

Octobre 2011

## LA PRIME DE PARTAGE SUR DIVIDENDES (Loi de financement rectificative de la sécurité sociale 2011)

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 promulguée le 28 juillet 2011, instaure une « prime de partage des profits » en faveur des salariés. Elle est assortie d'une circulaire du 29 juillet, comprenant 65 questions-réponses permettant de clarifier le texte de loi. Celle-ci ne nécessite pas de décret d'application.

### LE DISPOSITIF MIS EN PLACE

Désormais dans les entreprises commerciales de 50 salariés et plus, toute hausse des dividendes versés aux actionnaires, doit être obligatoirement accompagnée du versement d'une « prime de partage des profits » en faveur de tous les salariés. Les modalités de mise en place de cette prime, son montant et ses conditions de versement, sont définies par accord ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. L'entreprise bénéficie d'une exonération de cotisations et contributions sociales, dans la limite d'un montant de 1200 euros par salariés et par an. Restent cependant dus les contributions à la CSG, CRDS et le forfait social.

### LES ENTREPRISES CONCERNEES

#### ▶ LES ENTREPRISES

Toutes les entreprises commerciales sont concernées par le versement de la prime à condition d'employer au moins 50 salariés et plus et de verser des dividendes à leurs associés ou actionnaires dont le montant par part sociale ou par action est en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versés au titre des deux exercices précédents. Ces dispositions sont applicables aux attributions de dividendes autorisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au titre du dernier exercice clos.

Sont notamment concernées les formes sociétaires suivantes : SNC, SCS, SCA, SA, SARL, SAS.

Les entreprises publiques peuvent être aussi concernées dès lors qu'elles sont des sociétés commerciales et qu'elles versent des dividendes selon les conditions prévues par la loi. Une condition supplémentaire est toutefois exigée pour ces entreprises, elles ne doivent pas bénéficier de subventions d'exploitation, ni être en situation de monopole, ni être soumises à des prix réglementés.

A l'inverse, ne sont pas soumises à ces nouvelles dispositions les EIRL, GIE, SAM, SCOP, les sociétés coopératives agricoles, les mutuelles.

**Exceptions :** Les sociétés commerciales ne sont pas tenues de verser cette prime lorsqu'elles ont attribué, au bénéfice de l'ensemble de leurs salariés, un avantage pécuniaire qui n'est pas obligatoire en application de dispositions législatives en vigueur ou de clauses conventionnelles, que cet avantage pécuniaire a été prévu par un accord d'entreprise (ou de groupe) conclu postérieurement au 25 mai 2011, qu'il est attribué, en tout ou en partie, en contrepartie de l'augmentation des dividendes et qu'il est versé au cours de l'exercice au cours duquel l'assemblée générale se prononce sur l'augmentation des dividendes (ex : intéressement, prévoyance, prime de bilan, participation dérogatoire..).

Octobre 2011

D'autre part, les sociétés commerciales **de moins de 50 salariés** remplissant les conditions d'augmentation de dividendes comme mentionnées dans la loi, peuvent verser volontairement la prime. Elles pourront alors bénéficier de l'exonération sociale.

De même, les entreprises de moins de 50 salariés qui font parties d'un groupe assujetti à la prime, peuvent verser volontairement la prime à tous ses salariés. Elle peut être versée dans le cadre d'un accord de groupe. Toutefois, si l'entreprise dominante du groupe ne répond pas au critère d'augmentation des dividendes, elles ne pourront pas bénéficier de l'exonération sociale.

## ▶ LE GROUPE

Lorsqu'une entreprise fait partie d'un groupe, le versement des dividendes ne s'apprécie pas au niveau de chacune des entreprises filiales mais au niveau de l'entreprise dominante. Si celle-ci verse des dividendes par action ou par part sociale en augmentation par rapport à la moyenne de deux exercices précédents, elle-même ainsi que toutes ses filiales de droit français doivent verser la prime à l'ensemble des salariés qu'elles emploient, à condition que ces filiales soient des sociétés commerciales occupant au moins 50 salariés.

Si l'entreprise dominante ne verse pas de dividendes, aucune de ses filiales n'est tenue de le faire même si certaines versent elles mêmes des dividendes à leurs actionnaires.

D'autre part, si l'entreprise dominante d'un groupe n'est pas une société commerciale, ses filiales constituées en sociétés commerciales employant habituellement au moins 50 salariés et remplissant le critère d'augmentation des dividendes, sont assujetties au versement de la prime au même titre qu'une société commerciale indépendante.

A l'inverse, les filiales, qui ne sont pas des sociétés commerciales, mais qui font parties d'un groupe dont l'entreprise dominante verse des dividendes en augmentation, n'ont pas l'obligation de verser elles mêmes la prime et ne peuvent pas bénéficier des exonérations et contributions sociales.

## LES SALARIES CONCERNES

Tous les salariés des sociétés concernées bénéficient de la prime à condition d'être liés par un contrat de travail de droit français et d'être inscrits à l'effectif de l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués.

Une condition d'ancienneté peut-être prévue dans l'accord instituant la prime, elle ne peut excéder 3 mois. Seront pris en compte pour la détermination de l'ancienneté, tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice concerné et de l'année précédente.

N.B : Les mandataires sociaux ne peuvent bénéficier de la prime que s'ils sont salariés au sens du code du travail.

## CALCUL DE L'EFFECTIF

Le critère de l'effectif est rempli à partir du moment où l'entreprise emploie 50 salariés pendant au moins six mois consécutifs ou non au cours de l'exercice au titre duquel le dividende est versé. Le calcul de l'effectif est effectué mois par mois (on retiendra l'effectif calculé le dernier jour de chaque mois).

Octobre 2011

## LA PRIME

### ► MISE EN PLACE DE LA PRIME

#### 1. La négociation :

L'entreprise est **tenue d'ouvrir** des négociations en vue de la conclusion de l'accord. Le fait de se soustraire à cette obligation est passible d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 euros (article L.2243-2 du code du travail).

D'autre part, dès que l'éventualité d'une augmentation des dividendes apparaît comme probable, l'entreprise peut si elle le souhaite, ouvrir des négociations.

**Attention :** Pour les sociétés ayant déjà attribué un dividende en augmentation à la date de la promulgation de la loi (28 juillet 2011), le délai pour conclure un accord ou prendre une décision unilatérale **court jusqu'au 31 octobre 2011**.

#### 2. L'accord :

La prime de partage des profits obligatoire est instituée par un accord conclu selon les modalités définies aux 1° à 4° de l'article L.3322-6 et à l'article L.3322-7 du code du travail :

- par convention ou accord collectif de travail
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
- par accord conclu au sein du comité d'entreprise
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur.

L'accord doit être conclu **au plus tard dans les 3 mois suivant l'attribution des dividendes autorisée par l'assemblée générale**.

Un accord prévoyant le versement de la prime doit en principe être  **négocié à chaque fois** dès lors qu'à l'occasion d'un exercice, l'assemblée générale attribue des dividendes par action ou par part sociale en hausse par rapport à la moyenne des deux exercices précédents. Toutefois, un accord à durée indéterminée pourra être conclu prévoyant le montant de la prime, ses modalités de modulation et de versement pour les exercices futurs et précisant le lien entre le déclenchement de la prime et l'augmentation des dividendes.

#### 3. Echec des négociations :

A défaut d'accord, un procès-verbal de désaccord doit être établi dans le délai de 3 mois, précisant les propositions initiales de l'employeur, en leur dernier état les propositions des parties et enfin, la prime que l'employeur s'engage à attribuer unilatéralement (aucun montant n'est fixé par la loi mais celui-ci ne saurait être purement symbolique). Cette décision unilatérale est soumise à avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, s'ils y en a.

L'échec des négociations implique un engagement unilatérale de l'entreprise dont pourront se prévaloir les salariés devant le juge prud'homal en cas de refus du chef d'entreprise d'effectuer le versement auquel il s'est engagé. Dans ce cas, des dommages et intérêts pourront être dus.

Octobre 2011

#### 4. Le dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale :

L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur est déposé avant le versement de la prime, auprès de la DIRECCTE dont dépend l'entreprise (accord d'entreprise) ou l'entreprise dominante (accord de groupe). En retour, l'entreprise percevra un récépissé de dépôt. A défaut de ce dépôt, la société ne pourra pas bénéficier de l'exonération de cotisations et contributions sociales attachées au versement de la prime.

N.B : Les entreprises de moins de 50 salariés mettant en place volontairement la prime, doivent aussi faire ce dépôt pour pouvoir bénéficier des exonérations et contributions.

#### 5. La note d'information :

Une note d'information devra être remise à tous les salariés précisant, le montant de la prime en euros ou la formule de calcul, les modalités de répartition, ainsi que la date du versement. La remise de cette note **est obligatoire**, que la prime soit instituée par voie d'accord ou qu'elle résulte de la décision unilatérale de l'employeur.

### ▶ REPARTITION ET VERSEMENT DE LA PRIME

La répartition de la prime de partage des profits peut-être modulée entre les salariés en application des critères prévus à l'article L.3324-5 du code du travail. Elle peut être ainsi calculée proportionnellement aux salaires perçus pendant l'exercice au titre duquel la prime est attribuée. Elle peut aussi être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou encore réunir plusieurs de ces critères.

La prime peut prendre la forme d'un montant exprimé en euros ou résulter d'une formule de calcul à condition que celle-ci permette **le versement d'une somme non symbolique à chaque salarié**.

Le versement obligatoire de la prime n'est déclenché qu'en cas d'augmentation des dividendes par action ou par part sociale par rapport à la moyenne des deux exercices précédents.

La prime peut faire l'objet de versements fractionnés. Ces versements doivent toutefois intervenir avant la fin de l'exercice au cours duquel l'assemblée générale a été réunie.

N.B : Le plafond d'exonération s'applique à l'ensemble des versements effectués au cours du même exercice.

**Attention :** la prime de partage des profits **ne peut se substituer** à des augmentations de rémunération prévues par la convention ou l'accord de branche, un accord salarial antérieur ou le contrat de travail, ni à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en application des dispositions législatives ou de clauses conventionnelles ou contractuelles.

### ▶ AVANTAGES SOCIAUX DE LA PRIME

La prime de partage des profits attribuée dans les conditions fixées par la loi, est exonérée dans la limite d'un montant de 1200 euros par salarié et par an, de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi à l'exception de la CSG, de la CRDS ou du forfait social. Le cas échéant, la partie de la prime excédant 1200 euros sera soumise à l'ensemble des conditions et contributions sociales.

L'employeur devra déclarer le montant des primes versées, auprès des URSSAF et CGSS dans les déclarations de cotisations et dans la déclaration automatisée des données sociales unifiée.

Sur le plan fiscal, la prime de partage est imposable l'année de son versement au même titre que les salaires. Elle ne bénéficie d'aucune exonération fiscale même quand elle est versée par le salarié dans un plan d'épargne salarial (PEE/PERCO).