

**Accord de branche du 23 janvier 2025**

relatif au partage de la valeur  
au sein des offices de 11 à 49 salariés

NOR : ASET2550324M

IDCC : 2205

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CSN ;**

**SNN ;**

**UNNE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**SNCTN CFE-CGC ;**

**FGCEN CGT FO,**

d'autre part,

**Préambule**

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise impose, dans certaines conditions, aux entreprises de 11 à 49 salariés réalisant un bénéfice régulier de mettre en place au moins un dispositif choisi parmi les quatre suivants :

- prime de partage de la valeur ;
- intéressement ;
- participation volontaire ;
- abondement à un plan d'épargne salariale.

Instituée de manière expérimentale pendant cinq ans, jusqu'au 29 novembre 2028, cette obligation s'applique aux exercices ouverts postérieurement au 31 décembre 2024, soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Une enquête réalisée en 2024 par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du notariat a permis de constater qu'une majorité d'employeurs du notariat y ayant répondu connaissait les différents dispositifs de partage de la valeur et que plus de la moitié d'entre eux

avait effectué des versements au cours des dernières années en application de l'un de ces dispositifs au moins. Il ressort de cette enquête également un besoin d'information et d'accompagnement dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Les partenaires sociaux du notariat ont donc souhaité accompagner les employeurs de la branche concernés par le dispositif expérimental de la loi sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise, en leur proposant une présentation de chacun des dispositifs visés et des conditions de leur mise en œuvre, toujours susceptibles cependant de connaître des évolutions légales ou réglementaires.

Ceci étant exposé, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux offices notariaux relevant du champ d'application de la convention collective nationale du notariat, employant de 11 à 49 salariés et réalisant un bénéfice régulier lorsqu'ils sont tenus de mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur en application de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023. Lorsqu'un dispositif de partage de la valeur (prime de partage de la valeur, intéressement, participation volontaire ou abondement à un plan d'épargne salariale) est déjà mis en œuvre et appliqué dans l'office pour l'exercice au titre duquel il est soumis à cette nouvelle obligation légale, celui-ci est réputé y avoir satisfait et la mise en place d'un dispositif supplémentaire n'est pas imposée.

L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'applique aux exercices couverts après le 31 décembre 2024. Elle concerne :

- les offices exerçant sous la forme de société ;
- dès qu'ils franchissent le seuil de 11 salariés calculé selon les règles applicables en matière de sécurité sociale ;
- et qu'ils réalisent un bénéfice net fiscal, au sens de la participation telle que fixé par l'article L. 3324-1 du code du travail, au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

À titre d'exemple, pour un exercice ouvert du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2025, cette obligation s'applique aux offices qui ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pour les exercices 2022, 2023 et 2024.

## **Article 2 | Objet**

Cet accord a pour objet d'accompagner les offices soumis à l'obligation légale instituée par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 entrant dans son champ d'application et ne disposant pas déjà d'un dispositif de partage de la valeur, dans la mise en œuvre de leurs obligations au titre de la période d'expérimentation.

Les offices concernés, tels que définis à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, doivent pour remplir leur obligation légale de partage de la valeur, au titre de l'exercice suivant les trois exercices sur lesquels la condition de bénéfice a été réalisée, opter pour l'un des dispositifs suivants :

- verser une prime de partage de la valeur ;
- mettre en place un régime d'intéressement ;
- mettre en place un régime de participation volontaire ;
- abonder un plan d'épargne salariale.

La mise en œuvre des différents dispositifs présentés ci-après est volontaire, sous réserve de l'obligation issue de la loi précitée.

### Article 3 | Prime de partage de la valeur

À la date de signature du présent accord, les employeurs ont la possibilité de verser à leurs salariés, au titre d'une même année civile, une ou deux primes dites « prime de partage de la valeur » (PPV) exonérées, à certaines conditions, de toutes cotisations sociales et fiscales, dans la limite globale de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile, ou de 6 000 € lorsque certaines conditions liées à la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement ou de participation sont réunies.

Le versement d'une prime de partage de la valeur fait l'objet, dans les conditions de l'article L. 3312-5 du code du travail, d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale.

Une trame de décision unilatérale de l'employeur à titre informatif et sans caractère obligatoire, est annexée au présent accord.

### Article 4 | Intéressement

L'intéressement est un dispositif facultatif d'épargne salariale qui permet aux salariés de participer aux résultats ou aux performances de l'office. Ce dispositif vise à encourager les salariés à s'impliquer dans la réalisation des objectifs de l'entreprise.

L'accord de branche du 11 juillet 2019 relatif à l'intéressement dans la branche du notariat modifié par l'avenant n° 1 du 23 janvier 2020, annexé au présent accord, permet aux employeurs du notariat qui le souhaitent de mettre en œuvre ce dispositif dans des conditions sécurisées puisqu'il a été soumis à une procédure de rescrit social auprès de l'ACOSS. Il propose trois formules de calcul de la prime globale d'intéressement à répartir entre les salariés, basés sur :

- soit sur les performances financières de l'office (résultat net comptable) ;
- soit sur la hausse du chiffre d'affaires de l'office ;
- soit sur la hausse du nombre d'actes.

Les conditions de mise en place du dispositif sont précisées par ledit accord de branche. La trame d'accord annexée à l'accord de branche peut être adaptée aux spécificités de chaque office, facilitant ainsi la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement au sein de l'office.

### Article 5 | Participation volontaire

Le dispositif de participation qui permet la redistribution aux salariés d'une partie des bénéfices de l'office, obligatoire dans les offices qui emploient au minimum 50 salariés, est facultative pour les offices de 11 à 49 salariés.

La participation volontaire est mise en place par un accord d'entreprise ou, en cas d'échec de la négociation, par une décision unilatérale de l'employeur dans les conditions légales. La loi du 29 novembre 2023 accorde la possibilité aux entreprises de moins de 50 salariés qui choisissent de mettre en place un régime de participation volontaire de déroger à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation dans un sens moins favorable aux salariés. À titre d'information, la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation à distribuer aux salariés est la suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S \div VA)$$

B = bénéfice net fiscal.

C = capitaux propres.

S = les salaires.

VA = valeur ajoutée.

## **Article 6 | Abondement à un plan d'épargne d'entreprise**

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne qui permet aux salariés de faire des placements avec l'aide de l'office et de bénéficier d'un avantage fiscal. Les sommes investies sur ce plan sont indisponibles pendant 5 ans, sauf cas de déblocages anticipés.

Le salarié peut alimenter son PEE avec des sommes provenant de l'intéressement, de la participation, du transfert d'autres plans d'épargne salariale, de droits inscrits sur un compte épargne temps, de versements volontaires. Des versements complémentaires par l'office appelés abondements peuvent compléter les versements des salariés. Ces abondements, exonérés de charges sociales et d'impôt sur le revenu, sont déductibles du résultat de l'office dans la limite de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale par bénéficiaire et par an.

Dans le notariat, les salariés peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises (PEI) mis en place par les accords de branche des 28 février et 22 juillet 2003, modifiés par avenants successifs qui prévoient les conditions de la contribution financière des employeurs dans le cadre dudit dispositif. En application de ces dispositions, les employeurs ont la faculté d'abonder les versements de leurs salariés en appliquant l'un des quatre systèmes proposés par l'accord de branche. La décision d'abonder doit être prise par année civile et portée à la connaissance des salariés avant le 31 janvier.

Les employeurs du notariat peuvent également mettre librement en place un plan d'épargne d'entreprise avec l'organisme de leur choix et définir les conditions d'un abondement dans les conditions légales.

## **Article 7 | Date d'entrée en vigueur et durée**

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 29 novembre 2028.

## **Article 8 | Publicité, dépôt et extension de l'accord**

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 23 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe Partage de la valeur au sein des offices**

### **Décision unilatérale de prime de partage de la valeur pour l'office :**

..... (nom de l'office)

conclue dans le cadre de l'accord de l'accord de branche du 23 janvier 2025 relatif au partage de la valeur au sein des offices de 11 à 49 salariés.

Entre les soussignés,

Maître ..... (nom, prénom), notaire à ..... (siège et adresse de l'office),

titulaire de l'office ..... (dénomination sociale), ..... (forme),

..... (numéro SIREN),

dont le siège social est situé à ..... (adresse),

*ou*

L'office ..... (dénomination sociale), ..... (forme),

..... (numéro SIREN),

dont le siège social est situé à ..... (adresse),

représenté par ..... (nom, prénom) en sa qualité de ..... (qualité),

*d'une part,*

*Et*

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical ....., ..... (noms et prénoms, organisation syndicale)

*ou*

Le CSE représenté par ..... (noms et prénoms).

*d'autre part,*

### **Préambule**

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, l'employeur peut distribuer deux primes de partage de la valeur au titre d'une même année civile, dans la limite de 4 versements trimestriels et des plafonds d'exonération applicables. Une décision unilatérale doit être formalisée pour chaque prime.

L'office a décidé d'attribuer une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu, dans les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et selon les modalités fixées ci-après.

Si l'office souhaite bénéficier uniquement du plafond d'exonération de 3 000 € par année civile et par bénéficiaire :

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi précitée, cette prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune prime ni aucun élément de rémunération versé par l'office ou

qui devient obligatoire en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage.

Si l'employeur souhaite bénéficier du plafond d'exonération majoré fixé à 6 000 € et, pour ce faire, l'office dispose d'un accord de participation volontaire ou d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou a conclu un tel accord au titre du même exercice que celui du versement de la prime, ajouter la disposition suivante :

En outre, l'office dispose ..... (d'un accord d'intéressement/d'un accord de participation volontaire) conclu le ..... et couvrant la période de versement de la prime.

## **Article 1<sup>er</sup> | Salariés bénéficiaires**

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de présence fixée dans la décision ont droit à la prime qu'il s'agisse de CDD ou de CDI, à temps plein ou à temps partiel. Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation y ouvrent droit également.

### **Si l'employeur décide d'attribuer la prime à tous les salariés dont la rémunération n'excède pas un certain plafond**

La prime de partage de la valeur est attribuée aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail en cours à la date de ..... (versement ou signature de la décision) ;
- avoir perçu, pendant les... mois précédant le versement de la prime, une rémunération brute totale inférieure à ..... €.

La loi autorise l'exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond qui doit être fixé dans la décision unilatérale de l'employeur. C'est le seul critère d'exclusion autorisé. L'employeur peut choisir librement le plafond de rémunération à appliquer en s'assurant des limites d'exonérations légales.

### **Si l'employeur décide d'attribuer la prime à tous les salariés, quelle que soit leur rémunération**

La prime de partage de la valeur est attribuée aux salariés titulaires d'un contrat de travail en cours à la date de ..... (versement ou signature de la décision).

Les primes versées aux salariés dont la rémunération excède 3 fois la valeur annuelle du Smic calculée sur les 12 mois précédant la date de versement de la prime sont soumises intégralement à la CSG/CRDS et à l'impôt.

## **Article 2 | Montant de la prime**

Le montant de la prime peut être identique pour tous les salarié ou modulé selon les bénéficiaires en fonction des critères légaux limitativement énumérés suivants :

- la rémunération ;
- le niveau de classification ;
- le temps de présence effective durant l'année écoulée ;
- la durée du travail prévue au contrat ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Tout autre critère de modulation est interdit. Ces critères peuvent être combinés entre eux et s'apprécient soit sur les 12 mois glissants précédant la date de versement de la prime (pour les critères reposant sur la rémunération, la durée de présence et la durée de travail prévue au contrat) soit au moment du versement de la prime (pour les critères reposant sur l'ancienneté et le niveau de classification).

### En l'absence de modulation de la prime

Le montant de la prime de partage de la valeur est fixé à ..... € par année civile et par bénéficiaire.

### En cas de modulation de la prime

Le montant de la prime varie selon ..... (préciser le critère en respectant les conditions légales d'application)

## Article 3 | Versement de la prime

Le versement de la prime de partage de la valeur peut se faire en plusieurs fois au cours de l'année civile, dans la limite d'une fois par trimestre.

### Si la prime est versée en une seule fois au cours de l'année civile

La prime de partage de la valeur est versée le .....

### Si la prime est versée en plusieurs fois au cours de l'année civile

La prime de partage de la valeur est versée, en ..... fois, les .....

### Si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale, ajouter :

## Article 3 bis | Affectation de la prime

Chaque bénéficiaire reçoit lors du versement de la prime, par ..... (courrier postal/courrier électronique/autres), un document l'informant du montant de ses droits.

Il peut opter pour :

- un règlement partiel ou total de sa prime ;
- un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale en vigueur dans l'office à la date de versement.

À défaut de choix dans un délai maximal de 15 jours à compter de la réception du document informatif précité, la prime de partage de la valeur sera versée au salarié dans les conditions fixées à l'article 4 de la présente décision.

## Article 4 | Prise d'effet et durée de la décision

La présente décision prend effet le ..... et prendra fin le .....

## Article 5 | Notification de la décision

La présente décision est notifiée à chaque salarié visé par l'article 2, selon les modalités suivantes : .....

Les salariés doivent être informés de l'existence de cette décision par tout moyen conférant date certaine.

Les salariés embauchés postérieurement à la notification de la présente décision mais antérieurement au versement de la prime se verront remettre une notification lors de la remise de leur contrat de travail.

Fait à ....., le .....

Pour l'office.

Signature.