

DIRECTION  
MD/AEGM/DG/EN – 334/2022

Vos réf :

Objet : Rescrit social  
Intéressement TNS

Madame, Monsieur,

Je fais suite à la demande de rescrit social, réalisée par \_\_\_\_\_, concernant le plafond individuel du montant de l'intéressement collectif servi aux travailleurs non salariés (TNS) présents dans une entreprise qui emploie également des salariés.

Vous trouverez ci-après les éléments de réponse, eu égard à la réglementation en vigueur en matière d'intéressement collectif, qui permettent de préciser qu'un TNS visé à l'article L.3312-3 du Code du travail, non rattaché à un contrat de travail, peut prétendre à une prime d'intéressement supérieure au montant versé aux salariés de l'entreprise.

#### **1°) Concernant la réglementation applicable à un accord d'intéressement**

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale facultatif permettant d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il se concrétise par le versement d'une prime perceptible immédiatement ou à placer sur un plan d'épargne salariale ou un compte épargne-temps.

La formule de calcul étant liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise, le montant de la prime est aléatoire et peut donc être nul.

Pour pouvoir bénéficier du régime social de faveur, des conditions doivent être remplies notamment :

- le caractère aléatoire et formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise ;
- le caractère collectif ;
- le respect des plafonds de versement.

Concernant le caractère aléatoire :

Pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, l'intéressement collectif des salariés doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul qui doit être mentionnée dans l'accord.

La formule de calcul doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios...) dont la définition figurera nécessairement dans l'accord.

Ni le versement des primes d'intéressement ni leur montant ne doit être garanti. Les sommes peuvent être forfaitaires si le seuil de déclenchement de l'intéressement est aléatoire.<sup>1</sup>

Concernant le caractère collectif :

L'intéressement a un caractère collectif. Aussi, tous les salariés de l'entreprise ou – lorsque l'accord ne vise que certains établissements - tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord doivent pouvoir en bénéficier (y compris les apprentis).

Selon l'article L.3312-3 du Code du travail, dans les entreprises employant au moins un salarié, même à temps partiel, et au plus 250 salariés, la possibilité de bénéficier de l'intéressement est ouverte **au chef d'entreprise ou, s'il s'agit d'une personne morale, aux président, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire**, ainsi qu'au conjoint ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

**Dans ce cas, l'accord doit expressément mentionner que le chef d'entreprise et/ou les personnes visées ci-dessus, bénéficient de l'intéressement : en l'absence d'une telle clause, seuls les salariés sont bénéficiaires.**

En revanche, un accord d'intéressement ne peut pas être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Concernant la répartition et versement de l'intéressement :

L'accord d'intéressement peut retenir l'une des 4 répartitions proposées suivantes<sup>2</sup> :

✓ **Une répartition uniforme ;**

Dans ce type de répartition, chaque salarié perçoit la même somme, quelle que soit sa rémunération, sa durée de travail ou sa durée de présence au cours de l'exercice.

✓ **Une répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;**

La durée de présence vise les périodes de travail effectif, c'est-à-dire les périodes réellement travaillées ou légalement assimilées à du travail effectif.

---

<sup>1</sup> L.3314-2 code du travail

<sup>2</sup> L.3314-5 code du travail

A ce titre, dans le cadre de l'intéressement, sont assimilées à des périodes de présence :

- a. Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé de deuil pour décès de l'enfant âgé de moins de 25 ans ;
- b. Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- c. Les périodes de mise en quarantaine dans le cadre d'un état d'urgence sanitaire.

✓ **Une répartition proportionnelle aux salaires ;**

Il appartient aux parties à l'accord d'intéressement de définir la notion de salaire retenue. Il peut s'agir du salaire effectivement versé ou du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. L'accord peut également stipuler un salaire plafond ou un salaire plancher ou les deux afin d'atténuer la hiérarchie des rémunérations.

Dans tous les cas, la définition retenue doit conduire à retenir, pour les périodes de congés, de maternité et d'adoption et pour les périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, un salaire de référence correspondant à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

**Par ailleurs, si le chef d'entreprise bénéficie de l'accord d'intéressement, le revenu professionnel qu'il a perçu et imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente est pris en compte pour la répartition professionnelle aux salaires, dans la limite toutefois d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.**

Si l'accord le prévoit, la répartition proportionnelle aux salaires peut retenir un montant qui ne peut excéder le quart du plafond de la sécurité sociale pour le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

A titre liminaire, vous indiquez que la prime d'intéressement est de 800€ avec une distribution égalitaire mais au prorata du temps de présence. J'attire votre attention sur le fait que cet unique élément ne permet pas de prouver le caractère aléatoire de l'intéressement.

- ✓ **Une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, sachant que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Chaque critère doit s'appliquer à une « sous-masse » distincte.**

**2°) Concernant le fait qu'un TNS puisse percevoir une prime d'intéressement plus élevée qu'un salarié à temps partiel**

Rien ne s'oppose réglementairement à ce qu'un **chef d'entreprise ou, s'il s'agit d'une personne morale, un président, des directeurs généraux, gérants ou membres du directoire** perçoivent une prime plus élevée qu'un salarié à temps partiel dès lors que les autres conditions sont réunies (caractère collectif notamment).

**3°) Concernant le plafond individuel d'une prime d'intéressement collectif pour les TNS**

Selon les informations communiquées, la répartition prévue est au prorata du temps de présence.

La question de la définition du salaire le plus élevé est donc sans objet, les TNS n'étant pas salariés ni rattachés à un contrat de travail

Néanmoins, dans le cadre d'une répartition proportionnelle aux salaires, la limite du plafond individuel est égale au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

**Ne sont visés que les salaires touchés par des salariés liés par un contrat de travail. Les rémunérations liées au mandat ne sont pas à prendre en compte.**

Dans ce cas, la prime d'intéressement ne peut excéder 25% du plafond de la sécurité sociale et les revenus professionnels imposés du TNS au titre de l'année précédente sont pris en compte dans la répartition proportionnelle dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Marc DEBAQQ,  
Directeur Général

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by a vertical line and a horizontal stroke, ending in a small loop.