

MODE D'EMPLOI

Accord portant sur l'attribution d'un supplément de participation

L'article 1^{er} de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2011 (loi n° 2011-894 du 28/07/2011) met en place, dès cette année, un dispositif pérenne selon lequel les salariés travaillant dans une entreprise employant habituellement au moins cinquante salariés et dans laquelle les dividendes attribués aux actionnaires ont augmenté par rapport à la moyenne des deux années précédentes, bénéficient d'une prime, dite « prime de partage des profits ».

Ne sont pas soumises à ce dispositif les entreprises qui ont par le biais d'une négociation d'entreprise, instauré au titre de l'année en cours⁽¹⁾, un autre avantage pécuniaire non obligatoire attribué à l'ensemble de leurs salariés en contrepartie de l'augmentation des dividendes : tels un supplément de participation, un supplément d'intéressement, une attribution d'actions gratuites ou tout autre avantage pécuniaire.

Dans ce contexte, nous vous présentons ci-dessous un mode d'emploi présentant les différentes étapes à prendre en considération dans le cadre de la mise en place d'un accord portant sur l'attribution d'un supplément de participation.

(1) Soit l'année où la société constate que le montant des dividendes attachés à ses parts sociales ou actions est en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes au titre des deux exercices précédents.

(2) Hypothèse d'un exercice calé sur une année civile.

ÉTAPE 1

////// CONDITIONS PRÉALABLES AU VERSEMENT D'UN SUPPLÉMENT DE PARTICIPATION

Quatre conditions doivent être réunies pour qu'une entreprise puisse verser un supplément de participation :

■ **En premier lieu, un accord de participation doit être effectif** au sein de l'entreprise au titre du dernier exercice clos. Dès lors, les entreprises placées sous le régime d'autorité ne peuvent allouer un supplément de participation.

De ce fait, si une entreprise souhaite mettre en place un supplément de participation en 2011, un accord de participation doit être effectif au titre de l'exercice 2010⁽²⁾.

■ **L'entreprise doit avoir attribué une participation** au titre du dernier exercice clos.

Par conséquent, si une entreprise souhaite mettre en place un supplément de participation en 2011, les bénéficiaires de son accord de participation doivent avoir perçu en 2011 une quote-part de participation au titre de l'exercice 2010⁽²⁾.

■ **Le supplément de participation ne peut se substituer** à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise **sauf** si un délai minimum de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date de conclusion de l'accord portant sur l'attribution d'un supplément de participation.

Par exemple : si un élément de salaire a été versé une dernière fois aux salariés de l'entreprise le 30 juin 2010, la règle de substitution ne s'applique plus à partir du 1^{er} juillet 2011. Un accord relatif à l'attribution d'un supplément de participation peut donc être conclu à compter de cette date.

■ **Le supplément de participation doit bénéficier à tout le personnel** de l'entreprise ayant bénéficié de la participation au titre du dernier exercice clos.

Si une entreprise souhaite mettre en place un supplément de participation en 2011, elle devra verser ce supplément à son personnel ayant perçu une quote-part de participation au titre de l'exercice 2010⁽²⁾ (y compris ceux ayant quitté l'entreprise en 2011).

ÉTAPE 2

////// MODALITÉS DE CONCLUSION DE L'ACCORD

L'accord doit être conclu selon l'un des modes de conclusion suivants :

- soit via un accord conclu selon le droit commun de la négociation collective ;
- soit via un accord conclu entre le représentant légal de l'entreprise et ses délégués syndicaux ;
- soit via un accord conclu entre le représentant légal de l'entreprise et son comité d'entreprise ;
- soit via une proposition du représentant légal de l'entreprise, ratifiée à la majorité des 2/3 du personnel.

ÉTAPE 3

////// MENTIONS OBLIGATOIRES PRÉVUES DANS L'ACCORD

Les dispositions obligatoires, contenues dans l'accord, sont les suivantes :

■ **Le montant global du supplément de participation attribué au titre du dernier exercice clos**

Le montant global du supplément de participation est négocié dans le cadre de l'accord, étant précisé que :

- le montant global de la participation, supplément compris, ne peut dépasser :
 - > lorsque l'entreprise applique la formule de calcul dérogatoire, le plafond retenu dans l'accord⁽³⁾ ;
 - > lorsque l'entreprise applique la formule légale, le plus élevé des plafonds prévus réglementairement pour les accords appliquant une formule dérogatoire.
- le montant annuel des sommes attribuées à chaque bénéficiaire au titre de la participation ne peut dépasser les 3/4 du plafond annuel de la Sécurité sociale⁽⁴⁾.

■ **Les critères de répartition du supplément de participation**

Ils peuvent être identiques à ceux retenus dans l'accord de participation ou différer de ces derniers critères.

Pour rappel : l'accord portant sur l'attribution d'un supplément de participation peut décider de retenir :

- soit une répartition uniforme ;
- soit une répartition proportionnelle aux salaires ;
- soit une répartition proportionnelle à la durée de présence ;
- soit une répartition en utilisant conjointement plusieurs de ces critères. Chaque critère doit s'appliquer à une sous masse distincte (ex : 50% du supplément est réparti proportionnellement aux salaires, 50 % du supplément est réparti proportionnellement à la durée de présence).

(2) Hypothèse d'un exercice calé sur une année civile.

(3) Soit la moitié du bénéfice net comptable, soit le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres, soit le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ou moitié du bénéfice net fiscal.

(4) Soit 26 514 € en 2011.

ÉTAPE 4

////// DÉPÔT AUPRÈS DE LA DIRECCTE

L'accord spécifique matérialisant la mise en place du supplément doit être déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (la « DIRECCTE ») du lieu où l'accord a été conclu.

ÉTAPE 5

////// INFORMATION DES BÉNÉFICIAIRES DU SUPPLÉMENT DE PARTICIPATION

Les bénéficiaires du supplément de participation doivent être informés par tout moyen de l'existence et du contenu de l'accord portant sur l'attribution du supplément de participation (exemple : par voie d'affichage).

■ Information complémentaire relative au traitement fiscal et social du supplément de participation au 1^{er} janvier 2011

Le supplément est soumis au même régime social et fiscal que les sommes versées au titre de l'application de l'accord de participation :

| | Traitement social | Traitement fiscal |
|--------------------------------------|--|---|
| Pour l'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> • Exonération de cotisations sociales (part patronale) • Assujettissement au forfait social | <ul style="list-style-type: none"> • Déduction des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu du montant du supplément • Exonération de taxe sur les salaires et des autres taxes et participations sur les salaires |
| Pour les bénéficiaires du supplément | <ul style="list-style-type: none"> • Exonération de cotisations sociales (part salariale) • Assujettissement à la CSG-CRDS au titre des revenus d'activité | <ul style="list-style-type: none"> • Si le supplément de participation est réglé immédiatement aux bénéficiaires, il est soumis à l'impôt sur le revenu (dans la catégorie traitements et salaires) • Si le supplément de participation est affecté dans un ou plusieurs modes de placement prévu dans l'accord, il est exonéré d'impôt sur le revenu |