDS :  $1\,500 \times 100\% \times 0,50\% = 7,50\text{ €}$ .*

*Soit un total de :  $112,50 + 7,250 = 120\text{ €}$ .*

*Intéressement net :  $1\,500 - 120 = 1\,380\text{ €}$ .*

Si le salarié place son intéressement dans un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE), cet intéressement n'a pas à être déclaré dans le revenu net imposable en fin d'année. La part déductible de la CSG, soit **76,50 €** dans l'exemple, ne pourra être déduite du reste de ses revenus.

## NON-SUBSTITUTION

Le principe de non-substitution est défini à l'article L. 3312-4 du Code du travail.

Selon cet article, les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère d'éléments de salaire et ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Le principe de non-substitution s'applique en cas de suppression de l'accord instituant la prime mais, également, lorsque celle-ci est soumise à des conditions d'attribution plus restrictives et que son montant éventuel est limité à un plafond inférieur au plafond antérieur.

*Cass. soc. - 26 mars 1998 - URSSAF de Meurthe & Moselle c/ Caisse d'Épargne des pays lorrains et autres*

Toutefois, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations dès lors qu'un délai de **12 mois** s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de cet accord.

S'agissant par exemple d'un accord d'intéressement conclu avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1996 et faisant suite à une prime versée pour la dernière fois le 31 décembre 1994, les exonérations sociales et fiscales n'auront pas à être remises en cause.

## Sanctions

Lorsque l'intéressement se substitue à une prime, il est susceptible d'être requalifié en élément de salaire. Dans ce cas, la réintégration des primes d'intéressement dans l'assiette des cotisations s'effectue seulement à hauteur des éléments de rémunération supprimés (position de l'administration).

*Lettre-circulaire n° 95-69 du 25 juillet 1995*

Toutefois, la Cour de cassation ne retient pas la solution préconisée par l'administration consistant à ne requalifier les primes d'intéressement qu'à hauteur des éléments de rémunération supprimés.

*Cass. soc. 15 juin 2000 - RNUR c/ URSSAF de Douai*

## **INTÉRESSEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Accord conclu ou modifié avant la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 JO du 20 février**

Le principe de non-substitution n'a pas lieu d'être invoqué au cas où la diminution de rémunération trouve son origine dans la réduction du temps de travail et n'est pas plus que proportionnelle à cette réduction.

*Réponse ministérielle - Assemblée Nationale 7 septembre 1998*

L'article L. 3312-4 du Code du travail prévoit une exception au principe de non-substitution pour les accords conclus avant la publication de la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale. Les accords d'aménagement et de réduction du temps de travail signés postérieurement à cette date et prévoyant une baisse de rémunération ne peuvent être suivis d'un accord d'intéressement sans qu'un délai de **12** mois ne soit respecté.

### **Dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)**

Ce dépôt est requis pour les accords d'intéressement et de participation.

*Article 2 de l'ordonnance de 1986*

Le dépôt doit être effectué en 5 exemplaires. La sanction de l'absence de dépôt est la perte du bénéfice des exonérations.

*Réponse ministérielle n° 39689 - JOANQ du 18 novembre 1996, p. 6055*

*"Pour ouvrir droit aux exonérations ... les accords (d'intéressement) doivent être conclus avant le premier jour du 7e mois suivant la date de leur prise d'effet et déposés, par la partie la plus diligente, au plus tard dans les 15 jours suivant la conclusion, à la DIRECCTE".*

*Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994*

*Cass. soc. 30 avril 1997 - Sarl Formatic c/ URSSAF de Moselle*

De la même façon, le renouvellement de l'accord à l'expiration des 3 années d'application de celui-ci doit être déposé.

*Cass. soc. 31 octobre 2000 - SA Weiler c/ URSSAF de la Moselle*

Lorsqu'un accord a été déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les exercices ouverts postérieurement au dépôt. Si l'accord d'entreprise renvoie, pour les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement à des accords d'établissements, ces derniers doivent également être déposés à la DIRECCTE.

*Cass. soc. 20 février 1997 - SA Chavanne Ketin c/ URSSAF de St Étienne et autre*

Depuis la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, l'accord fait d'un contrôle préalable par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

À l'issue d'un délai de **4** mois à compter du dépôt de l'accord, l'absence d'observation équivaut à une reconnaissance implicite de la validité de l'accord.

Aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales et fiscales.

### **Contrôle de la DIRECCTE**

Les accords doivent être déposés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi du lieu où ils ont été conclus.

La DIRECCTE a une mission de conseil et de contrôle :

- lors de la négociation ;
- lors du dépôt : elle examine le contenu de l'accord et préconise, le cas échéant, le retrait ou la modification de dispositions contraires aux lois et règlements ;
- après le dépôt : elle signale les clauses illicites et invite les parties à corriger les imperfections.

À défaut de correction, elle avise les services fiscaux et les URSSAF.

La DIRECCTE procède à l'examen des clauses de l'accord. En cas d'absence ou d'illégalité manifeste d'une clause, elle invite les parties signataires à mettre, par avenant, leur accord en conformité avec les textes (modification ou retrait des clauses litigieuses).

Lorsque les parties n'ont pas accédé à cette demande, il appartient à la DIRECCTE d'aviser directement les services fiscaux et l'URSSAF de l'illégalité constatée.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est donc tenu d'accuser réception de l'accord et ne peut se soustraire à cette obligation au motif que cet accord ne satisfait pas aux exigences légales en raison des conditions de son élaboration ou de son contenu.

*Avis CE du 8 novembre 1996 n° 181.289 - Section du contentieux CCI d'Alençon*

### **Délai d'examen de l'accord**

Le directeur départemental du travail et de l'emploi dispose d'un délai de **4** mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Passé ce délai, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes d'un accord aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales et fiscales.

L'absence de remise en cause des exonérations ne vaut que pour les exercices en cours ou antérieurs au contrôle si l'accord en cause a été validé.

En cas de remarques émises par la DIRECCTE, l'accord peut être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

#### **Exemples**

■ *1<sup>er</sup> cas :*

*Un accord d'intéressement déposé, n'a pas fait l'objet d'observations de la DIRECCTE, ou a été modifié suite à ses préconisations. Une URSSAF procédant à un contrôle, au cours de la 2<sup>e</sup> année d'application de l'accord, ne pourra remettre en cause les exonérations portant sur les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> exercices d'application. Par contre, elle pourra remettre en cause les exonérations sur le 3<sup>e</sup> exercice.*

■ *2<sup>e</sup> cas :*

*Un accord d'intéressement déposé, n'a pas été modifié suite aux préconisations de la DIRECCTE. L'URSSAF pourra, dans ce cas, contester les exonérations sur chacun des exercices d'application (dans la limite de 3 ans).*

#### **Absence de dépôt de l'accord**

Lorsqu'il y a absence de dépôt de l'accord, cela entraîne la perte du droit aux exonérations pour les sommes versées au titre de l'intéressement (sauf pour les exercices ouverts postérieurement au dépôt).

### **Rôle de l'URSSAF**

#### ***Irrégularités constatées par la DIRECCTE***

Une fois informée par la DIRECCTE de l'illégalité de l'accord, l'URSSAF peut requalifier d'office les primes d'intéressement, quelle que soit la cause de l'illégalité (omission d'une clause obligatoire, illégalité d'une clause, substitution totale ou partielle de la prime d'intéressement à un élément du salaire, ...) et ce, sur la totalité des exercices d'application de l'accord.

#### ***Irrégularités constatées par l'URSSAF (après validation de la DIRECCTE)***

Les irrégularités peuvent être les suivantes :

- absence de dépôt de l'accord ;
- dépassement des plafonds : toutes les primes excédentaires doivent d'office être soumises à cotisations.

Dans ce cas, la remise en cause des exonérations ne peut porter sur les exercices en cours ou antérieurs au contrôle de validité.

## Contentieux

Le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale est compétent pour connaître le litige portant sur la réintégration dans l'assiette des cotisations des sommes versées par l'employeur au titre d'un accord de participation non déposé.

*Cass. soc. 27 mai 1999 - SA Gravit c/ URSSAF du Haut-Rhin*

## Versement de l'intéressement

L'intéressement doit être versé dans les 6 premiers mois suivant la clôture de l'exercice.

Toute somme, versée aux salariés au-delà du dernier jour du 7<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice, produira un intérêt calculé au taux légal. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération.

Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, le versement doit intervenir dans les 2 mois suivant la période de calcul.

Le versement effectif ne peut être subordonné à une condition d'emploi telle que l'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement sur le plan d'épargne d'entreprise.

En cas de versement d'avances en cours d'année aux salariés bénéficiaires, le respect du caractère aléatoire implique :

- que, si l'enveloppe de l'intéressement est inférieure au montant des avances versées en cours d'année, les sommes versées en trop soient intégralement reversées par le salarié ;
- que l'accord, en vue d'assurer une bonne information des salariés, lorsqu'il comporte une clause de versement d'avances, prévoit également une clause de reversement des avances trop perçues ;
- que les clauses prévoyant l'acquisition définitive des avances par les salariés en cas de trop perçu soient considérées illégales.

## Départ du salarié

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu de lui demander l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et de lui demander de l'informer de ses changements d'adresses éventuels.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

À l'issue du délai de prescription (30 ans), les sommes en déshérence reçues en consignation par la Caisse des Dépôts et Consignations, sont versées par celle-ci au fonds de réserve pour les retraites.

### **LIVRET D'ÉPARGNE SALARIALE**

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre de la participation, de l'intéressement ou du PEE.

Cet état distingue :

- les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- les actifs affectés au PERCO, en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles, ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale.

Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est la référence pour la tenue du livret du salarié. Il peut figurer sur les relevés de compte individuels et l'état récapitulatif.



## PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collective permettant aux salariés de l'entreprise de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

### MISE EN PLACE DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE (PEE)

Le plan d'épargne d'entreprise peut être institué à l'initiative de l'employeur ou par le biais d'un accord avec le personnel. Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir y participer ; toutefois, une durée minimum d'ancienneté, au cours de l'exercice, qui ne peut excéder **3** mois, peut être exigée.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des **12** mois qui la précède. Toutefois, si l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, elle est dans l'obligation de négocier avec le personnel.

Le plan peut être alimenté par :

- le versement de la participation (à prévoir dans l'accord de participation) ;
- le versement volontaire des salariés (limité au **1/4** de la rémunération annuelle), et/ou des dirigeants d'entreprise (entreprises d'au plus **100** salariés) ;
- le versement de l'intéressement (exonération au titre de l'IR) ;
- les versements complémentaires de l'employeur (abondement employeur).

Le versement de l'intéressement ne peut être rendu obligatoire par l'accord d'intéressement. Le salarié doit avoir le choix entre le versement annuel (ou semestriel) ou le blocage dans le Plan d'Épargne d'Entreprise. Le versement de la participation est intéressant lorsque celle-ci est bloquée trois ans. Le salarié pourra recouvrer le bénéfice d'une exonération fiscale intégrale s'il décide d'un blocage supplémentaire de deux années dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise.

### DÉPÔT OBLIGATOIRE

Les règlements des plans d'épargne d'entreprise sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente à savoir auprès de la DIRECCTE du lieu où ils ont été établis.

### CARACTÈRE COLLECTIF

Le caractère collectif du système d'épargne d'entreprise s'oppose à ce que le montant des versements de l'employeur soit fixé par celui-ci en dehors de tout critère résultant de l'accord ayant établi le plan.

*Cass. soc. 10 janvier 2006 - URSSAF de LYON et son arrondissement c/ Sté Lyonnaise de banque et autres*

## AIDE APPORTÉE PAR L'ENTREPRISE (ABONDEMENT)

Les plans d'épargne d'entreprise doivent obligatoirement comporter une aide apportée par l'entreprise en vue de faciliter la constitution à leur profit d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières. Le règlement du plan d'épargne d'entreprise doit préciser les modalités de l'aide et notamment les règles relatives à l'abondement.

L'abondement consiste au minimum dans la prise en charge des frais de gestion du portefeuille. Les règles relatives à l'aide de l'entreprise doivent figurer dans le règlement du plan d'épargne d'entreprise.

*Cass. soc. 12 décembre 1996 - SA Alarme Service c/ URSSAF de la Mayenne*

Seules, peuvent être exonérées de cotisations, les sommes dont l'employeur justifie qu'elles ont été attribuées sur la base de critères prédéterminés résultant de l'accord ayant établi le Plan d'Épargne d'Entreprise. L'absence de critères prédéterminés pour le versement de l'abondement justifie le redressement opéré par l'URSSAF. Il appartient à l'employeur et non à l'URSSAF, de rapporter la preuve de l'existence de critères prédéterminés fixés par l'accord, en produisant le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise.

*Cass. soc. 23 mars 2000 - URSSAF de la Nièvre c/ SA Auto Hall*

Elles doivent présenter un caractère collectif. L'abondement ne doit pas être conçu comme un complément de rémunération individuelle et ne saurait être fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction (assiduité...). L'abondement de l'employeur est limité à 8 % du plafond annuel de Sécurité sociale par an et par salarié soit (**3 043,20 € pour 2015**), sans pour autant excéder le triple de la contribution du salarié.

Le rabais consenti par une société à ses salariés dans le cadre de la souscription ou l'acquisition d'actions, ne doit pas entrer en ligne de compte pour l'appréciation du montant maximum de l'abondement.

*Lettre-circulaire n° 99-45 du 3 mars 1999*

Les sommes provenant de la participation versées sur le plan d'épargne interentreprise peuvent, depuis la loi n° 2008-1258, ouvrir droit à un abondement de l'entreprise.

### Exemple

*Un salarié affecté au PEE : 200 € d'intéressement et 300 € de participation. L'entreprise pourra faire un abondement maximum de  $500 \times 3 = 1\,500$  €.*

L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissements émis par l'entreprise, sans que cette majoration ne puisse excéder **80 %**. Dans ce cas, la limite maximale de l'abondement est portée à : **3 043,20 € + (80 % x 3 043,20 €) = 5 477,76 €** par an.

## DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Les cas de déblocage anticipé sont les mêmes que pour la participation. Les salariés peuvent céder tout ou partie des actions acquises dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise dont la date normale de délivrance est fixée entre le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et le 31 décembre 1998.

### Déblocage exceptionnel de l'intéressement

Les salariés peuvent, du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2013, débloquer avant le délai de **5 ans**, tout ou partie de leurs droits à intéressement placés dans un PEE et ce, sans remise en cause de l'exonération fiscale.

Les seuls droits pouvant être débloqués sont ceux affectés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013, à l'exception de ceux investis dans des entreprises solidaires ou un PERCO.

Lorsque l'intéressement a été affecté à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée, ou placée dans un fonds que l'entreprise consacre à des investissements, le déblocage de ces titres, parts, actions ou sommes est subordonné à un accord collectif.

Cet accord peut prévoir que le versement ou la délivrance de certaines catégories de droits peut n'être effectué que pour une partie des avoirs en cause.

#### **Modalités du déblocage**

Ce déblocage doit permettre l'achat d'un ou plusieurs biens, en particulier dans le secteur de l'automobile, ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services. Il est procédé à ce déblocage en une seule fois.

Les sommes versées au titre du déblocage ne peuvent excéder un plafond global de **20 000 €**, net de prélèvements sociaux.

#### **Information par l'employeur**

Dans un délai de deux mois à compter de la promulgation de la loi (parution au JO le 29 juin 2013), l'employeur informe les salariés de cette possibilité de déblocage.

#### **Justificatifs**

L'employeur ou l'organisme gestionnaire déclare à l'administration fiscale le montant des sommes. Le salarié doit tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes débloquées.

## **RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL**

### **Abondement employeur**

#### **Régime social**

L'abondement n'est pas soumis aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Il est admis, en déduction du bénéfice pour l'assiette de l'impôt société ou sur le revenu, et n'est pas assujéti à la taxe assise sur les salaires.

#### **Forfait social**

L'abondement de l'entreprise est par contre assujéti au forfait social (contributions patronales) dont le taux est fixé à **20 %** pour les sommes versées à compter du 1<sup>er</sup> août 2012.

*Circulaire n° DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012*

#### **Taxe sur les salaires**

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujétiées à la taxe sur les salaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

#### **CSG/CRDS**

L'abondement est soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS). La CSG sur l'abondement de l'employeur n'est pas déductible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Le salarié ne peut, par conséquent, déduire du reste de ses revenus déclarés, la part déductible de la CSG (**5,10 %**).

*Instruction Fiscale du 18 mai 1998 - BOI 5B.11.98*

#### **Régime fiscal**

L'abondement n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques moyennant le respect d'un délai de blocage de **5 ans**. Les cas de déblocages anticipés sont les mêmes que dans le cadre de la participation.

## Intéressement

L'intéressement est, lorsqu'il est bloqué 5 ans dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, exonéré d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

## Revenus du Plan d'Épargne d'Entreprise

### CSG

Les revenus du plan d'épargne d'entreprise sont, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997, soumis à CSG :

- au taux de **3,40** % pour la part des revenus acquise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997 ;
- au taux de **7,50** % pour la part des revenus acquise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998 ;
- au taux de **8,20** % pour la part des revenus acquis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

L'assujettissement s'effectue au moment de la délivrance des droits.

### CRDS

Les revenus du plan d'épargne d'entreprise sont également assujettis à la CRDS au taux de **0,50** % (part acquise depuis le 1<sup>er</sup> février 1996).

## Prélèvement social

Pour la part des revenus acquise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998, un prélèvement social de **3,40** % est appliqué. Une contribution additionnelle de **0,30** % est prélevée pour la fraction acquise ou constatée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

## Revenus de la participation

	Taux applicable aux revenus acquis À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1998	Taux applicable aux revenus acquis À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2005	Revenus acquis à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2009	1 <sup>er</sup> janvier 2011	1 <sup>er</sup> octobre 2011	1 <sup>er</sup> juillet 2012
<b>CSG</b>	7,50 %	8,20 %	8,20 %	8,20 %	8,20 %	10,20 %
<b>CRDS</b>	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %
<b>Prélèvement social</b>	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,20 %	3,40 %	3,40 %
<b>Contribution de solidarité</b>		0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %
<b>Financement RSA</b>	0	0	1,10 %	1,10 %	1,10 %	1,10 %
<b>Total</b>	10,00 %	11 %	12,10 %	12,30 %	13,50 %	15,50 %

## PERCO : PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF

### TEXTES

- Article L. 3334-2 du Code du travail ;
- Décret n° 2004-400 du 7 mai 2004 - JO du 8 mai 2004.

### OBJET

Le PERCO est un dispositif d'épargne salariale dont les sommes restent bloquées jusqu'au départ en retraite du salarié.

### MISE EN PLACE

Le PERCO peut être mis en place par accord collectif ou par avenant à un PPESV existant. Pour être valable, l'accord doit être signé par au moins une des organisations syndicales participant à la négociation. L'accord collectif instituant le PERCO doit définir les conditions de délivrance des sommes ou valeurs inscrites au compte des participants sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

Toutefois, lorsque l'accord prévoit des modalités de délivrance en capital ou de conversion en rente des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants, le choix de chaque participant s'exprime lors du déblocage des sommes selon les modalités et dans les conditions définies par l'accord.

Le PERCO peut, depuis la loi n° 2008-1258 du 1<sup>er</sup> décembre 2008, être mis en place de façon unilatérale.

Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, le plan d'épargne pour la retraite collectif est négocié dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du Code du travail. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

### Fermeture des PPESV et transfert des sommes

Du fait de la fermeture des PPESV, les sommes inscrites aux comptes de participants à ces plans doivent être transférées, dans un délai de **3 ans**, s'écoulant à compter du 22 août 2003, sur un autre type de plan. Si, à l'expiration de ce délai, le participant n'a pas exprimé son choix, les sommes sont transférées dans le plan présentant la durée de blocage la plus courte.

### Conditions de mise en place

Le PERCO ne peut être proposé aux salariés d'entreprise ou d'un groupe que si ces derniers ont également la possibilité d'investir dans un plan d'une durée plus courte (PEE, PEI).

*Article L. 3334-2 du Code du travail*

### Bénéficiaires

Le PERCO est un dispositif collectif réservé aux salariés et aux mandataires sociaux (PDG, DG...). Dans les entreprises employant **100** salariés au plus, les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail, ainsi que les entrepreneurs individuels peuvent y avoir accès.

La loi n° 2008-1258 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 précise que le règlement du PERCO peut prévoir l'adhésion automatique des salariés à défaut d'une manifestation contraire de leur part. Toutefois, cette disposition n'entrera en vigueur qu'après la parution d'un décret.

### Ancienneté

L'accord instituant le PERCO peut fixer une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois.

### Alimentation

Le PERCO peut recevoir des sommes :

- issues de la participation ;
- issues de l'intéressement ;
- issues des versements volontaires de l'adhérent ;
- issues d'un abondement de l'employeur.

Peuvent également être transférés dans le PERCO, les avoirs inscrits dans un PEE (Plan d'Épargne d'Entreprise) ou plan d'Épargne Interentreprises (PEI) avant l'expiration du délai de **5** ans.

Ces transferts ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement fait par un salarié (**25 %** du salaire brut). Ils ne peuvent donner lieu à un abondement de l'entreprise.

### Abondement

Les sommes versées issues de la participation peuvent donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise. L'abondement versé annuellement par une ou plusieurs entreprises à un adhérent au PERCO est limité à **16 %** du plafond annuel de Sécurité sociale (soit **6 086,40 €** pour **2015**). L'abondement ne peut par ailleurs dépasser le triple des versements volontaires du salarié.

### AFFECTATION AU PERCO DE REPOS NON PRIS

L'article L. 3334-8 du Code du travail, permet aux salariés d'entreprises ne disposant pas d'un compte épargne-temps (CET) d'affecter au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) des jours de repos non pris.

La limite annuelle des jours pouvant être transférés est de cinq jours. Par ailleurs, le congé annuel du salarié ne peut être inférieur à vingt-quatre jours ouvrables.

Selon L'article R. 3334-1-1 du Code du travail, ces jours sont investis pour la valeur de l'indemnité de congés payés.

## Conditions

Pour pouvoir bénéficier de cette mesure, le salarié ne doit disposer d'aucun CET, mais il doit bénéficier d'un PERCO.

Si l'article L. 3334-8 du Code du travail ne prévoit pas d'accord préalable de l'employeur à la demande du salarié, deux cas de figure doivent toutefois être distingués selon la nature des jours de repos non pris transférables sur un PERCO :

- lorsque les jours de congés résultent de dispositions conventionnelles, le salarié utilise ses jours de congés non pris dans le respect de ces dispositions ;
- lorsque les jours de congés proviennent de la cinquième semaine de congés payés, l'utilisation de ces jours de repos non pris obéit aux dispositions légales et réglementaires régissant les jours de congés payés. (*Articles L. 3141-1 et suivants, D 3141-1 et suivants du Code du travail*).

## Modalités

Le PERCO a vocation à recevoir des contributions monétaires en provenance du salarié (versements libres, intéressement, participation, etc.) et de l'employeur (versement initial, abondement). Dans ces conditions, les cinq jours de congés non pris doivent être monétisés avant d'être investis dans le PERCO.

Conformément au décret 2011-1449 du 7 novembre 2011, les jours de repos non pris sont investis dans le Perco pour la valeur de l'indemnité correspondante, calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du Code du travail.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. La valeur est établie à la date de la demande du salarié. Il appartient à l'entreprise d'informer les salariés de la valeur monétaire nette d'un jour de congé.

Il appartient au salarié de demander le versement de ces jours monétisés dans le PERCO.

Le versement doit être réalisé au plus tôt après cette demande et avant la fin de l'année civile au cours de laquelle cette demande a été formulée selon la périodicité fixée, le cas échéant, par le règlement du PERCO.

Cette possibilité d'alimentation du PERCO s'applique aux jours de congés gérés par des caisses de congés payés extérieures à l'entreprise.

Dans ce cas, il appartient au salarié de se rapprocher de la caisse de congés payés qui effectuera le versement des jours de congés monétisés directement au gestionnaire du PERCO.

## Formalités

Les règlements des PERCO prévoient généralement que celui-ci peut être alimenté par des versements libres. L'investissement dans un PERCO de cinq jours de congés non pris peut être assimilé à un versement libre du salarié. Mais même si le règlement du PERCO ne prévoit son alimentation que par l'intéressement et la participation, ce règlement ne peut faire obstacle à la possibilité d'y placer les jours de congés. L'investissement des cinq jours de congés non pris est toujours possible, quelles que soient les modalités d'alimentation retenues par le règlement.

Cette nouvelle possibilité d'alimentation du PERCO n'implique pas pour l'entreprise des formalités administratives. Toutefois les entreprises qui souhaitent modifier le règlement de leur PERCO, par voie d'accord ou unilatéralement, doivent déposer l'avenant de modification auprès de la DIRECCTE dont elles dépendent. En effet, le dépôt du règlement, et le cas échéant d'un avenant, conditionne les exonérations sociales et fiscales attachées à l'épargne salariale.

### **Abondement patronal**

Les jours de congés non pris investis dans un PERCO sont susceptibles d'être abondés selon les modalités du règlement du plan d'épargne salariale prévues pour les versements libres.

Le règlement peut également prévoir un régime particulier pour l'alimentation du PERCO. Ainsi, un abondement plus ou moins favorable pourra être spécifiquement proposé dans le respect des conditions de droit commun (limitation au triple de la rémunération, plafonnement global).

### **Incidence sur le plafond des versements volontaires**

Les jours de congés non pris investis dans un PERCO sont intégrés, pour leur contre-valeur pécuniaire, dans le plafond des versements annuels prévu à l'article L. 3332-10 du Code du travail.

### **Régime social et fiscal**

Les jours de congés non pris investis dans un PERCO ne sont pas soumis au forfait social.

Les sommes monétisées issues des jours de congés non pris sont expressément exonérées de cotisations sociales (hors AT/MP) en application de l'article L. 242-4-3 du Code de la Sécurité sociale. Elles ne répondent donc pas à la condition d'exclusion de l'assiette des cotisations sociales telle que mentionnée à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, condition exigée par l'article L. 137-15 du même Code pour être assujetties au forfait social.

Les sommes monétisées issues de jours de congés investies dans le PERCO dans les conditions du deuxième alinéa de l'article L. 3334-8 du Code du travail entrent dans l'assiette des taxes et participations assises sur les salaires qui est alignée sur celle des cotisations sociales et dès lors qu'aucune exonération expresse n'est prévue.

Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu en application du 18° de l'article 81 du Code général des impôts mais elles sont prises en compte pour l'appréciation des plafonds de déduction des cotisations versées à des régimes collectif et obligatoire de retraite supplémentaire d'entreprise ou dans le cadre de l'épargne retraite prévues au 2° de l'article 83 et à l'article 163 quater viciés du même Code.

### **Affectation par défaut de la participation au PERCO**

L'article L. 3324-12 du Code du travail prévoit l'affectation de la moitié de la réserve spéciale de participation calculée selon la formule légale au PERCO lorsque le bénéficiaire n'a pas demandé le versement immédiat de sa quote-part et n'a pas décidé de l'affecter dans l'un des dispositifs de gestion proposés par l'accord de participation.

#### ***Portée de la mesure***

Cet investissement est obligatoire dans toute entreprise ou tout groupe d'entreprise ayant mis en place un accord de participation et un PERCO, lorsque le salarié ne choisit pas entre la disponibilité immédiate de la participation et son investissement.

L'investissement par défaut de la participation dans un PERCO n'est obligatoire que pour les entreprises ayant institué un tel plan d'épargne retraite.

La partie de la réserve spéciale de participation excédant le montant correspondant à la formule de calcul de droit commun n'est pas concernée par l'affectation par défaut dans un PERCO sauf si une telle affectation par défaut est explicitement prévue et intégrée, par avenant, dans l'accord de participation.

*Article L. 3324-12 du Code du travail*

Si l'accord de participation n'est pas modifié en ce sens, la partie de la réserve spéciale de participation excédant le montant correspondant à la formule de calcul de droit commun n'est pas affectée par défaut dans le PERCO de l'entreprise.

### **Salariés concernés**

Le PERCO est ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris ceux ayant fait valoir leurs droits à pension de vieillesse et bénéficiant des dispositions du cumul emploi-retraite, qu'il s'agisse d'anciens salariés de l'entreprise ou non. Le fléchage automatique de la participation s'applique donc également aux salariés retraités, dès lors que leur entreprise dispose d'un PERCO.

Ainsi, lorsqu'il est mis fin au contrat de travail d'un assuré qui liquide une pension obligatoire de vieillesse, les sommes détenues sur son PERCO sont débloquées. S'il reprend une activité salariée dans la même entreprise ou dans une autre dans le cadre du cumul emploi-retraite, il pourra décider d'effectuer de nouveaux versements sur le PERCO. Les sommes versées seront alors bloquées jusqu'à la fin du contrat de travail de l'intéressé (ou, le cas échéant, de chacun des contrats).

### **Information et choix du salarié**

En plus de l'accord de participation et du règlement du PERCO, le salarié bénéficie d'une triple information :

- d'une part, au moment de la conclusion de son contrat de travail, il lui est remis un livret d'épargne salariale présentant l'investissement par défaut de la participation sur le PERCO ;
- d'autre part, lorsqu'il est informé du montant qui lui est alloué au titre de la participation, cette information comporte la mention des conséquences en termes de placement et d'indisponibilité en cas d'absence de réponse de sa part ;
- ensuite, le relevé de compte individuel envoyé au moins une fois par an à chaque bénéficiaire du plan précise le montant de la somme investie dans le PERCO au titre des dispositions de l'article L. 3324-12 du travail.

Le salarié, peut choisir entre la disponibilité immédiate de la participation ou son affectation dans un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué. Après calcul de la réserve spéciale de participation, il est obligatoirement informé de cette possibilité qui lui est offerte. Il dispose d'un délai de quinze jours pour répondre (*Article R. 3324-21-1 du Code du travail*). Lorsque ce délai est écoulé, en l'absence de réponse du salarié, la moitié de la somme qui lui a été attribuée au titre de la participation est alors affectée au PERCO de son entreprise, et l'autre moitié dans les conditions prévues par l'accord de participation.

Selon l'article D. 3324-27 du Code du travail, les accords de participation peuvent laisser aux salariés la possibilité de choisir individuellement le mode de gestion des sommes qui leur sont attribuées. Mais il ne s'agit pas d'une obligation : les accords de participation peuvent déterminer les modes de gestion de la réserve spéciale sans ouvrir d'option aux salariés.

Dans cette situation, le salarié devra, pour échapper à l'affectation par défaut au PERCO de la moitié de sa quote-part de la réserve spéciale de participation :

- soit opter pour le versement immédiat de tout ou partie de ses droits ;
- soit demander expressément l'affectation de sa quote-part selon les modalités définies par l'accord.

Le bulletin remis au salarié pour l'informer notamment sur les sommes attribuées au titre de la réserve devra l'inviter à opter pour le versement immédiat ou à demander expressément l'affectation selon les modalités définies par l'accord et préciser qu'à défaut de réponse, la moitié de sa quote-part sera affectée au PERCO.

Si le salarié ne précise son choix que pour une partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, le salarié a répondu à l'interrogation de l'entreprise et formulé un choix, même partiel. Il n'y a pas lieu, dans ce cas, de faire application des dispositions de l'article L. 3324-12 du Code du travail entraînant l'investissement par défaut de la participation dans le PERCO. Le montant non affecté par le salarié est investi dans les conditions prévues par l'accord.

### **Modalités d'affectation**

Les Perco prévoient généralement un OPCVM recueillant, par défaut, l'investissement du salarié. Si une telle clause n'a pas encore été intégrée dans le règlement, et à défaut de précision dans l'accord de participation, la moitié de la somme attribuée au bénéficiaire au titre de la participation doit être investie dans un OPCVM présentant le profil d'investissement le moins risqué.

Il est préférable dès que possible de modifier le règlement du PERCO pour préciser l'OPCVM dans lequel est investie la moitié de la participation lorsque le salarié n'a pas fait connaître son choix.

Lorsque l'entreprise a institué plusieurs PERCO, l'accord de participation doit prévoir le fléchage de la participation investie par défaut. Si tel n'est pas le cas, il convient de choisir le PERCO le plus proche du bénéficiaire. L'investissement par défaut de la participation s'effectue d'abord dans le PERCO de l'entreprise, à défaut dans le PERCO du groupe auquel appartient l'entreprise, en l'absence de l'un ou l'autre de ces plans, vers le PERCO interentreprises.

### **Non-substitution**

La modulation éventuelle des sommes versées par l'entreprise ne peut résulter que de l'application de règles à caractère général.

Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à un élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan.

Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales et fiscales liées à l'abondement de l'entreprise, dès lors qu'un délai de **12** mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date de mise en place du plan.

### Régimes social et fiscal

L'abondement employeur peut être déduit par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt société ou de l'impôt sur le revenu selon le cas. Les sommes versées au titre de l'abondement sont exonérées de la taxe sur les salaires, de cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

L'intéressement placé dans le PERCO est exonéré de l'impôt sur le revenu.

L'intéressement et la participation placés dans le PERCO sont exonérés de cotisations sociales. Ces sommes sont par contre assujetties à la CSG/CRDS.

☞ *L'abondement de l'employeur est pris en compte pour les plafonds de déductibilité sociale et fiscale des cotisations de retraite supplémentaire.*

### Prélèvement social

L'abondement dans le PERCO est soumis à un prélèvement de **8,20 %** pour la partie excédant **2 300 €** par an et par salarié.

#### *Forfait social*

L'abondement de l'entreprise est assujetti au forfait social (contribution patronale) dont le taux est fixé à **20 %** pour les sommes versées à compter du 1<sup>er</sup> août 2012.

*Circulaire n° DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012*

### GESTION DES SOMMES

Le PERCO ne peut détenir plus de **5 %** de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé ou plus de **5 %** des titres de l'entreprise qui a mis en place le plan ou qui lui sont liés.

Les salariés doivent avoir le choix entre **3** OPCVM au moins (SICAV ou FCP) présentant des profils d'investissement différents. Le PERCO doit obligatoirement proposer, dans ces trois OPCVM un investissement en fonds solidaires.

### DISPONIBILITÉ DES SOMMES

Les sommes ou valeurs inscrites au compte de l'adhérent au PERCO doivent être détenues jusqu'à son départ en retraite. Toutefois, une sortie anticipée est prévue dans les cas suivants :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du plan d'épargne ;
- invalidité du bénéficiaire (2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> catégorie), de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- surendettement du participant ;
- acquisition de la résidence principale ou reprise en état lorsqu'elle a été endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'adhérent, sur tout ou partie des avoirs acquis au moment de la survenance de l'événement ouvrant droit au déblocage.

## **MODALITÉS DE SORTIE**

La sortie du PERCO se fait obligatoirement en rente viagère, sauf si l'accord établissant le plan prévoit une sortie en capital.

L'accord, doit, dans ce cas, préciser les conditions dans lesquelles les adhérents au plan pourront exprimer leur choix.

### **Taxation à la sortie**

Les plus-values réalisées dans le cadre du PERCO sont exonérées de l'impôt sur le revenu au terme du plan.

Elles sont toutefois soumises à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements sociaux, soit un total de **15,50 %** au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

<b>PERCO</b> <b>Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif</b>	
<b>Texte</b>	Article L. 3334-2 du Code du travail
<b>Mise en place</b>	Par accord collectif de travail Par dérogation un PERCO peut être mis en place par avenant au PPESV. Dans ce cas, les sommes inscrites aux comptes des participants au PPESV avant la signature de l'avenant peuvent être transférées dans un PEE ou un PEI dans un délai de 6 mois suivant la signature de l'avenant. Le PERCO ne peut être mis en place que si une option pour un plan de plus courte durée (PEE ou PEI) est offerte au salarié.
<b>Alimentation</b>	Le PERCO peut être abondé par : . de l'intéressement, . des transferts d'avoir issus d'un PEE ou d'un PEI, . de la participation, . des versements volontaires du salarié, . un abondement de l'employeur : la participation versée par le salarié au PERCO peut-être abondée. L'abondement de l'employeur est limité : . au triple du versement du salarié, . à <b>16 %</b> du plafond annuel de Sécurité sociale soit <b>6 086,40 €</b> pour <b>2015</b> . Par ailleurs, l'abondement ne doit pas être individualisé ni se substituer à un élément du salaire.
<b>Sortie</b>	La sortie du PERCO se fait en rente sauf si l'accord instituant le plan prévoit une possibilité de sortie en capital
<b>Terme</b>	Le terme du PERCO se situe au départ en retraite du titulaire du plan sauf cas de déblocage anticipé
<b>Cas de déblocages anticipés</b>	. décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, . expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du plan d'épargne, . invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS (2 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> catégorie), . surendettement du participant, . acquisition de la résidence principale ou remise en état lorsqu'elle a été endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
<b>Régime social</b>	Abondement : l'abondement est exonéré des cotisations sociales à l'exception de la CSG/CRDS ( <b>8 %</b> ) et du forfait social ( <b>20 %</b> ). La partie de l'abondement excédant <b>2 300 €</b> par an est assujettie à une taxe de <b>8,20 %</b> à la charge de l'employeur. L'abondement au PERCO ajouté aux cotisations salariales et patronales de retraite supplémentaire (régime à cotisations définies) est exonéré de cotisations sociales dans la limite d'un plafond qui sera défini par décret.
<b>Régime fiscal</b>	L'abondement au PERCO additionné aux cotisations salariales et patronales de retraite supplémentaire est déductible du revenu imposable dans une limite qui est définie à <b>5 %</b> du salaire annuel brut (limité à <b>8</b> plafonds annuels de Sécurité sociale).
<b>Taxation à la sortie</b>	Les plus-values réalisées dans le cadre du PERCO sont exonérées d'impôt au terme du plan. Elles sont toutefois soumises à la CSG/CRDS et aux prélèvements sociaux (soit un total de <b>15,50 %</b> ).
<b>Mesures transitoires</b>	Les sommes inscrites au compte des participants d'un PPESV devront être transférées dans un délai de trois ans à compter de la date de publication de la loi (24/08/03) : . soit dans un PEE ou un PEI sans prise en compte des délais de blocage déjà courus, . soit dans un PERCO nouvellement créé. À défaut de choix exprimé par le participant, les sommes seront transférées dans le plan présentant la durée de blocage la plus courte.



## PLAN DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS (STOCK-OPTION)

### PRÉSENTATION DU PLAN DE SOUSCRIPTION

#### Définition du mécanisme

Le plan de souscription ou d'achat d'actions consiste, pour une société, à offrir à tout ou partie du personnel de l'entreprise, la possibilité d'acquérir, sur une durée fixée par elle, ses propres actions à un prix fixé le jour où l'option est consentie.

Le prix ne peut être modifié pendant la durée de l'option sauf ajustements en cas d'opérations ayant des incidences sur la valeur des titres.

Les bénéficiaires du plan acquièrent les actions en levant l'option lorsque la valeur de l'action dépasse le prix de l'offre.

Si le prix d'exercice est inférieur à la valeur unitaire des actions sur le marché, le titulaire de l'option peut réaliser une plus-value en revendant les actions acquises.

#### Exemple

*Décision du Conseil d'Administration  
ou du Directoire suivant l'autorisation de l'AGE*

*Levée de l'option*

<i>*</i>	<i>*</i>	<i>*</i>
<i>01.04.2002</i>	<i>01.01.2004</i>	<i>31.03.2006</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>prix de l'option</i> 40 €</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>prix d'achat : 40 €</i></li> <li>■ <i>cours de l'action : 70 €</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Date limite de levée de l'option</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>délai d'exercice de l'option</i></li> </ul>		

### CHAMP D'APPLICATION

Toutes les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions, qu'elles soient cotées ou non, peuvent mettre en place un plan de souscription ou d'achat d'actions.

### LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Un règlement de plan de souscriptions ou d'achat d'action peut soumettre l'exercice des options à la condition que le contrat de travail du salarié soit en vigueur à la date de levée de l'option.

Dans ce cas, un salarié dont le contrat de travail a été rompu avant la période prévue pour la levée des options ne peut exercer son droit.

Les dispositions du plan s'appliquent même si le licenciement ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, le salarié, qui ne peut, du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, exercer les options sur titres qui lui avaient été attribuées, **a droit à la réparation du préjudice qui en résulte pour lui et non au maintien des options.**

**Cette réparation se fait par l'attribution de dommages-intérêts et non par le maintien des options.**

*Cass. soc 2 février 2006 - Bandini c/ Société Unibail*

À l'opposé, la privation de la faculté de lever les options en cas de licenciement pour faute grave constitue une sanction pécuniaire prohibée qui ne peut être prévue par le plan de souscription.

*Cass. soc. 21 octobre 2009 Nebon/Carle c/ Sté Acxiom France*

## RÉGIMES FISCAL ET SOCIAL POUR L'ENTREPRISE

### Régime fiscal pour l'entreprise

#### *Impôt sur les sociétés*

##### *Article 217 quinquies*

Les sociétés peuvent déduire, pour la détermination de leurs résultats fiscaux, les charges exposées du fait de la levée des options de souscription ou d'achat d'actions consenties à leurs salariés ou aux mandataires sociaux.

#### *Taxe sur les salaires*

L'avantage correspondant à la différence entre la valeur réelle de l'action à la date de levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat de cette action est exonéré de la taxe sur les salaires.

*Article 231 bis H du Code général des impôts*

#### *Obligation de la société émettrice*

Les titulaires d'actions acquises dans le cadre d'un plan d'achat ou de souscription d'actions doivent joindre, à leur déclaration de revenus souscrite au titre de l'année au cours de laquelle l'option a été levée, un état individuel délivré par la société émettrice.

Cet état doit être délivré au plus tard le 15 février de l'année de dépôt de la déclaration et mentionné :

- la raison sociale, le lieu du principal établissement de la société et le lieu de son siège s'il est différent ;
- les dates d'attribution et de levée des options, le nombre d'actions acquises et leur prix de souscription ou d'acquisition.

Lorsque le rabais consenti excède 5 %, le document doit être complété du montant de la différence défini à l'article 80 bis II du Code général des impôts, à savoir :

- le prix de l'option de souscription ou d'achat - 95 % du prix réel de l'action au moment de l'attribution de l'option.

Cette différence est imposée dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année au cours de laquelle l'option est attribuée.

#### *Exemple*

<i>Cours de l'action (à la date d'attribution de l'option)</i>	: 70 €
<i>Prix de l'option</i>	: 56 €
<i>Montant à déclarer</i>	: 66,50 - 56 = 10,50 € par action.

### **Actions consenties au porteur ou cédées avant le terme du délai d'indisponibilité**

Dans ce cas, la société doit adresser au salarié et à la direction des services fiscaux du domicile de ce dernier, au plus tard le 15 février de l'année qui suit celle au cours de laquelle sont intervenues ces opérations, un état individuel mentionnant :

- la date de ces opérations ;
- les dates d'attribution et de levée des options ;
- le nombre d'actions concernées ;
- leur prix de souscription ou d'acquisition ;
- leur valeur à la date de levée de l'option ;
- le montant de la part salariale des cotisations de Sécurité sociale, de la part fiscalement déductible de la CSG précomptée sur le produit de la cession ou dont s'est acquitté le bénéficiaire lors de la conversion.

### **Régime social pour l'entreprise**

#### **Options attribuées avant le 1<sup>er</sup> juillet 1993**

La part du rabais, consenti sur la valeur de l'action au moment où l'option est offerte, passible des cotisations, était celle excédant **10 %**. L'assujettissement se fait au moment de la levée de l'option (options offertes à compter du **1<sup>er</sup> janvier 1990**).

La fraction du rabais assujettie, est passée de **10 % à 5 %** pour les options levées depuis le **1<sup>er</sup> janvier 1995**, peu importe la date d'attribution des options.

*Cass. soc. 24 octobre 2002 - URSSAF du Loiret c/ Société ADECCO*

#### **Options levées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1995**

Les cotisations patronales sont dues au moment de la levée de l'option, sur la fraction du rabais excédant **5 %** du cours de l'action au moment où l'option a été attribuée (option levée à compter du **1<sup>er</sup> janvier 1995**).

#### **Exemple**

*Dans l'exemple précédent, si la levée de l'option avait eu lieu le 15 avril 2002 :*

Nombre d'actions : 1 000  
Base de cotisation :  $1\,000 \times 10,50 = 10\,500 \text{ €}$

#### **Options levées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997**

Les cotisations patronales portent sur la plus-value d'acquisition, c'est-à-dire la différence entre la valeur réelle du titre au moment de la levée de l'option et le prix de l'option d'achat ou de souscription lorsque :

- l'action a été convertie au porteur ;

ou

- lorsque le délai d'indisponibilité de **5 ans** n'a pas été respecté (sauf exceptions prévues par l'article 91 ter annexe II du Code général des impôts).

Cet assujettissement s'opère sous déduction de la fraction du rabais déjà assujettie.

Sont dues les cotisations de Sécurité sociale ainsi que les cotisations dont l'assiette est alignée sur les cotisations de Sécurité sociale à savoir :

- les cotisations patronales d'assurance chômage, de retraite complémentaire, le versement transport, la contribution au FNAL.

### Schémas récapitulatifs

#### Non-respect du délai d'indisponibilité

Option consentie *	Levée de l'option *	Revente *
01.05.2000	01.04.2002	15.04.2002
■ prix de l'option 20 €	■ base cotisable : (95 % x 25) - (20) x 1 000	■ base cotisable : (36 - 23,75) x 1 000

Lorsque les actions acquises revêtent la forme nominative et sont indisponibles jusqu'à l'achèvement d'une période de 4 années à compter de la date d'attribution de l'option, la plus-value d'acquisition n'est pas assujettie à cotisation.

#### Respect des conditions fixées à l'article 163 bis C du Code général des impôts

Option consentie *	Levée de l'option *	Revente *
01.05.2000	01.03.2004	01.05.2004

#### Respect du délai d'indisponibilité

Dans ce cas, le délai d'indisponibilité de 4 ans étant respecté, la plus-value d'acquisition (différence entre le prix au moment de la levée de l'option et le prix de l'action à la date où l'option est consentie) n'est pas assujettie aux cotisations.

☞ Seule la fraction du rabais excédant, le cas échéant 5 %, peut être assujettie à cotisations au moment de la levée de l'option.

### OPTIONS ATTRIBUÉES DEPUIS LE 28 SEPTEMBRE 2012

L'article 11 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 modifie les dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale relatives au régime social de la plus-value d'acquisition sur les stock-options et sur les attributions gratuites d'actions.

Le régime d'exemption d'assiette des cotisations sociales visant la plus-value d'acquisition n'est plus conditionné au respect d'une période d'indisponibilité de 4 ans pour les stock-options ou de la période de conservation de 2 ans pour les attributions gratuites d'actions.

L'exemption d'assiette est désormais soumise à la notification par l'entreprise à l'URSSAF de :

- l'identité de ses salariés ou mandataires sociaux auxquels des actions ont été attribuées au cours de l'année civile précédente ;
- du nombre et de la valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux.

A défaut, l'employeur est tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales, y compris pour leur part salariale. Il en va de même lorsque l'attribution est effectuée par une société dont le siège est situé à l'étranger et qui est mère ou filiale de l'entreprise des bénéficiaires.

La notification à l'URSSAF, déjà exigée pour les actions gratuites en vertu de l'alinéa 13 de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, est donc étendue aux stock-options.

Dans le cas des stock-options, la date de la levée de l'option par le bénéficiaire constitue le fait générateur de l'accomplissement de la formalité déclarative de l'employeur. Dans le cas des attributions gratuites d'actions, la date d'expiration de la période d'acquisition détermine la date à laquelle doit intervenir cette notification.

Par mesure de simplification, la déclaration annuelle des salaires est utilisée comme support de notification.

Les plus-values d'acquisition ne sont plus soumises à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements sociaux sur les revenus de patrimoine mais sont dans tous les cas assujettis à la CSG (7,5 %) et à la CRDS (0,5 %) sur les revenus d'activité (*Article L. 136-2 II-6° nouveau du Code de la Sécurité sociale*).

La déduction forfaitaire pour frais professionnels n'est pas applicable à la plus value d'acquisition. La CSG est toutefois déductible dans les conditions de droit commun (5,10 %).

Ces contributions sont établies, recouvrées et contrôlées dans les conditions et suivant les modalités applicables aux revenus du patrimoine (*Article L. 136-5 du Code de la Sécurité sociale*) par l'administration fiscale.

Le régime du rabais excédentaire n'est pas modifié.

La fraction du rabais supérieure à 5 % est considérée comme une rémunération et donc assujettie aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG/CRDS au taux des revenus d'activité (sans application de la déduction forfaitaire), recouvrées par les URSSAF à la date de la levée de l'option.

## CONTRIBUTIONS SUR LES STOCK-OPTIONS ET LES ATTRIBUTIONS GRATUITES D' ACTIONS

### Options de souscription ou d'achat d'actions consenties à compter du 16 octobre 2007

Une contribution patronale est instituée sur les options de souscription ou d'achat d'actions consenties à compter du 16 octobre 2007. La contribution porte également sur les attributions d'actions gratuites. Cette contribution est instituée au profit des régimes obligatoires d'assurance maladie.

#### *Champ d'application*

La contribution est due lorsque les rémunérations ou gains perçus par le bénéficiaire donnent lieu à versement de cotisations au titre des assurances maladie du régime général, du régime des salariés agricoles ou des régimes spéciaux couvrant le risque maladie (SNCF, RATP...).

A contrario, lorsque le bénéficiaire n'est pas, à la date d'attribution des stock-options ou des actions gratuites, ressortissant d'un régime obligatoire d'assurance maladie, l'employeur n'est pas redevable de la contribution patronale sur les stock-options et les actions gratuites attribuées à l'intéressé. Ainsi :

- les employeurs ne sont pas redevables de la contribution sur les stock-options et actions gratuites attribuées à des bénéficiaires relevant d'un régime étranger de Sécurité sociale, que l'employeur soit ou non une entreprise établie en France ;
- les employeurs ne sont pas redevables de la contribution sur les options sur titres et actions gratuites attribuées à des bénéficiaires relevant de la Caisse des Français de l'étranger ;
- lorsqu'une société mère française attribue des stock-options ou des actions gratuites aux salariés de ses filiales étrangères, les filiales étrangères employeurs de ces salariés ne sont pas redevables de cette contribution, sauf si les salariés relèvent d'un des régimes français de Sécurité sociale au sens du deuxième alinéa du présent paragraphe.

*Circulaire DSS/5B n° 2008-119 du 8 avril 2008*

#### **Assiette de la contribution**

L'assiette de la contribution est, au choix de l'employeur, établie sur une assiette égale :

- soit à la juste valeur des options telle qu'elle est estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales adoptées par le règlement (CE) n° 1606/2002 du Parlement européen et du Conseil du 19 juillet 2002 sur l'application des normes comptables internationales ;
- soit à **25 %** de la valeur des actions sur lesquelles portent ces options, à la date de décision d'attribution.

Ce choix est exercé par l'employeur pour la durée de l'exercice pour l'ensemble des options de souscription ou d'achat d'actions qu'il attribue et pour l'ensemble des options de souscription ou d'achat d'actions ou pour l'ensemble des attributions gratuites d'actions qu'il consent.

L'employeur peut, le cas échéant, opter pour une méthode pour l'ensemble des stock-options consenties au cours d'un exercice, et pour une autre méthode à raison de l'ensemble des actions gratuites attribuées au cours du même exercice.

Lorsque les salariés d'une même entreprise sont attributaires de stock-options ou d'actions gratuites de la part de plusieurs sociétés, l'employeur peut effectuer un choix différent au sein d'une même catégorie (stock-options ou actions gratuites) à la condition de retenir une méthode unique par société émettrice des actions.

Ce choix est irrévocable durant cette période (article L. 137-13, quatrième et cinquième alinéas du I, du Code de la Sécurité sociale). Il n'est soumis à aucun formalisme particulier.

La date d'attribution est celle à laquelle le conseil d'administration ou le directoire désigne les bénéficiaires des options, le nombre de titres qu'ils ont le droit de souscrire ou d'acheter et le prix auquel ils peuvent effectuer cette souscription ou cet achat.

Par analogie avec les règles applicables dans le cadre du régime fiscal des options de souscription ou d'achat d'actions, la valeur des actions est déterminée selon les modalités suivantes :

- pour les actions cotées, la valeur à retenir est celle du premier cours coté du jour où l'option est consentie. Toutefois, dans les cas exceptionnels où, du fait d'événements particuliers (par exemple fusion annoncée), ce cours ne serait pas représentatif de la valeur vénale réelle de l'action, l'employeur est admis à se baser sur une valeur différente, à charge pour lui de produire impérativement les éléments d'appréciation objectifs et vérifiables justifiant son évaluation ;
- pour les actions non cotées, la valeur des actions est déterminée soit selon la méthode multicritères, c'est-à-dire en tenant compte des caractéristiques propres de l'entreprise, de sa situation nette comptable, de sa rentabilité et de ses perspectives d'activité, soit selon celle de l'actif net réévalué, c'est-à-dire en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net réévalué, calculé d'après le bilan le plus récent.

## **ATTRIBUTION GRATUITE D' ACTIONS**

En cas d'attribution gratuite d'actions, la contribution s'applique, au choix de l'employeur, sur une assiette égale :

- soit à la juste valeur des actions telle qu'elle est estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales adoptées par le règlement (CE) n° 1606/2002 du Parlement européen et du Conseil du 19 juillet 2002 précité ;
- soit à la valeur des actions à la date de la décision d'attribution par le conseil d'administration ou le directoire.

Ce choix est exercé par l'employeur pour la durée de l'exercice pour l'ensemble des attributions gratuites d'actions ; il est irrévocable durant cette période.

## **TAUX DE LA CONTRIBUTION**

Le taux de cette contribution est fixé à **30 %** pour les options consenties et les attributions d'actions gratuites effectuées depuis le 11 juillet 2012. Le taux était auparavant fixé à **14 %**.

*☞ Pour les attributions gratuites d'action, le taux de la contribution était fixé à 10 % sauf à partir d'un seuil fixé à la moitié du plafond annuel de Sécurité sociale. Ce taux dérogatoire est supprimé pour les attributions effectuées à compter du 11 juillet 2012.*

## **DATE D'EXIGIBILITÉ**

La contribution est exigible le mois suivant la date de la décision d'attribution des options ou des actions. Cette contribution est exigible dans le mois suivant la date de la décision d'attribution des options ou des actions (Article L. 137-13, II). Toutefois, il est admis que les employeurs bénéficient d'un délai supplémentaire d'un mois au cours duquel les pénalités ne seront pas appliquées.

La date d'attribution est celle à laquelle le conseil d'administration ou le directoire désigne les bénéficiaires des options de souscription ou d'achat d'actions et des actions gratuites.

Ces dispositions sont également applicables lorsque l'option est consentie ou l'attribution est effectuée, dans les mêmes conditions, par une société dont le siège est situé à l'étranger et qui est mère ou filiale de l'entreprise dans laquelle le bénéficiaire exerce son activité.

## JUSTIFICATIFS

L'employeur doit mettre à la disposition des agents chargés de contrôle URSSAF, tous les éléments pris en compte pour l'appréciation soit de la juste valeur des options ou des actions, soit de la valeur des actions cotées ou non cotées, et justifier ces éléments par tous moyens en sa possession (notamment rapport du commissaire aux comptes).

L'assiette et le montant de la nouvelle contribution doivent figurer sur le bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) sur lequel sont déclarées les cotisations relatives aux rémunérations versées le mois où intervient la décision d'attribution des options ou des actions, ou le mois suivant, ainsi que sur le tableau récapitulatif annuel, annexe de la déclaration annuelle des données sociales (DADS-U).

## CAS PARTICULIER DES ATTRIBUTIONS DE STOCK-OPTIONS OU D' ACTIONS GRATUITES PAR DES SOCIÉTÉS ÉTRANGÈRES À DES BÉNÉFICIAIRES EMPLOYÉS EN FRANCE

La contribution à la charge de l'employeur est également applicable à raison des options de souscription ou d'achat d'actions ou des actions gratuites attribuées, dans les mêmes conditions que celles prévues par le Code de commerce, par une société dont le siège est situé à l'étranger et qui est mère ou filiale de l'entreprise dans laquelle le bénéficiaire exerce son activité (*Article L. 137-13, III*).

Lorsque l'employeur choisit d'asseoir la contribution sur la valeur des actions sur lesquelles portent les options de souscription ou d'achat d'actions ou sur celle des actions attribuées gratuitement, les règles définies pour les actions cotées sont adaptées de la façon suivante :

- lorsque le titre d'une société étrangère est coté à la fois sur une place étrangère et à la bourse de Paris, il y a lieu de se référer à la cotation de la bourse de Paris ;
- si la cotation est exprimée dans une monnaie autre que l'euro, la conversion doit être opérée au taux de change du jour de la décision d'attribution des stock-options ou des actions gratuites.

## RÉGIMES FISCAL ET SOCIAL POUR LE SALARIÉ

### Régime fiscal pour le salarié

#### *Rabais excédentaire*

*Options offertes depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1990*

Lorsque le prix d'achat est inférieur au cours de l'action au moment où l'option est consentie, la part du rabais qui excède un pourcentage est imposée dans la catégorie des traitements et salaires de l'année au cours de laquelle l'option est levée.

*Article 80 bis II du Code général des impôts*

Options offertes :

- avant le 1<sup>er</sup> juillet 1993 : rabais imposé lorsqu'il est supérieur à **10 %** ;
- depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1993 : rabais imposé lorsqu'il est supérieur à **5 %**.

### Exemple

Une société met en place un plan d'option au 1<sup>er</sup> juillet 2000.

Le salarié lève l'option le 1<sup>er</sup> juillet 2004 sur 1 000 actions d'un montant de 80 € (valeur réelle).

La valeur de l'action au moment de l'attribution de l'option était de 60 €.

Prix de souscription : 48 €.

Montant à déclarer (au titre des revenus 2004) :  $((60 \times 95\%) - 48) \times 1\,000 = 9\,000$  €.

### Avantage défini à l'article 80 bis I et 163 bis C du CGI : plus-value d'acquisition

L'avantage correspondant à la différence entre la valeur réelle de l'action à la date de levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat est imposé dans les conditions prévues à l'article 163 bis C du CGI, au titre de l'année de cession.

C'est-à-dire comme plus-value de valeurs mobilières lorsque :

- les actions acquises revêtent la forme nominative et qu'un délai d'indisponibilité de 5 ans a été respecté à compter de la date d'attribution de l'option.

Cette base est éventuellement diminuée du montant correspondant au rabais déjà soumis.

Dans ce cas, l'avantage est imposé de la façon suivante :

- pour les options attribuées avant le **20 septembre 1995** : taux unique forfaitaire de **18 % (33,50 %** compte tenu des prélèvements additionnels) ;
- pour les options attribuées depuis le **20 septembre 1995**, le taux est fixé à **30 % (45,50 %** compte tenu des prélèvements additionnels) avec la possibilité, pour le bénéficiaire, d'opter pour l'imposition sur le revenu dans les conditions applicables aux traitements et salaires.

Article 70 - Loi n° 95-1346 du 30 décembre 1995 - JO du 31 décembre

Article 200 A. du Code général des impôts

En pratique, l'augmentation du taux d'imposition (passage de **16 % à 30 %** - Article 70 L. n° 95-1346 du **30 décembre 1995**) n'est susceptible de s'appliquer qu'aux actions acquises lors de la levée des options puis cédées après l'expiration d'un délai de **5 ans** décompté à partir du **20 septembre 1995**, soit à compter du **20 septembre 2000** sauf dans les cas suivants :

- licenciement ou mise à la retraite ;
- invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ;
- décès.

### Options attribuées à compter du 27 avril 2000

Respect du délai d'indisponibilité de **4 ans** :

L'avantage correspondant à la différence entre la valeur réelle de l'action à la date de levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat est imposé dans les conditions fixées à l'article 163 bis C du Code général des impôts ; c'est-à-dire comme plus-value de valeur mobilière lorsque les actions revêtent la forme nominative et qu'un délai d'indisponibilité de **4 ans** est respecté à compter de la date d'attribution de l'option.

Cette base est éventuellement diminuée du montant correspondant au rabais déjà soumis au moment de la levée de l'option.

Dans ce cas, l'avantage est imposé de la façon suivante (article 200 A du Code général des impôts) :

- fraction annuelle de l'avantage tiré de la levée de l'option (plus-value d'acquisition) n'excédant pas **152 500 €**, taux : **30 % (45,50 %** avec les prélèvements sociaux) ;
- fraction des plus-values d'acquisition annuelle > **152 500 €**, taux : **40 % (55,50 %** avec les prélèvements sociaux).



**Date d'attribution de l'option**

Le relèvement du taux s'applique aux options attribuées à compter du 27 avril 2000. La date d'attribution de l'offre est celle à laquelle le conseil d'administration ou le directoire en désigne les bénéficiaires, le nombre de titres qu'ils ont le droit de souscrire ou d'acheter et le prix de souscription ou d'achat de ces titres.

**Non-respect des conditions prévues à l'article 163 bis C du Code général des impôts**

Pour bénéficier du système d'imposition des plus-values de valeurs mobilières, deux conditions doivent être remplies :

- les actions acquises doivent revêtir la forme nominative ;
- un délai d'indisponibilité de 4 ans doit être respecté à partir de la date d'attribution de l'option.

Les actions peuvent, exceptionnellement, être rendues disponibles avant ce terme, dans les conditions définies à l'article 91 ter de l'annexe II du Code général des impôts :

- licenciement ;
- mise à la retraite ;
- invalidité 2<sup>e</sup> - 3<sup>e</sup> catégorie ;
- décès du bénéficiaire.

Dans les deux premiers cas, les options doivent être levées au moins 3 mois avant la date de réalisation de l'événement.

La date du licenciement s'entend de la date de réception par le salarié de la notification du licenciement.

La date de mise à la retraite est celle de la cessation du contrat de travail qui est la date à laquelle doit s'apprécier la situation du salarié au regard de son droit à pension.

Lorsque l'une de ces conditions fait défaut, le bénéficiaire est imposé dans les conditions prévues à l'article 163 bis C II du Code général des impôts.

L'avantage constitué par la différence entre la valeur du titre lors de la levée de l'option et le prix d'achat ou de souscription, est imposable comme salaire au titre de l'année de cession avec application d'un système de quotient.

Le montant net de l'avantage est divisé par le nombre d'années entières ayant couru entre la date de l'option et la date de cession des titres ou de leur conversion au porteur.

Le résultat est ajouté au revenu net global.

L'impôt correspondant à l'avantage est égal à la cotisation supplémentaire obtenue multipliée par le nombre utilisé pour déterminer le quotient.

**Exemple****Non-respect du délai d'indisponibilité**

*Un salarié bénéficie d'un plan d'option ouvert le 1<sup>er</sup> mars 2001.*

*Le 1<sup>er</sup> mars 2003, il lève l'option sur 2 000 actions au prix de :*

- *prix de l'option : 100 € ;*
- *valeur du titre au moment de l'attribution des options : 120 € ;*
- *valeur du titre au moment de la levée de l'option : 160 € ;*
- *le 1<sup>er</sup> mai 2004, il cède ses titres pour une valeur de 180 € ;*

*Imposition : la règle d'indisponibilité de 4 ans n'a pas été respectée puisque 3 ans se sont écoulés entre l'ouverture du plan et la cession des titres.*

*Imposition :*

- *au titre de l'année de levée de l'option (2003) :  $(120 \times 95 \%) - 100 \times 2\,000 = 28\,000$  € ;*
- *au titre de l'année de cession des titres (2004) :  $(160 - 100) \times 2\,000 - 28\,000 = 92\,000$  € dans la catégorie des traitements et salaires avec application du système du quotient ;*
- *la plus-value de cession qui est égale à la différence entre le prix de cession et la valeur de l'action à la date de levée de l'option est imposable dans les conditions de droit commun :  $(180 - 160) \times 2\,000 = 40\,000$  €.*

*Si le salarié avait attendu le 1<sup>er</sup> mars 2005 pour céder ses titres, il aurait été imposé sous le régime des plus-values mobilières.*

*La plus-value d'acquisition assujettie est la différence entre le prix de l'action au moment de la levée de l'option et le prix de souscription, sous déduction du rabais assujetti.*

*Elle est imposable au titre des plus-values mobilières et non comme traitements et salaires lorsque le délai d'indisponibilité a été respecté.*

☞ *Lorsque les actions sont cédées pour un prix inférieur à leur valeur à la date de levée de l'option, la différence est déductible du montant brut de l'avantage et dans la limite de ce montant, lorsque cet avantage est imposable.*

*Plus-value de cession :*

*La différence entre le prix de cession et la valeur réelle des actions, à la date de l'exercice de l'option, est imposée selon le régime applicable aux plus-values mobilières.*

Taux forfaitaire	18,00 %
	10,20 % (CSG)
	0,50 % (CRDS)
	3,40 % (prélèvement social)
	0,30 % (contribution de solidarité)
	<u>1,10 % (contribution au RSA)</u>
soit un taux global de	33,50 %

## Régime social pour le salarié

### A – Régime social du rabais

Lorsque le bénéficiaire du plan lève l'option, le rabais consenti sur le prix de l'option (défini à l'article 80 bis II du Code général des impôts), c'est-à-dire la fraction du rabais excédant 5 % du cours de l'action au moment où l'option est attribuée, doit être assujetti aux cotisations de Sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.

L'assujettissement aux cotisations se fait au moment de la levée de l'option par le salarié.

Ces dispositions s'appliquent à toute option levée à compter du **1<sup>er</sup> janvier 1995**.

Pour le calcul de la CSG et de la CRDS, il y a lieu d'appliquer l'abattement de 5 % au titre des frais professionnels.

### Exemple

*Une société met en place un plan de souscription le 1<sup>er</sup> octobre 2000.*

- *cours de l'action (au moment où l'action est consentie) : 100 € ;*
- *prix de souscription : 80 €.*

*Le 1<sup>er</sup> octobre 2004, le salarié lève l'option sur 1 000 actions.*

- *base cotisable :  $(95 - 80) \times 1\,000 = 15\,000$  € ;*
- *base soumise à CSG et à CRDS =  $15\,000 \times 95 \% = 14\,250$  €.*

## **B – Régime social de la plus-value d'acquisition**

### *1 – Options attribuées avant le 28 septembre 2012*

Pour toute option levée, à compter du 27 avril 2000, l'avantage tiré de la levée de l'option, c'est-à-dire : la différence entre la valeur du titre à la date de levée de l'option et le prix de l'option, constitue un complément de salaire si les conditions de forme (action nominative) et de délai (indisponibilité pendant 4 ans), prévues à l'article 163 bis C du Code général des impôts, ne sont pas satisfaites.

La plus-value d'acquisition est assujettie à l'ensemble des charges sociales lors de la cession du titre ou de sa conversion au porteur.

#### **Exemple**

- une société attribue une option en mai 2000 ;
- valeur du titre lors de l'attribution de l'option en mai 2000 : 100 € ;
- prix de souscription : 80 € ;
- levée de l'option en mai 2001 - Valeur du titre : 120 € ;
- assiette des cotisations (montant du rabais supérieur à 5 %) (95 - 80) : 15 € (au moment de la levée de l'option) ;
- revente en mai 2003 - Assiette des cotisations :  $(120 - 95) = 25 \text{ €} \times \text{nombre d'actions}$ .

#### **Conditions d'indisponibilité**

Les actions acquises doivent demeurer indisponibles jusqu'à l'achèvement d'une période de 4 ans à compter de la date d'attribution de l'option.

Le bénéficiaire du plan peut, exceptionnellement, disposer de ses actions avant le délai de 4 ans dans les cas suivants :

- licenciement ;
- mise à la retraite ;
- invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie.

Dans les deux premiers cas, les options doivent être levées au moins 3 mois avant la date de réalisation de l'événement invoqué.

*Article 91 ter annexe II du Code général des impôts*

### *2) - Options attribuées depuis le 28 septembre 2012*

L'article 11 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 modifie les dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale relatives au régime social de la plus-value d'acquisition sur les stock-options et sur les attributions gratuites d'actions.

Le régime d'exemption d'assiette des cotisations sociales visant la plus-value d'acquisition n'est plus conditionné au respect d'une période d'indisponibilité de 4 ans pour les stock-options ou de la période de conservation de 2 ans pour les attributions gratuites d'actions.

L'exemption d'assiette est désormais soumise à la notification par l'entreprise à l'URSSAF de :

- l'identité de ses salariés ou mandataires sociaux auxquels des actions ont été attribuées au cours de l'année civile précédente ;
- du nombre et de la valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux.

A défaut, l'employeur est tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales, y compris pour leur part salariale. Il en va de même lorsque l'attribution est effectuée par une société dont le siège est situé à l'étranger et qui est mère ou filiale de l'entreprise des bénéficiaires.

La notification à l'URSSAF, déjà exigée pour les actions gratuites en vertu de l'alinéa 13 de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, est donc étendue aux stock-options.

Dans le cas des stock-options, la date de la levée de l'option par le bénéficiaire constitue le fait générateur de l'accomplissement de la formalité déclarative de l'employeur. Dans le cas des attributions gratuites d'actions, la date d'expiration de la période d'acquisition détermine la date à laquelle doit intervenir cette notification.

Par mesure de simplification, la déclaration annuelle des salaires est utilisée comme support de notification.

Les plus-values d'acquisition ne sont plus soumises à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements sociaux sur les revenus de patrimoine mais sont dans tous les cas assujettis à la CSG (7,5 %) et à la CRDS (0,5 %) sur les revenus d'activité (*Article L. 136-2 II-6° nouveau du Code de la Sécurité sociale*).

La déduction forfaitaire pour frais professionnels n'est pas applicable à la plus value d'acquisition. La CSG est toutefois déductible dans les conditions de droit commun (5,10 %).

Ces contributions sont établies, recouvrées et contrôlées dans les conditions et suivant les modalités applicables aux revenus du patrimoine (*Article L. 136-5 du Code de la Sécurité sociale*) par l'administration fiscale.

Le régime du rabais excédentaire n'est pas modifié.

La fraction du rabais supérieure à 5 % est considérée comme une rémunération et donc assujettie aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG/CRDS au taux des revenus d'activité (sans application de la déduction forfaitaire), recouvrées par les URSSAF à la date de la levée de l'option.

#### **Détermination de la base cotisable**

La base cotisable est constituée par la différence entre la valeur réelle des titres à la date de levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat (plus-value d'acquisition).

Lorsqu'une part de la plus-value d'acquisition a déjà été assujettie au moment de la levée de l'option (part du rabais excédant 5 %), la base cotisable, lors de la conversion au porteur ou lors de la cession, est diminuée de la fraction déjà soumise.

#### **Cotisations concernées**

L'assiette constituée par la plus-value d'acquisition s'applique aux contributions suivantes :

- cotisations d'assurance chômage, de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC) ;
- FNAL ;
- versement transport ;
- autres contributions dont l'assiette est alignée sur celles des cotisations de Sécurité sociale.

#### **Bulletin de paie**

L'entreprise doit faire figurer l'avantage comme une rémunération sur les déclarations destinées à l'URSSAF et sur le bulletin de paie du mois au titre duquel les charges sociales sont dues.

## CONTRIBUTION SALARIALE

### Options de souscription ou d'achat d'actions consenties à compter du 16 octobre 2007

Une contribution salariale est instituée sur les options de souscription ou d'achat d'actions consenties à compter du 16 octobre 2007.

Cette contribution est instituée au profit des régimes obligatoires d'assurance maladie.

### Assiette de la contribution

L'assiette de la contribution est établie sur une assiette égale pour les options de souscription ou d'achat d'actions, sur le montant de la plus value d'acquisition.

La contribution salariale porte également sur les actions attribuées gratuitement par l'entreprise. L'assiette porte dans ce cas sur la valeur des actions à leur date d'acquisition telle que définie au 6 bis de l'article 200 A du Code général des impôts.

### Taux de la contribution

Le taux de cette contribution est fixé à **10 %**.

*☞ Pour les attributions d'actions gratuites, le taux de la contribution était fixé à 2,5 % sauf à partir d'un seuil fixé à la moitié du plafond annuel de Sécurité sociale. Ce taux dérogatoire est supprimé pour les attributions d'actions effectuées depuis le 11 juillet 2012.*

## RECOUVREMENT

La contribution est établie, recouvrée et contrôlée dans les conditions et selon les modalités prévues pour la CSG sur les revenus du patrimoine.

*Article L. 136-3 III du Code de la Sécurité sociale*