
PRIME DE PARTAGE DES PROFITS

Loi n°2011-894 du 28 juillet 2011 de financement
rectificative de la sécurité sociale pour 2011

Dans cette présentation nous détaillons le champ d'application, les modalités d'application ainsi que le calcul et le versement de la prime de partage des profits. Nous examinons également le régime social et fiscal de cette prime.

SOMMAIRE

- **Champ d'application**
- **Spécificités pour les groupes de sociétés**
- **Notion de groupe**
- **Notion de dividende**
- **Modalité de décompte de l'effectif**
- **Calcul et versement de la prime aux salariés**
- **Traitement social et fiscal de la prime**

Champ d'application

La **Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011** a institué une **prime de partage des profits** au bénéfice des salariés.

Selon l'article 1^{er} de la loi, les entreprises concernées par le versement de la prime, sont toutes les sociétés commerciales répondant cumulativement aux 3 critères suivants :

- employer au moins 50 salariés ;
- verser à ses associés ou actionnaires des dividendes par action ou par part sociale ;
- les dividendes versés progressent par rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents.

Les entreprises publiques sont également concernées par cette prime dès lors qu'elles sont des sociétés commerciales et qu'elles répondent aux mêmes critères énoncés précédemment, et qu'elles ne bénéficient pas de subventions d'exploitation, ne sont pas en situation de monopole et ne sont pas soumises à des prix réglementés.

Les entreprises de moins de 50 salariés, qui sont des sociétés commerciales, peuvent verser volontairement la prime si elles remplissent les mêmes critères énoncés précédemment. Elles pourront ainsi bénéficier de l'exonération sociale.

Spécificités pour les groupes de sociétés

Un groupe se définit lorsqu'il est tenu de constituer un comité de groupe (au sens du Code du travail). Le groupe est formé d'une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et des entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies aux articles L. 233-1, L. 233-3 et L. 233-16 du Code de commerce.

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. Par conséquent, si l'entreprise tête de groupe verse des dividendes, par action ou par part sociale, en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents, elle-même, ainsi que toutes ses filiales de droit français (même celles rencontrant des difficultés économiques), doivent verser la prime à l'ensemble des salariés qu'elles emploient (si ces filiales sont des sociétés commerciales employant habituellement au moins 50 salariés).

Si la société dominante emploie habituellement moins de 50 salarié, mais qu'elle répond au critère d'augmentation du dividende, ses filiales sont assujetties à la prime, si elles sont des sociétés commerciales qui emploient plus de 50 salariés.

Si la société tête de groupe ne verse pas de dividende en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents, aucune de ses filiales n'est tenue de verser une prime, même si certaines filiales versent elles-mêmes à leurs actionnaires un dividende en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents.

Notion de groupe

Si la société dominante n'est pas une société commerciale, ses filiales constituées en sociétés commerciales employant habituellement au moins 50 salariés sont assujetties au versement de la prime si elles répondent au critère d'augmentation du dividende.

Si la société mère est située à l'étranger, la filiale française est assujettie à la prime en tant qu'entreprise indépendante. Ainsi, la filiale doit verser la prime si elle verse à son actionnaire (entreprise étrangère) un dividende en augmentation par rapport à la moyenne des deux années précédentes.

Les entreprises de moins de 50 salariés, qui font partie d'un groupe assujetti à la prime, peuvent également verser volontairement la prime à leurs salariés.

En revanche, les entreprises de moins de 50 salariés qui font partie d'un groupe dont l'entreprise dominante ne répond pas au critère d'augmentation des dividendes, ne peuvent bénéficier de l'exonération sociale si elles décident de verser volontairement une prime. Même si elles versent elles-mêmes à leurs actionnaires un dividende en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents.

Notion de dividende (1/2)

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).

Les distributions de dividendes à prendre en compte sont celles décidées par l'assemblée générale approuvant les comptes, cependant les acomptes sur dividendes doivent également être pris en compte.

Le dividende peut provenir :

- soit du bénéfice distribuable, constitué par le bénéfice de l'exercice, diminué des pertes antérieures, ainsi que des sommes à porter en réserve en application de la loi ou des statuts, et augmenté du report bénéficiaire ;
- soit de la mise en distribution de sommes prélevées sur les réserves dont l'assemblée générale a la disposition.

La notion de « moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents » n'est pas explicitée par la loi, ni par la circulaire administrative parue sur ce sujet.

La question de savoir comment se calcule la moyenne des dividendes lorsqu'une société n'a versé aucun dividende, lors d'un ou lors des deux exercices précédents, reste donc posée.

Notion de dividende (2/2)

D'après les informations que nous avons rassemblées, les premières interprétations, issues notamment du Ministère du Travail, sont les suivantes :

- si la société a versé un dividende de K€50 au titre de l'année 2009 et n'a versé aucun dividende au titre de l'année 2008, la moyenne serait de K€25 ($(50 + 0)/2$) ;
- si la société n'a versé aucun dividende au titre des années 2008 et 2009, la moyenne serait de K€0 ($(0 + 0) / 2$) ;
- si une société nouvellement créée distribue pour la première fois des dividendes, elle n'est pas soumise au versement de la prime. Il convient d'attendre la fin de la troisième année pour calculer la moyenne des deux premières années de versement des dividendes afin d'apprécier le critère de la hausse de ces derniers.

Nous restons donc dans l'attente d'une réponse précise et officielle afin de vous communiquer davantage de détails concernant cette question.

Modalité de décompte de l'effectif

Le décompte des effectifs est identique à celui en vigueur en matière de participation, tel que défini aux articles L. 3322-2, L. 3322-4 et R. 3322-1 du Code de travail.

Une entreprise remplit le critère d'effectif à partir du moment où elle emploie 50 salariés pendant 6 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, et l'effectif à retenir au titre d'un mois donné est celui calculé le dernier jour de chaque mois.

Exemple : une société commerciale qui emploie 50 salariés les 2 premiers mois de l'année et les 4 derniers mois de l'année sera assujettie à la prime si elle remplit par ailleurs le critère d'augmentation des dividendes.

Concernant les entreprises de travail temporaire, l'effectif des salariés employés habituellement est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

Calcul et versement de la prime aux salariés (1/3)

La prime prend la forme d'un montant (exprimé en euros), mais elle peut aussi résulter d'une formule de calcul si elle conduit au versement d'une somme non symbolique à chaque salarié.

Aucun montant minimum ne figure dans la loi.

Les salariés bénéficiant de la prime sont les salariés liés par un contrat de travail de droit français, inscrits à l'effectif de l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués, quelque soit le contrat de travail (CDI, CDD, apprenti ...).

De plus, un salarié ayant quitté l'entreprise au moment du versement, a droit à la prime s'il a travaillé pour l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués.

La prime est instituée par un accord conclu selon l'une des modalités définies aux articles L. 3322-6 et L. 3322-7 du Code du travail, au plus tard dans les 3 mois suivant l'attribution autorisée par l'assemblée générale.

L'entreprise est tenue d'ouvrir des négociations. Cependant, si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, l'employeur s'engage à attribuer unilatéralement la prime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Calcul et versement de la prime aux salariés (2/3)

L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur est déposé auprès de l'autorité administrative. A défaut de ce dépôt, la société ne bénéficie pas de l'exonération sociale.

La loi prévoit que chaque accord définit le montant de la prime et ses modalités de répartition. La répartition de la prime entre les salariés peut être modulée en application des critères prévus à l'article L. 3324-5 du Code du travail. La répartition peut donc être uniforme, mais elle peut aussi être calculée proportionnellement aux salaires perçus pendant l'exercice au titre duquel la prime est attribuée, proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères.

Une condition d'ancienneté peut être prévue dans l'accord mais elle ne peut excéder 3 mois.

En cas d'assujettissement au niveau du groupe, l'accord de groupe prévoit un montant de prime par salarié et des modalités de répartition pour toutes les entreprises du groupe. Chaque entreprise peut fixer un montant de la prime différent et retenir des modalités de modulation différentes.

Le versement de la prime peut être fractionné, mais les versements doivent intervenir avant la fin de l'exercice au cours duquel l'assemblée générale a été réunie.

Calcul et versement de la prime aux salariés (3/3)

Concernant l'année 2011, le délai pour conclure un accord ou prendre une décision unilatérale court jusqu'au 31 octobre 2011 pour les sociétés ayant déjà attribué, suivant la décision de leur assemblée générale un dividende en augmentation à la date de promulgation de la loi.

L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur doit être déposé avant versement de la prime, et conditionne les exonérations sociales.

A noter que le versement de la prime n'est pas obligatoire pour les sociétés ayant attribué, au titre de l'année en cours, au bénéfice de l'ensemble de leurs salariés, par accord d'entreprise, un avantage pécuniaire non obligatoire en vertu des règles légales ou conventionnelles, alloué en tout ou en partie en contrepartie de l'augmentation des dividendes.

L'avantage pécuniaire non obligatoire doit avoir fait l'objet d'un accord conclu postérieurement au 25 mai 2011.

Cet avantage doit respecter 3 principes : il doit être négocié, collectif (doit bénéficier à tous les salariés) et l'accord l'instituant doit expliciter le lien entre son versement et les dividendes.

L'avantage ne doit se substituer à aucun élément de rémunération.

Traitement social et fiscal de la prime

- **Traitement social :**

Dans les cas où la prime respecte les critères d'augmentation des dividendes, elle est exonérée de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, dans la limite d'un montant de 1 200 € par salarié et par an, à l'exception de la CRDS (0,5%), de la CSG (7,5%) et du forfait social (6% en 2011, qui devrait être porté à 8% au 1^{er} janvier 2012).

Le cas échéant, la partie de la prime excédant 1 200 € est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

Cette exonération est subordonnée au respect du principe de non-substitution. Le prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération prévues par la convention ou l'accord de branche, à un accord salarial antérieur ou au contrat de travail.

- **Traitement fiscal :**

La prime ne bénéficie pas d'exonération fiscale, même quand elle est versée par le salarié dans un plan d'épargne salariale. Elle est donc imposable à l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun des traitements et salaires l'année de son versement.

Le 07/09/2011