

Actualité Juridique Épargne Salariale

PRIME DE PARTAGE DES PROFITS - ACCORDS D'INTÉRESSEMENT D'UN AN

La loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2011 a été publiée au Journal Officiel du 29 juillet 2011. Elle est entrée en vigueur le lendemain de sa publication.

Son article 1^{er} institue le dispositif de « prime de partage des profits » qui oblige, dans certaines conditions et limites, certaines entreprises à verser à l'ensemble de leurs salariés, une prime en contrepartie d'une attribution de dividendes en augmentation.

Il permet par ailleurs aux entreprises de moins de 50 salariés de conclure un accord d'intéressement d'une durée d'un an (au lieu de trois ans).

Nous vous présentons ci-après les dispositions détaillées de ces nouvelles mesures ; étant entendu qu'une circulaire administrative devrait prochainement apporter des précisions complémentaires.

DÉFINITION DES ENTREPRISES ÉLIGIBLES AU DISPOSITIF

////// UNE SOCIÉTÉ COMMERCIALE

(art.1^{er} I de la loi)

- Seules sont éligibles, les sociétés ayant la **forme commerciale** (ex. SA, SARL, SAS, SNC, sociétés en commandite) ou **ayant pour objet l'accomplissement d'actes de commerce**. Les sociétés civiles (ex. SCI, SCP, SCM, SC d'exploitation agricole, GAEC...) sont a priori exclues du dispositif.
- Sont également concernées, les sociétés commerciales détenues par l'État (**EPIC**) directement ou indirectement à plus de 50% de leur capital, sous réserve 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 (art. 1^{er} I al.2 de la loi).

////// UN EFFECTIF HABITUEL SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 50 SALARIÉS

(art.1^{er} I de la loi)

- Cette condition d'effectif détermine le caractère obligatoire de l'application du dispositif de Partage des profits. Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont donc pas tenues au versement de la prime.
- Il est à noter toutefois que la condition d'effectif ne semble pas être applicable aux sociétés commerciales détenues par l'État directement ou indirectement à plus de 50% de leur capital. Un EPIC devrait donc être soumis à l'obligation de verser la prime quel que soit le nombre de salariés inscrits à l'effectif (art.1^{er} I al.2 de la loi).
- Le calcul de l'effectif est réalisé en application des dispositions applicables à la Participation et l'Intéressement.

La notion d'emploi habituel s'apprécie donc sur une durée minimale de 6 mois, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré ou, si l'activité de la société est saisonnière, sur au moins la moitié de la durée de cette activité (art. R.3322-1 du code du travail).

En matière de Participation ou d'Intéressement, l'exercice considéré est celui au titre duquel les droits à Participation ou Intéressement sont nés, c'est à dire l'exercice précédent celui du versement des sommes dues aux bénéficiaires.

Rapporté à la prime de partage des profits, l'Administration devrait donc préciser au cours de quel exercice la condition d'effectif doit-elle être satisfaite (conclusion de l'accord, versement de la prime ou exercice précédent).

////// UNE AUGMENTATION DES DIVIDENDES ATTRIBUÉS

(art. 1^{er} II et XI de la loi)

- Sont concernées par le dispositif de prime de partage des profits, les attributions de dividendes autorisées par l'Assemblée générale, **à compter du 1^{er} janvier 2011** au titre du dernier exercice clos (art. 1^{er} XI de la loi).
- Les dividendes sont attribués par la société elle-même ou par l'entreprise dominante du groupe à laquelle la société appartient.

La **définition du groupe** est celle prévue par l'article L.2331-1 du code du travail (notion de contrôle ou d'influence dominante) qui permet de déterminer si un groupe est tenu de constituer un comité de groupe (art. 1^{er} II al.2 de la loi).

Il n'est pas nécessaire que le groupe ait effectivement constitué un comité de groupe. Il suffit que la définition du groupe soit satisfaite.

En revanche, l'application de cette définition suppose que le siège social de l'entreprise dominante soit situé sur le territoire français.

- Le montant des dividendes attribués, par part sociale ou action, est en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes, par part sociale ou action, versés **au titre des deux exercices précédents**.

En résumé, sont éligibles au versement de la prime de partage des profits :

- les sociétés commerciales, ayant un effectif de 50 salariés ou plus et ayant attribué des dividendes en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents, sont tenues de verser la prime de partage des profits ;
- les sociétés commerciales ayant un effectif de 50 salariés ou plus, n'ayant pas elles-mêmes attribué des dividendes en augmentation mais appartenant à un groupe (tel que défini dans le cadre du comité de groupe) dont l'entreprise dominante a attribué des dividendes en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents.

En revanche, la rédaction de la loi permettrait d'exclure du dispositif, les sociétés répondant à l'ensemble des critères d'éligibilité (forme commerciale, effectif supérieur ou égal à 50 salariés ou plus et attribution des dividendes en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents) dès lors qu'elles **appartiennent à un groupe** (tel que défini dans le cadre du comité de groupe) dont l'entreprise dominante n'a pas attribué de dividendes en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents. La position de l'Administration est attendue sur ce point.

MODALITÉS D'APPLICATION DU DISPOSITIF

////// FORMALISME ET DÉLAI DE MISE EN PLACE

(art. 1^{er} III, V et XI de la loi)

- Les entreprises éligibles doivent **engager des négociations** pour conclure un accord au plus tard **dans les 3 mois** suivant l'attribution décidée par l'Assemblée générale.
Si l'attribution a été décidée avant le 29 juillet 2011, l'accord sur le versement de la prime doit être conclu **au plus tard le 31 octobre 2011** (art. 1^{er} XI de la loi).
- Les modalités de **conclusion de l'accord** sont celles prévues pour les accords de participation. Ainsi, l'accord peut être signé au niveau de l'entreprise ou du groupe, par convention ou accord collectif (en application du droit de la négociation collective) ou selon les modalités propres aux accords de participation ou d'intéressement (représentants d'organisations syndicales, au sein du comité d'entreprise ou à la suite d'une ratification des 2/3 des salariés).

- Le refus d'engager la négociation de l'accord sur le versement de la prime relève du **délict d'entrave**, puni d'un an de prison et de 3 750 euros d'amende en application de l'article L.2243-2 du code du travail (*art. 1^{er} V de la loi*).
- En cas d'échec des négociations, la prime est décidée **de façon unilatérale** par l'employeur. Pour ce faire, un procès verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées les propositions initiales de l'employeur, en leur dernier état les propositions respectives des parties à la négociation et la prime que l'employeur s'engage à attribuer.
La décision unilatérale doit être soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

////// MODALITÉS DE RÉPARTITION DE LA PRIME (art.1^{er} IV de la loi)

- En principe, la prime doit être versée à l'ensemble des salariés mais l'accord **peut** prévoir une **condition d'ancienneté**. En ce cas, l'ancienneté requise ne peut dépasser 3 mois dans l'entreprise ou le groupe. Elle est déterminée selon les modalités applicables à la participation. Rapporté à la prime de partage des profits, cela signifie qu'il conviendra de tenir compte des contrats exécutés au cours de l'exercice (probablement celui de conclusion de l'accord ou de la décision unilatérale) et des douze mois précédents.
- Il **peut** être fait application des **critères de répartition** prévus en matière de participation (proportionnelle au salaire, à la durée de présence, uniforme ou combinaison d'un ou plusieurs de ces critères), y compris si la prime fait l'objet d'une décision unilatérale et non d'un accord.

////// RESTRICTIONS, INFORMATION ET FORMALITÉS DÉCLARATIVES (art.1^{er} III, IV et VIII de la loi)

- La prime ne peut se substituer (*art. 1^{er} IV de la loi*) :
 - ni 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 (au sens de l'article L.242-1 du code du travail ou de l'article 741-10 du code rural et de la pêche maritime) versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en application de dispositions législatives, de clauses conventionnelles ou contractuelles.
- L'accord ou la décision unilatérale doit faire l'objet d'un **dépôt auprès de la DIRRECTE** de l'employeur (*art. 1^{er} III de la loi*). La loi ne prévoit pas de délai à ce dépôt.
- Chaque salarié concerné par le versement de la prime doit être informé par la **remise d'une note** précisant éventuellement les modalités de calcul de la prime ainsi que son montant et la date de son versement (*art. 1^{er} III de la loi*).
- L'employeur **déclare** le montant des primes versées, à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales dont il relève (*art. 1^{er} VIII de la loi*).

////// RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DE LA PRIME (art.1^{er} VIII de la loi)

- Dès lors qu'elle est attribuée dans le respect des conditions définies par l'article 1^{er} de la loi et présentées ci-avant, la prime est **exonérée de cotisations de Sécurité sociale** (patronales et salariales), **dans la limite de 1 200 euros par an et par salarié**.
- La prime est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité (à la charge du salarié bénéficiaire), ainsi qu'au forfait social (à la charge de l'employeur).
- Elle est par ailleurs soumise à l'impôt sur le revenu du salarié bénéficiaire.

EXCLUSIONS ET CAS PARTICULIERS

EXCLUSIONS DE CERTAINES SOCIÉTÉS

(art.1^{er} VI et X de la loi)

- Les entreprises éligibles qui ont attribué au titre de l'année en cours un **avantage pécuniaire non obligatoire** en application de dispositions législatives en vigueur ou de clauses conventionnelles, ne sont pas soumises à l'obligation de versement de la prime, **sous réserve** que l'avantage ait été attribué **par accord d'entreprise, à l'ensemble des salariés et, en tout ou partie, en contrepartie de l'augmentation des dividendes** (art. 1^{er} VI de la loi).

Les débats parlementaires font état, à titre d'illustration, d'accords instituant un supplément de participation ou d'intéressement ou mettant en œuvre une attribution gratuite d'actions qui permettraient donc de suppléer au dispositif de la prime de partage des profits.

La notion d'avantage pécuniaire non obligatoire paraît relativement large pour permettre d'y satisfaire par l'application d'autres dispositifs (attribution de chèques culture, mise en place d'un régime de protection sociale, d'un régime de rémunération différée...).

- Sont également exclues du dispositif de prime de partage des profits, les entreprises éligibles dont le siège social est situé à **Mayotte** (art. 1^{er} X de la loi).
- Seraient également exclues, les entreprises éligibles **appartenant à un groupe** (tel que défini dans le cadre du comité de groupe) dont l'entreprise dominante n'a pas attribué de dividendes en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents (art. 1^{er} II de la loi). Une confirmation de l'Administration est attendue sur ce point.

CAS PARTICULIER DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

(art.1^{er} VII et XII de la loi)

- Une entreprise employant habituellement moins de 50 salariés peut faire une **application volontaire** du dispositif de prime de partage des profits si c'est une société commerciale ayant attribué des dividendes en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents.

L'employeur a le choix de mettre en place la prime par voie d'accord (selon les modalités prévues pour les accords de participation) ou de décision unilatérale (art. 1^{er} VII de la loi).

- Par ailleurs, afin de favoriser le partage des profits dans les entreprises employant habituellement moins de 50 salariés, la loi a prévu la possibilité pour elles de conclure des **accords d'intéressement d'un an** (au lieu de trois ans) (art. 1^{er} XII de la loi).

Un tel accord ne peut être conclu que **jusqu'au 31/12/2012**.

À titre dérogatoire, pour une application d'un accord d'un an **en 2011**, la loi autorise à conclure cet accord **au plus tard le 31/10/2011** (au lieu du 30/06/2011) sous réserve que la période de calcul soit annuelle.

DURÉE D'APPLICATION DU DISPOSITIF

- Avant le 31/12/2012, le Gouvernement présentera au Parlement un bilan sur les accords et mesures intervenus en application de l'article 1^{er} de la loi, intégrant d'éventuelles propositions d'adaptations législatives du dispositif (art. 1^{er} XIII de la loi).
- Le dispositif ne s'appliquera plus dès l'entrée en vigueur d'une loi tirant les conséquences d'une négociation nationale interprofessionnelle au plus tard le 31/12/2013, sur le partage de la valeur ajoutée (art. 1^{er} XIV de la loi).