

22.09.2011

## La prime sur les dividendes ou un nouvel effort du législateur pour favoriser le partage du profit

**Un décryptage de Stéphanie Vérité, Avocate, Vaughan Avocats qui revient sur la prime de partage des profits.**

Après de longues discussions, la "prime de partage des profits", plus communément appelée "prime sur les dividendes" a été adoptée par le Parlement pendant l'été.

Une [circulaire administrative du 29 juillet 2011](#) a précisé le régime de cette prime, dont l'esprit et certaines modalités sont calquées sur l'intéressement. Elle a pour objet de contraindre les entreprises à partager avec leurs salariés les profits qu'elle réalise, et ce sous certaines conditions.

D'un point de vue pratique, quelles sont les entreprises visées par ce nouveau dispositif et selon quelles modalités doivent-elles le mettre en œuvre ?

### Les entreprises visées

*Les sociétés commerciales d'au moins 50 salariés*

Sauf exceptions, sont donc également concernées les sociétés commerciales du secteur public.

A contrario, les sociétés non commerciales ne sont en principe pas concernées par ce dispositif.

Pour les sociétés appartenant à un groupe tenu de constituer un comité de groupe, la prime doit être versée à l'ensemble des salariés du groupe si les dividendes par part/action distribués par l'entreprise dominante ont augmenté par rapport à la moyenne des deux exercices qui précèdent. Dans l'hypothèse où la société dominante n'est pas une société commerciale, ses filiales sociétés commerciales doivent verser une telle prime à leurs salariés si elles remplissent les autres conditions fixées par la loi (effectifs, augmentation des dividendes,...).

Et qu'en est-il des sociétés étrangères ? Si la société dominante est étrangère, ses filiales françaises sociétés commerciales doivent, comme précédemment, verser une telle prime à leurs salariés si elles remplissent les autres conditions fixées par la loi (effectifs, augmentation des dividendes,...).

Quant aux sociétés de moins de 50 salariés, elles peuvent, si elles le souhaitent, mettre en place ce système et bénéficier des exonérations afférentes, si elles remplissent les conditions légales autres que le seuil d'effectif, et notamment le critère d'augmentation des dividendes.

*Qui ont versé des dividendes dont le montant est en augmentation*

Le montant des dividendes pris en considération n'est pas le montant global distribué mais le montant par part sociale ou par action.

Ce montant doit être en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou action versés au titre des deux exercices qui ont précédé.

*Exemptions*

Si une société a déjà attribué, au cours de l'année, un autre avantage pécuniaire collectif, non obligatoire, en contrepartie totale ou partielle de l'augmentation des dividendes, elle n'est pas soumise au versement de la prime sur les dividendes, à condition que :

- Un accord ait été conclu après le 25 mai 2011 (une décision unilatérale de l'employeur ne saurait donc suffire),
- Il donne lieu à un versement au cours de l'exercice pendant lequel l'assemblée générale se prononce sur l'augmentation des dividendes,
- Il soit collectif,
- Ait un lien avec la hausse des dividendes,
- Et ne se substitue à aucun élément de rémunération.

On retrouve là certaines caractéristiques propres à l'épargne salariale... Il peut donc être particulièrement intéressant pour une société, qui prévoit de mettre en place de l'intéressement ou de verser un supplément d'intéressement ou de participation, de mentionner que de tels versements ne sauront se cumuler avec l'octroi d'une prime sur les dividendes...

## **Les modalités de mise en œuvre de la prime**

### *Le principe de la négociation*

Ce principe est intangible, sauf si l'entreprise compte moins de 50 salariés et décide de mettre volontairement en place une prime sur les dividendes. L'esprit de l'épargne salariale souffle une nouvelle fois sur ce dispositif puisque la prime doit être mise en place selon des modalités identiques à celle prévues pour l'intéressement ou la participation (essentiellement accord d'entreprise, accord conclu au sein du Comité d'entreprise voire ratification par le personnel).

A défaut d'accord, le montant de la prime peut être défini unilatéralement par l'employeur, après avis du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, et donner lieu à la rédaction d'un procès-verbal de désaccord.

### *Le montant de la prime*

Aucun montant n'est fixé par la loi.

Il peut, comme en matière d'épargne salariale, être uniforme pour tous les salariés ou fonction de leur salaire ou durée de présence (seule une ancienneté minimale de 3 mois peut être exigée).

Attention toutefois car l'administration considère toutefois qu'il ne saurait être symbolique...

En outre, s'il dépasse 1.200 euros par salarié et par an, le surplus a le caractère de salaire et est donc soumis aux charges sociales dans les conditions de droit commun.

### *La date de conclusion de l'accord*

L'accord (ou le procès-verbal de désaccord) doit être conclu dans les 3 mois suivant la décision de l'assemblée générale de distribuer les dividendes. (En pratique, pour les dividendes déjà versés en 2011, à la date de promulgation de la loi, les sociétés qui doivent mettre en place une prime sur les dividendes doivent parvenir à un accord/désaccord avant le 1er novembre 2011).

Il doit également, pour donner lieu aux exonérations sociales, être déposé auprès de la Direccte.

### *Le régime de la prime*

Si les conditions de mise en place de cette prime sont respectées, son montant ne sera soumis qu'à l'impôt sur le revenu, à la CSG, à la CRS et au forfait social.

Par ce nouveau dispositif, adopté concomitamment avec la mise en place d'un intéressement annuel facultatif dans les entreprises de moins de 50 salariés, à des conditions plus souples (notamment la conclusion d'un accord pour une durée d'un an seulement au lieu de trois), le législateur entend bel et bien

faire renouer les salariés avec les bénéfices des entreprises, dont ils ont moins bénéficié depuis la crise économique de 2008.

Auteur : LEGALNEWS ()

Pays : France.  
ID réf. de l'article : 254419

**Mots clés**

Droit social - Droit du travail Relations individuelles du travail - Prime de partage des profits - Prime sur les dividendes