

## *Actualité Juridique Épargne Salariale*

# LES APPORTS DE LA CIRCULAIRE DU 29 JUILLET 2011 SUR LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS

La **circulaire administrative du 29 juillet 2011 (NOR : ETST1121460C)** commente, sous la forme d'un questions-réponses, le dispositif de la « Prime de partage des profits » institué par la loi n°2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la Sécurité sociale.

Pour rappel, l'article 1er de cette loi oblige les sociétés commerciales de 50 salariés et plus à verser une prime à l'ensemble de leurs salariés en contrepartie d'une augmentation des dividendes par rapport à la moyenne des deux exercices précédents.

Le dispositif de prime de partage des profits bénéficie d'une exonération de cotisations et contributions sociales (hors CSG, CRDS et forfait social) dans la limite de 1 200 euros par salarié et par an.

Les sociétés commerciales de moins de 50 salariés peuvent de manière volontaire mettre en place ce nouveau dispositif.

Nous vous présentons ci-après les questions-réponses apportant un éclairage juridique ou des précisions substantielles sur ce nouveau dispositif.

## CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF

### ////// SOCIÉTÉS EXCLUES DU DISPOSITIF (Q.1 de la circulaire)

Seules les sociétés commerciales sont concernées par le dispositif.

La circulaire présente une liste non exhaustive de sociétés exclues. Il s'agit des EIRL, des GIE, des sociétés coopératives agricoles, des SCOP, des sociétés d'assurance mutuelle et des mutuelles régies par le livre II du code de la mutualité.

### ////// CONDITION D'EFFECTIF (Q.2 et Q.3 de la circulaire)

- Le critère d'effectif s'applique aux sociétés commerciales de droit privé mais **également aux sociétés commerciales détenues par l'État** directement ou indirectement à plus de 50 % de leur capital.
- La condition d'effectif est satisfaite dès lors que la société emploie 50 salariés pendant 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 et l'effectif à retenir au titre d'un mois donné est celui calculé le dernier jour du dernier mois.

**Pour 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.

*Exemple : en 2011, une société commerciale satisfait au critère des dividendes. Elle emploie 50 salariés en janvier et février (soit les 2 premiers mois de l'année), puis 49 salariés de mars à août (soit les six mois suivants) et enfin à nouveau 50 salariés de septembre à décembre (soit les 4 derniers mois de l'année). Cette société est donc assujettie au dispositif de prime de partage des profits dès 2011.*

### ////// DÉTERMINATION DES DIVIDENDES À PRENDRE EN COMPTE (Q.31 à 33 de la circulaire)

Pour déterminer si le critère de l'augmentation des dividendes est satisfait, il convient de prendre en considération **les dividendes attribués aux associés ou aux actionnaires en application de l'article L.232-12 du code du commerce.**

Les **acomptes sur dividendes** et **les dividendes financés par des sommes prélevées sur les réserves** (et non sur le bénéfice de la société) constituent bien des attributions de dividendes au sens de l'article L.232-12 du code du commerce. Par conséquent, ils doivent être pris en compte pour apprécier le critère de l'augmentation des dividendes.

En revanche, **ni les rachats d'actions, ni les prélèvements sur les comptes de primes** (apports, émission, fusion) **n'ont la nature de dividendes.**

## MODALITÉS DE MISE EN PLACE DU DISPOSITIF

### ////// DURÉE DE L'ACCORD INSTITUANT LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS (Q.20 et 21 de la circulaire)

L'accord instituant la prime de partage des profits peut être à **durée indéterminée**.

En ce cas, il devra prévoir le montant de la prime, ses critères de modulation et de versement pour les exercices futurs en cas de survenance du fait générateur, ainsi que le lien entre le déclenchement de la prime et l'augmentation des dividendes.

### ////// PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD (Q.22 de la circulaire)

L'accord instituant la prime de partage des profits ne peut être conclu qu'au niveau de l'entreprise ou du groupe. La prime de partage des profits ne peut être instituée par voie d'accord de branche.

### ////// MISE EN PLACE DANS LES SOCIÉTÉS COMMERCIALES DE MOINS DE 50 SALARIÉS (Q.27 de la circulaire)

Contrairement aux sociétés commerciales de 50 salariés et plus, les sociétés commerciales de moins de 50 salariés ont le choix de mettre en place la prime de partage des profits soit via un accord négocié, soit via un engagement unilatéral de l'employeur (sans négociation préalable, ni échec des négociations).

### ////// MODALITÉS DE DÉPÔT (Q.44, 57 et 58 de la circulaire)

La circulaire précise que **le dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale auprès de la DIRECCTE conditionne les exonérations sociales** qui affèrent au versement de la prime de partage des profits. De ce fait, **le dépôt de l'accord doit être effectué avant le versement de la prime**.

## APPLICATION DU DISPOSITIF AU SEIN D'UN GROUPE

### ////// CRITÈRE DE L'AUGMENTATION DES DIVIDENDES (Q.4 à 12 de la circulaire)

- En présence d'une société appartenant à un groupe tenu de constituer un comité de groupe en application de l'article L.2331-1 du code du travail, la circulaire précise que le critère de l'augmentation des dividendes **s'apprécie au niveau de l'entreprise dominante.**

L'Administration considère par conséquent que si l'entreprise dominante ne satisfait pas le critère de l'augmentation des dividendes, **aucune de ses filiales (y compris celles répondant aux critères d'éligibilité) n'est tenue** de verser la prime de partage des profits.

- Lorsque la société dominante d'un groupe n'est pas une société commerciale, ses filiales constituées en sociétés commerciales employant habituellement au moins cinquante salariés et répondant au critère de l'augmentation des dividendes, sont assujetties au versement de la prime au même titre qu'une société commerciale indépendante.
- Lorsque la société mère est située à l'étranger, l'appréciation du critère de l'augmentation des dividendes s'apprécie au niveau de chaque filiale française.
- Lorsque la société dominante n'emploie aucun salarié mais satisfait au critère de l'augmentation des dividendes, ses filiales (sociétés commerciales de plus de 50 salariés) sont alors assujetties au dispositif de prime de partage des profits.

### ////// PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD (Q.19 et 36 de la circulaire)

- L'accord de groupe instituant la prime de partage des profits s'appliquera dans les mêmes termes à chacune des entreprises concernées (de façon obligatoire ou volontaire) par le dispositif de prime de partage des profits.
- Si les entreprises concernées au sein du groupe souhaitent appliquer des dispositions différentes (modalités de répartition, montant de la prime, etc.), **un accord cadre pourra être conclu au niveau du groupe** et décliné au sein de chaque entreprise, par accord d'entreprise ou unilatéralement en cas d'échec des négociations.

### ////// ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS DE L'ACCORD DE GROUPE (Q.23 et 24 de la circulaire)

En cas d'échec des négociations de l'accord de groupe, le procès verbal de désaccord établi et présentant les propositions que l'employeur s'engage à attribuer unilatéralement est soumis à **l'avis du comité de groupe.**

### ////// MODALITÉS DE DÉPÔT (Q.57 et 58 de la circulaire)

L'accord de groupe ou la décision unilatérale (en cas d'échec des négociations) doit être déposé auprès de la **DIRECCTE de l'entreprise dominante.**

# ATTRIBUTION DE LA PRIME ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## ////// BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS

(Q.39 et 40 de la circulaire)

- **Tous 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**, quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, apprenti, contrat de professionnalisation, etc.).  
De ce fait, un salarié ayant quitté l'entreprise au moment du versement de la prime aura droit à la prime s'il a travaillé pour l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel le critère de l'augmentation des dividendes est atteint.
- Une condition d'ancienneté **peut être prévue** dans l'accord instituant la prime de partage des profits, selon les mêmes modalités que la condition d'ancienneté prévue pour les accords de participation. Notamment, la condition d'ancienneté ne peut excéder trois mois.

## ////// MONTANT DE LA PRIME

(Q.25 et 34 de la circulaire)

L'Administration précise que le montant de la prime (forfaitaire ou issu d'une formule de calcul) **ne doit pas être symbolique**.

## ////// DÉLAI DE VERSEMENT DE LA PRIME

(Q.37 de la circulaire)

Selon l'Administration, le plafond annuel d'exonération sociale conduit à privilégier le versement d'une prime **avant la fin de l'exercice au cours duquel l'assemblée générale ayant décidé de l'attribution des dividendes a été réunie**.

*Exemple : une société remplit toutes les conditions pour être assujettie à la prime de partage des profits. L'assemblée générale attribuant les dividendes s'est tenue le 1<sup>er</sup> août 2011. L'accord instituant la prime de partage des profits doit donc être conclu au plus tard le 2 novembre 2011 et la prime doit être versée aux salariés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012.*

## ////// OBLIGATIONS DÉCLARATIVES DE L'EMPLOYEUR

(Q.44 de la circulaire)

La déclaration de la prime auprès des URSSAF et des CGSS ne fera pas l'objet d'un code type spécifique.

En revanche, la prime sera déclarée dans la DADS-U de l'année de versement, sous un code spécifique à la rubrique « épargne salariale » S40.G30.10.

## ////// MODALITÉS D'ENVOI ET CONTENU DE LA NOTE D'INFORMATION

(Q.56 de la circulaire)

La note d'information peut être diffusée aux salariés **par tout moyen** (support papier, messagerie informatique, etc.). Elle doit préciser les **modalités de calcul de la prime** ainsi que **son montant** et **la date de son versement**.

## ////// RÉGIME SOCIAL DE LA PRIME

(Q.42 de la circulaire)

La circulaire liste de façon exhaustive les cotisations et contributions qui ne s'appliquent pas à la prime de partage des profits.

## ////// MISE EN PLACE D'UN AVANTAGE PÉCUNIAIRE NON OBLIGATOIRE

(Q.46, 48 à 51 de la circulaire)

- Selon l'Administration, pour pouvoir remplacer la prime de partage des profits, l'avantage pécuniaire non obligatoire doit avoir fait l'objet d'un **accord conclu postérieurement au 25 mai 2011** (*date de présentation du projet de loi de financement rectificatif de la Sécurité sociale au conseil des ministres*).
- L'avantage pécuniaire non obligatoire peut prendre la forme d'une prime de bilan, d'un intéressement, d'un supplément d'intéressement ou de participation, d'une participation dérogatoire, d'une attribution d'actions gratuites, d'une retraite par capitalisation, d'une prévoyance. Cette liste est non exhaustive.
- Si l'avantage pécuniaire prend la forme d'un **supplément de participation ou d'intéressement**, ce supplément doit être négocié, collectif et **être en lien de manière explicite avec l'augmentation des dividendes**.  
Dans cette hypothèse, le supplément de participation (ou supplément d'intéressement) conserve son régime fiscal et social de faveur prévu aux articles L.3324-9 et L.3314-10 du code du travail.
- L'avantage pécuniaire non obligatoire peut **en théorie** prendre la forme d'une **bonification de l'intéressement par voie d'avenant**. Toutefois, cette bonification devra respecter le principe de l'aléa.
- L'avantage pécuniaire non obligatoire ne peut prendre la forme d'un **abondement dans un plan d'épargne salariale qu'à titre optionnel**. Les salariés ne souhaitant pas effectuer de versement dans un plan d'épargne salariale doivent donc pouvoir opter pour un autre avantage pécuniaire non obligatoire mis en place en lien avec l'augmentation des dividendes.

## ACCORDS D'INTÉRESSEMENT ANNUEL

### ////// PÉRIODE DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT ANNUEL

(Q.63 et 64 de la circulaire)

- L'accord d'intéressement annuel peut retenir soit une période de calcul annuelle, soit des périodes de calcul infra-annuelles (semestrielles, quadrimestrielles ou trimestrielles).
- Toutefois, **les accords d'intéressement annuel conclus au plus tard le 31 octobre 2011 et applicables au titre de l'exercice 2011**, ne peuvent prévoir qu'une période de calcul annuelle.