Lire cet article en ligne

Nouvelle prime obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés dont les dividendes augmentent

Les médias avaient largement fait écho des débats soulevés par la question lors du lancement du projet de cette prime de partage des profits. Le dispositif a été voté dans le cadre de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de sécurité sociale pour 2011. Loi suivie dès le 29 juillet 2011 par une circulaire « Questions-Réponses ».

Le principe retenu correspond à ce qui avait été annoncé : **les sociétés commerciales de plus de cinquante salariés qui versent, à compter de 2011, des dividendes en augmentation par rapport aux années antérieures ont l'obligation de négocier et de verser une prime à leurs salariés**.

Nous vous en présentons les principales caractéristiques.

Les sociétés visées :

Les sociétés commerciales d'au moins cinquante salariés versant des dividendes en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents

1. L'effectif : il se décompte comme en matière de participation. La condition est remplie dès lors que l'entreprise a au moins 50 salariés pendant six mois, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré.
2. L'augmentation des dividendes : la loi vise l'augmentation du dividende par part sociale ou action, et non le montant global.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

Cas des sociétés appartenant à des groupes :

Le versement des dividendes s'apprécie au niveau de l'entreprise dominante, et non au niveau de chacune des filiales.

En conséquence, si la société dominante verse des dividendes en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents, **elle et toutes ses filiales** de droit français **devront verser la prime** à l'ensemble des salariés que toutes les sociétés emploient, dès lors que les filiales sont des sociétés commerciales et emploient au moins cinquante salariés. La règle s'applique que l'entreprise dominante ait, on non, des salariés.

Corrélativement, si l'entreprise dominante ne verse pas de dividende en augmentation, aucune de ses filiales n'est tenue de verser la prime, même si certaines filiales versent des dividendes en augmentation.

Si la société mère distribuant des dividendes est située à l'étranger, le fait générateur de la prime ne s'apprécie pas à son niveau, mais au niveau de la filiale française.

Les sociétés exemptées de l'obligation :

Les entreprises ayant conclu un accord postérieurement au 25 mai 2011 en vue d'accorder à leurs salariés un avantage pécuniaire compensatoire sont exonérées du versement de la prime de partage des profits sous réserve que :

- L'accord soit négocié, ce qui exclut les décisions unilatérales ;
- L'accord ait un caractère collectif et en cela bénéficie à tous les salariés ;
- L'accord doit avoir un lien avec l'augmentation des dividendes ;
- L'avantage pécuniaire considéré ne doit se substituer à aucun élément de rémunération.

Cet avantage pécuniaire compensatoire peut prendre la forme d'une prime de bilan, d'un accord d'intéressement ou d'un supplément d'intéressement ou de participation, d'une retraite par capitalisation, de prévoyance d'abondement à un plan d'épargne (PERCO).

Cet avantage ne bénéficie pas du régime social de faveur de la prime de partage, les règles d'assujettissement selon sa nature restent applicables.

Date d'application :

La prime est due sur le dividende versé en 2011 au titre de l'exercice 2010, en le comparant à la moyenne des dividendes versés au titre des exercices 2008 et 2009.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

Les modalités de mise en œuvre de la prime :

- L'entreprise a l'obligation d'ouvrir des négociations.
- Ces négociations doivent être conclues ou, à défaut, faire l'objet d'un procès-verbal de désaccord, **au plus tard dans les trois mois suivant l'attribution de dividendes** autorisée par l'assemblée générale. Le délai pour conclure l'accord ou prendre une décision unilatérale est porté au 31 octobre 2011 pour les sociétés ayant déjà attribué un dividende en augmentation suivant décision de leur assemblée générale.
- La prime peut être instituée :
    - par accord collectif,
    - par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise,
    - par accord conclu au sein du comité d'entreprise,
    - par ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet présenté par l'employeur.
- L'accord peut être conclu à durée indéterminée ou être négocié chaque année.
- En cas d'échec des négociations, un procès-verbal de désaccord doit impérativement être établi. Il doit comporter les propositions initiales de l'employeur, les propositions des deux parties dans leur dernier état et enfin la prime que l'employeur s'engage unilatéralement à verser.
- La décision unilatérale est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel s'ils existent.
- Indépendamment de l'information donnée aux instances représentatives du personnel, **une notice d'information doit être remise dans tous les cas à tous les salariés**. Cette notice peut être diffusée par tout moyen (support papier ou informatique) et doit comporter le montant de la prime, les modalités de sa répartition ainsi que la date de son versement.

Les caractéristiques de la prime :

- La loi ne fixant aucun montant, celui-ci est librement fixé soit par négociation, soit par décision unilatérale. Le montant ne peut cependant être symbolique.
- Aucun montant maximum n'est fixé mais l'exonération sociale est limitée à 1.200 euros par an et par salarié.
- La prime doit avoir un caractère collectif et être répartie entre tous les salariés de l'entreprise. Si elle est instaurée par voie d'accord, une condition d'ancienneté de trois mois peut être prévue.
- Elle peut être versée de manière uniforme entre les salariés ou modulée en fonction du salaire et/ou de la présence au cours de l'exercice.
- Elle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou devenu obligatoire, ni à des augmentations de salaires prévues par la convention collective, un accord salarial antérieur ou le contrat de travail.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

Le régime fiscal et social de la prime de partage des profits :

La prime est **exonérée de charges sociales** à l'exclusion des CSG, CRDS (à la charge du salarié sur la base de 8% de 97% des sommes considérées) et forfait social (à la charge de l'entreprise à hauteur de 6% des sommes – taux applicable depuis le 1er janvier 2011) **dans la limite de 1.200 euros par an et par salarié**.

Les conditions impératives pour bénéficier de cette exonération sont identiques à celles applicables pour l'intéressement : respect du principe de non substitution et **dépôt préalable de l'accord,** ou de la décision unilatérale, auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

La prime ne bénéficie d'aucune exonération fiscale.

Disposition complémentaire transitoire, l'intéressement annuel:

Jusqu'au 31 décembre 2012, les entreprises de moins de cinquante salariés ont la possibilité de conclure un accord d'intéressement annuel, le dispositif légal standard prévoyant une durée impérative de 3 ans.

Cet intéressement annuel doit obéir à toutes les caractéristiques de l'intéressement standard triennal : être négocié, être collectif, avoir un caractère aléatoire, être conclu avant la fin de la première période de calcul. A titre dérogatoire, pour 2011, les accords pourront être conclus jusqu'au 31 octobre 2011, sous réserve que la formule retenue reste basée sur des critères aléatoires à la date de signature.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.