TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Rémunération

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Direction générale du travail

Bureau RT3

Direction de la sécurité sociale

Bureau 5B

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE

Direction générale du Trésor

Bureau Polsoc4 et Finent1

MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

Circulaire interministérielle du 29 juillet 2011 relative à la prime de partage des profits instituée par la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011

NOR : *ETST1121460C*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Cette circulaire est disponible sur les sites http://www.circulaires.gouv.fr, http://www.securite-sociale.fr et htpp://www.sitere.travail.gouv.fr.

Résumé : le questions-réponses ci-joint répond aux interrogations sur le périmètre, la mise en place et le calcul de la prime de partage des profits instituée par la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011.

Mots clés : prime – dividendes.

Référence : article 1er de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011.

Annexes :

Annexe I. – Questions-réponses relatif à la prime de partage des profits et à l'intéressement annuel.

Annexe II. – Fiche d'accompagnement à joindre lors du dépôt des accords ou des décisions unilatérales prises après échec des négociations auprès des DIRECCTE.

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

L'article 1er de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 institue une prime de partage des profits au bénéfice des salariés. Ces derniers pourront ainsi bénéficier d'une prime dès 2011, lorsque leur entreprise a retrouvé une santé financière lui permettant d'augmenter les dividendes attribués aux actionnaires par rapport à la moyenne des dividendes versés les deux années précédentes.

La mesure est applicable aux sociétés commerciales du secteur privé ainsi qu'à celles qui, appartenant au secteur public, ne bénéficient pas de subvention d'exploitation, ne sont pas dans une situation de monopole et ne sont pas assujetties à des tarifs réglementés.

Le dispositif consiste à demander aux entreprises dont les dividendes par action ou par part sociale sont en hausse par rapport à la moyenne des dividendes des deux années précédentes d'instaurer une prime au profit de l'ensemble de leurs salariés. Il est obligatoire pour les entreprises de cinquante salariés et plus et facultatif pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Pour les entreprises appartenant à un groupe, l'augmentation des dividendes est appréciée au niveau de l'entreprise dominante du groupe.

Les entreprises ayant attribué un autre avantage pécuniaire non obligatoire en lien avec l'augmentation des dividendes sont exonérées du versement de la prime, à la condition que cette attribution ait été décidée par un accord conclu après le 25 mai 2011 (présentation du projet de loi en conseil des ministres).

La prime bénéficie d'exonérations sociales à hauteur de 1 200 € par an et par salarié.

La loi instaure parallèlement la possibilité de mettre en place une prime d'intéressement sur une période d'un an dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Cette disposition est applicable à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2012.

Afin de faciliter la mise en place de ces nouveaux dispositifs et d'apporter les réponses aux questions les plus fréquentes, vous trouverez en annexe un questions-réponses précisant le périmètre, les modalités de mise en place, de calcul, de versement ainsi que le régime fiscal et social de la prime et des avantages pécuniaires non obligatoires pouvant s'y substituer.

Le questions-réponses aborde également les différents aspects de l'intéressement annuel.

J'attire votre attention sur le fait que les accords ou les décisions unilatérales prises après échec des négociations instituant la prime devront être déposés auprès de vos services pour bénéficier des exonérations prévues par la loi. Un formulaire d'accompagnement des accords ou des décisions unilatérales à joindre au bordereau de dépôt est joint à la présente circulaire. Je vous invite à le rendre accessible aux entreprises *via* Internet et à le diffuser largement.

Une copie des récépissés de dépôts des accords et décisions unilatérales devra être adressée aux services de l'URSSAF compétent territorialement.

Les services sont invités à faire remonter aux bureaux en charge de ce sujet toute autre question sur les nouvelles dispositions légales et pourront notamment utiliser la boîte électronique suivante : participation.financière@dgt.travail.gouv.fr qui relaiera les messages aussi bien à la direction générale du travail qu'au Trésor et à la direction de la sécurité sociale.

Fait le 29 juillet 2011.

Pour les ministres et par délégation :

Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle

Par empêchement
du directeur général du Trésor :
M. Houdebine

Par empêchement du directeur
de la sécurité sociale :
Le chef de service adjoint
au directeur de la sécurité sociale,
J.-L. Rey

ANNEXE I

LOI N° 2011-894 DU 28 JUILLET 2011 DE FINANCEMENT RECTIFICATIVE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2011

Article 1er

Prime de partage des profits

I. – PÉRIMÈTRE D'APPLICATION DE LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS

1. Quelles sont les entreprises concernées par le versement de la prime ?	Toutes les sociétés commerciales sont concernées par le versement de la prime, à condition qu'elles emploient au moins cinquante salariés et qu'elles versent des dividendes à leurs associés ou actionnaires dont le montant par part sociale ou par action est en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versés au titre de deux exercices précédents. À titre indicatif, les formes sociétaires, qui sont prévues par le livre II du code de commerce, respectant les deux critères cumulatifs – sociétés commerciales et distribution de dividendes – sont : les sociétés en nom collectif (SNC) ; les sociétés en commandite simple (SCS) ; les sociétés à responsabilité limitée (SARL) ; les sociétés par actions (SA) dont les sociétés anonymes, les sociétés en commandite par actions (SCA), les sociétés par actions simplifiées (SAS) et les sociétés européennes (SE). Ne sont pas soumises aux dispositions de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 : – les entrepreneurs individuels à responsabilité limitée (EIRL) qui ne sont pas des sociétés commerciales et ne versent pas de dividendes ; – les groupements d'intérêts économiques (GIE), les GIE n'ayant pas la forme de sociétés et leur but n'est pas de réaliser des bénéfices mais de faciliter ou développer l'activité économique de leurs membres ; – les sociétés coopératives agricoles, l'article L. 521-1 du code rural et de la pêche maritime précisant qu'elles forment « une catégorie spéciale de sociétés, distinctes des sociétés civiles et des sociétés commerciales » ; – les sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP), la rémunération du capital des associés de SCOP prenant la forme d'intérêts sur parts sociales ; – les sociétés d'assurance mutuelle (SAM, article L. 322-26-1 du code des assurances), qui ont un objet non commercial, fonctionnent sans capital social et ne versent pas de dividendes ; – les mutuelles, régies par le livre II du code de la mutualité.
2. Les entreprises publiques sont-elles concernées par cette prime ?	Oui, dès lors qu'elles sont des sociétés commerciales et qu'elles répondent aux mêmes critères que ceux énoncés à la réponse 1, auxquels s'ajoute une condition supplémentaire : elles ne doivent pas bénéficier de subventions d'exploitation, ni être en situation de monopole, ni être soumises à des prix réglementés.
3. Quelles sont les modalités 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 du travail. Une entreprise remplit le critère d'effectif à partir du moment où elle emploie cinquante 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 de chaque mois. Exemple : une société commerciale, qui emploie cinquante salariés les deux premiers mois de l'année puis quarante-neuf les six mois suivants et enfin à nouveau cinquante salariés les quatre derniers mois de l'année, est assujettie à la prime si elle remplit par ailleurs le critère d'augmentation des dividendes. 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.
4. Lorsqu'une entreprise fait partie d'un groupe, comment s'apprécie le critère de versement des dividendes ?	Dans ce cas, le versement des dividendes ne s'apprécie pas au niveau de chacune des entreprises filiales mais au niveau de l'entreprise dominante. 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 doivent verser la prime à l'ensemble des salariés qu'elles emploient, si ces filiales sont des sociétés commerciales employant habituellement au moins cinquante salariés.

5. Comment définit-on le groupe ?	Il s'agit d'un groupe tenu de constituer un comité de groupe conformément à l'article L. 2331-1 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 (I et II) et L. 233-16 du code de commerce.
6. Comment est défini ce contrôle ?	Le contrôle est caractérisé, dans un groupe, d'une façon générale, par la combinaison des articles L. 233-1 et L. 233-3 (I et II). Une société est considérée comme dominante : – lorsqu'elle possède plus de la moitié du capital d'une autre société ; – lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société ; – lorsqu'elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société ; – lorsqu'elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société ; – lorsqu'elle est associée ou actionnaire de cette société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société ; – lorsqu'elle dispose, directement ou indirectement, d'une fraction des droits de vote supérieure à 40 % et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne. Lorsqu'il existe dans un groupe des comptes consolidés, la notion de contrôle est explicitée de façon plus spécifique par l'article L. 233-16. Le contrôle de l'entreprise dominante résulte : 1° Soit de la détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote dans une autre entreprise ; 2° Soit de la désignation, pendant deux exercices successifs, de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise. La société consolidante est présumée avoir effectué cette désignation lorsqu'elle a disposé au cours de cette période, directement ou indirectement, d'une fraction supérieure à 40 % des droits de vote et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détenait, directement ou indirectement, une fraction supérieure à la sienne ; 3° Soit du droit d'exercer une influence dominante sur une entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet.
7. Lorsque la société tête de groupe ne verse pas de dividendes en augmentation, mais qu'une de ses filiales obéit à cette condition, la filiale est-elle tenue de verser la prime ?	Non. Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, le critère de versement du dividende s'apprécie au niveau de l'entreprise dominante. Lorsque l'entreprise dominante verse un dividende par action ou par part sociale en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents, toutes les sociétés commerciales employant habituellement au moins cinquante salariés qu'elle contrôle versent une prime. Lorsque l'entreprise dominante ne verse pas de dividendes par action ou par part sociale en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédentes, aucune de ses filiales n'est tenue de verser une prime, même si certaines filiales versent elles-mêmes à leurs actionnaires un dividende par action ou par part sociale en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents.
8. Lorsque la société dominante d'un groupe n'est pas une société commerciale au sens du code de commerce, ses filiales peuvent-elles être tenues de verser la prime ?	Si la société dominante d'un groupe n'est pas une société commerciale, ses filiales constituées en sociétés commerciales employant habituellement au moins cinquante salariés sont assujetties au versement de la prime au même titre qu'une société commerciale indépendante si elles remplissent le critère d'augmentation des dividendes.
9. Lorsque la société dominante d'un groupe est une entreprise publique bénéficiant de subventions d'exploitation, d'une situation de monopole ou de prix réglementés, quelles sont les entreprises du groupe assujetties à la prime ?	L'entreprise publique dominante bénéficiant de subventions d'exploitation, d'une situation de monopole ou de prix réglementés n'est pas assujettie (voir question 2). Cependant, si elle verse des dividendes en augmentation par rapport à la moyenne des deux années précédentes, ses filiales (sociétés commerciales employant habituellement au moins cinquante salariés) sont assujetties à la prime, sauf si certaines filiales sont elles-mêmes des entreprises publiques bénéficiant de subventions d'exploitation, d'une situation de monopole ou de prix réglementés.
10. Lorsqu'une entreprise, située sur le territoire national, est une filiale d'une entreprise étrangère qui verse un dividende à ses actionnaires, doit-elle verser une prime à ses salariés ?	Si la société mère distribuant des dividendes est située à l'étranger, par définition, elle ne peut pas intégrer le comité de groupe, conformément à l'article L. 2331-1 du code du travail. Dans ces conditions, la filiale française ne peut être assujettie à la prime qu'en tant qu'entreprise indépendante. Dans ce cas, le fait générateur (critère du dividende) ne s'apprécie pas au niveau de la société mère étrangère, mais au niveau de l'entreprise française. Si celle-ci verse à son actionnaire, qui est l'entreprise étrangère, un dividende en augmentation par rapport à la moyenne des deux années précédentes et, si ce dividende est en augmentation par rapport à la moyenne des deux années précédentes, alors l'entreprise française doit verser la prime à ses salariés.
11. Pour l'appréciation du fait générateur du versement par les sociétés filiales, une société dominante n'employant aucun salarié peut-elle être prise en considération ?	Oui, si elle verse des dividendes en augmentation. Ses filiales (sociétés commerciales employant habituellement au moins cinquante salariés) sont alors assujetties à la prime. Les salariés de ces filiales bénéficient alors de la prime dans les mêmes conditions que pour un groupe dont la société dominante emploie des salariés (voir question 4).

12. Quand des filiales appartenant à un groupe ne sont pas des sociétés commerciales, doivent-elles verser une prime à leurs salariés si l'entreprise dominante verse des dividendes en augmentation ?	Non. Si ces filiales ne sont pas des sociétés commerciales (GIE, société mutualiste...), elles n'ont pas obligation de verser une prime à leurs salariés et ne peuvent bénéficier des exonérations prévues par la loi si elles le font à titre volontaire.
13. Les entreprises n'ayant pas un dividende en augmentation dans les conditions prévues par la loi peuvent-elles bénéficier de l'exonération si elles versent la prime ?	Non. Les entreprises qui ne sont pas assujetties à la prime ne peuvent bénéficier de l'exonération si elles décident néanmoins de verser une prime.
14. Les entreprises employant moins de cinquante salariés peuvent-elles verser la prime ?	Oui. Les entreprises de moins de cinquante salariés qui sont des sociétés commerciales (voir question 1) peuvent verser volontairement la prime, à condition qu'elles versent des dividendes à leurs associés ou actionnaires en augmentation par rapport à ceux servis au titre des deux exercices précédents. Les entreprises de moins de cinquante salariés qui font partie d'un groupe assujetti à la prime peuvent également verser volontairement la prime à leurs salariés. La prime peut être versée dans le cadre d'un accord de groupe. Dans ces deux cas, les entreprises qui versent la prime bénéficient de l'exonération sociale. En revanche, les entreprises de moins de cinquante salariés qui font partie d'un groupe dont l'entreprise dominante ne répond pas au critère d'augmentation des dividendes posé par la loi ne peuvent bénéficier de l'exonération sociale si elles décidaient de verser volontairement une prime.

II. – MISE EN PLACE PAR ACCORD OU DÉCISION UNILATÉRALE

15. La prime doit-elle être négociée ?	Oui. L'entreprise est tenue d'ouvrir des négociations. Si elle ne le fait pas, l'employeur est passible des sanctions prévues à l'article L. 2243-2 du code du travail.
16. Dans quel délai la négociation doit-elle s'ouvrir et se conclure ?	L'entreprise peut, si elle le souhaite, ouvrir des négociations dès que l'éventualité d'augmentation des dividendes apparaît comme une probabilité, par exemple dès la rédaction du projet de résolution, avant même la tenue de l'assemblée générale. En tout état de cause, ces négociations doivent être conclues, ou, à défaut, le procès-verbal de désaccord établi précisant la prime que l'employeur s'engage à appliquer unilatéralement, au plus tard dans un délai de trois mois suivant l'attribution autorisée par l'assemblée générale.
17. Existe-t-il un délai spécifique à l'année 2011 ?	Oui. Du fait de la date de promulgation de la loi, 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.
18. Comment un accord prévoyant le versement de la prime peut-il être conclu ?	La prime est instituée par un accord conclu selon l'une des modalités définies à l'article L. 3322-6 du code du travail : 1° Par convention ou accord collectif de travail ; 2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; 3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ; 4° À la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.
19. Lorsque le versement de la prime concerne les entreprises d'un groupe, un accord de groupe est-il possible ?	Oui. Le groupe peut utiliser les modalités spécifiques relatives aux accords de participation de groupe, conformément à l'article L. 3322-7 du code du travail. Cet accord est conclu selon l'une des modalités suivantes : 1° Entre le mandataire des sociétés intéressées et le ou les salariés appartenant à l'une des entreprises du groupe mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ; 2° Entre le mandataire des sociétés intéressées et les représentants mandatés par chacun des comités d'entreprise concernés ; 3° À la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par le mandataire des sociétés du groupe. S'il existe dans les sociétés intéressées une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou, lorsque toutes les sociétés du groupe sont intéressées, s'il existe un comité de groupe, la ratification est demandée conjointement par le mandataire des sociétés du groupe et soit une ou plusieurs de ces organisations, soit la majorité des comités d'entreprise des sociétés concernées, soit le comité de groupe. La majorité des deux tiers est appréciée au niveau de l'ensemble des sociétés concernées.

	À noter : Des accords peuvent bien évidemment être conclus séparément dans chacune des entreprises du groupe, selon une ou plusieurs des modalités mentionnées à la réponse 18 (par exemple, un accord impliquant trois entreprises est conclu dans l'une avec un délégué syndical, dans l'autre au sein du comité d'entreprise, dans la troisième à la majorité des deux tiers du personnel).
20. L'accord peut-il être à durée indéterminée ou à durée déterminée ?	Le versement obligatoire de la prime n'est déclenché qu'en cas d'augmentation des dividendes par action ou par part sociale par rapport à la moyenne des deux exercices précédents. En revanche, rien n'empêche la conclusion d'un accord à durée indéterminée prévoyant le montant de la prime, ses modalités de modulation et de versement pour les exercices futurs en cas de survenance du fait générateur. Un tel accord peut être à durée indéterminée. Celui-ci devra mentionner explicitement le lien entre le déclenchement de la prime et l'augmentation des dividendes.
21. Un accord prévoyant le versement de la prime doit-il être négocié à chaque fois dès lors qu'à l'occasion d'un exercice l'AG attribue des dividendes ?	Oui, dès lors que les dividendes par action ou par part sociale sont en hausse par rapport à la moyenne des deux exercices précédents, sauf accord à durée indéterminée prévu à la réponse 20.
22. Un accord de branche est-il possible ?	Non. Seuls des accords d'entreprise ou de groupe sont possibles.
23. Que se passe-t-il en cas d'échec des négociations d'entreprise ?	Dans ce cas, aucun accord n'ayant été conclu, 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 ; – la prime que l'employeur s'engage à attribuer unilatéralement. Cette décision unilatérale est soumise à avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
24. Que se passe-t-il en cas d'échec des négociations de groupe ?	Dans ce cas, aucun accord n'ayant été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans les formes exposées à la question 23. Dans ce cas, la décision unilatérale est soumise à l'avis du comité de groupe.
25. En cas d'échec des négociations, l'employeur est-il tenu par un versement minimum ?	En cas d'échec des négociations, l'employeur est tenu de verser la prime. Aucun montant minimum ne figure dans la loi, mais il ne saurait être purement symbolique. L'employeur indique le montant de la prime qu'il entend appliquer unilatéralement dans le procès-verbal de désaccord. La décision unilatérale de l'employeur est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
26. Quelles sont les sanctions encourues par une entreprise qui ne verse aucune prime à l'issue de l'échec des négociations collectives ?	L'échec des négociations implique un engagement unilatéral du chef d'entreprise dont pourront se prévaloir les salariés devant le juge prud'homal. Si, malgré son engagement, le chef d'entreprise refuse d'effectuer le versement auquel il s'est engagé, il engage sa responsabilité devant le juge. Dans les deux cas, des dommages et intérêts appréciés par le juge pourront être dus.
27. Quelles sont les modalités de mise en place de la prime pour les entreprises de moins de cinquante salariés ?	Elles peuvent l'instituer par un accord conclu selon l'une des modalités définies à l'article L. 3322-6 du code du travail. Mais elles peuvent aussi la mettre en place unilatéralement, sans négociations, ni échec des négociations.

III. – CALCUL ET VERSEMENT DE LA PRIME AUX SALARIÉS

28. La prime est-elle due, pour la première fois, sur le dividende versé en 2011 au titre de l'exercice 2010 (en le comparant à la moyenne des dividendes versés en 2009 et 2010 au titre des exercices 2008 et 2009) ou bien sur le dividende versé en 2012 au titre de l'exercice 2011 (en le comparant à la moyenne des dividendes versés en 2010 et 2011 au titre des exercices 2009 et 2010) ?	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).
29. Comment s'apprécie le critère de l'augmentation de dividende ?	Le montant par part sociale ou par action des dividendes versés doit être en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versés au titre des deux exercices précédents. Le II de l'article 1er précise qu'il s'agit des dividendes attribués aux associés ou actionnaires en application de l'article L. 232-12 du code de commerce. Les rachats d'actions, par exemple, ne constituent pas un dividende au sens de l'article L. 232-12 du code de commerce.

30. Pour calculer l'éventuelle augmentation du dividende par action (dividende versé et moyenne de référence), faut-il retenir toutes les distributions ?	Les distributions de dividendes à prendre en compte sont celles décidées par l'assemblée générale approuvant les comptes, en application de l'article L. 232-12 du code de commerce, au titre d'un exercice donné. Doivent également être pris en compte les acomptes sur dividendes prévus au deuxième alinéa du même article.
31. Les dividendes financés par des sommes prélevées, non pas sur le bénéfice de la société, mais sur les réserves, bénéficient-ils d'un traitement spécifique ?	Non. Conformément à l'article L. 232-11 du code de commerce, la part attribuée aux associés par l'assemblée générale statuant sur les comptes annuels, visée à l'article L. 232-12 du même code, 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. Quelle que soit l'origine des dividendes, la référence reste la même : le dividende par action.
32. Comment apprécier le critère d'augmentation des dividendes en cas d'opération de restructuration (fusion, scission...) au cours des trois exercices qui servent de référence pour la prise en compte des dividendes ?	Le critère d'augmentation des dividendes est apprécié au regard de l'augmentation du dividende par action (ou par part sociale), appelé également dividende net ou dividende net global. Le dividende par action est calculé annuellement, après retraitement ou correction des données, même en cas de modification de périmètre du groupe. Les sociétés concernées par une restructuration (fusion, scission, etc.) ne sont pas exclues du champ.
33. La notion de dividende vise-t-elle les comptes de primes (apport, émission, fusion) ?	Non. Les prélèvements sur les comptes de primes ne sont pas réglementés par l'article L. 232-12 du code de commerce. Les sommes distribuées n'ont pas la nature de dividendes.
34. Le montant de la prime doit-il être déterminé forfaitairement ou peut-il résulter d'une formule de calcul ?	La prime peut prendre la forme d'un montant, exprimé en euros, mais elle peut aussi résulter d'une formule de calcul. Mais cette formule de calcul doit obligatoirement conduire au versement d'une somme non symbolique à chaque salarié.
35. Comment la prime est-elle répartie ?	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 de la prime entre les bénéficiaires peut ainsi être calculée proportionnellement aux salaires perçus pendant l'exercice au titre duquel la prime est attribuée. La répartition entre les bénéficiaires peut également être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères.
36. Dans le cas d'un assujettissement au niveau du groupe, l'accord de groupe peut-il moduler le montant de la prime en fonction des entreprises ?	La loi prévoit que chaque accord définit le montant de la prime et ses modalités de répartition. En conséquence, l'accord de groupe prévoit un montant de prime par salarié et des modalités de répartition pour toutes les entreprises du groupe. Il est également possible de négocier un accord-cadre au niveau du groupe, décliné ensuite entreprise par entreprise par accord d'entreprise ou unilatéralement en cas d'échec des négociations, notamment lorsque les situations des différentes filiales au sein du groupe sont hétérogènes. Chaque entreprise pourra alors fixer un montant de la prime différent et/ou retenir des modalités de modulation différentes parmi celles ouvertes par la loi.
37. Si la prime est instituée par un accord dans un délai de trois mois suivant l'attribution autorisée par l'assemblée générale, dans quel délai doit-elle être versée aux salariés ?	Aucun délai impératif n'est prévu dans la loi. Mais le plafond annuel d'exonération sociale conduit à privilégier le versement de la prime avant la fin de l'exercice au cours duquel l'assemblée générale ayant décidé l'attribution des dividendes a été réunie.
38. La prime peut-elle être versée en plusieurs fois ?	Le texte permet un versement fractionné. Les versements doivent toutefois intervenir avant la fin de l'exercice au cours duquel l'assemblée générale a été réunie (voir question 37). Le plafond d'exonération s'applique à l'ensemble des versements effectués au cours du même exercice.
39. Quels sont les salariés bénéficiaires de la prime ?	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, sont bénéficiaires, quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, apprenti, contrat de professionnalisation, etc.). Un salarié ayant quitté l'entreprise au moment du versement aura droit à la prime s'il a travaillé pour l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués. Les mandataires sociaux ne peuvent bénéficier de la prime que s'ils sont par ailleurs salariés au sens du code du travail – seuls ces derniers étant bénéficiaires de la prime.
40. Une condition d'ancienneté peut-elle être exigée ?	Une condition d'ancienneté peut être prévue dans l'accord instituant la prime selon les mêmes modalités que pour les accords de participation (art. L. 3342-1 du code du travail) : elle ne peut excéder trois mois. Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice concerné et de l'année précédente. Le salarié temporaire est réputé compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe qui l'emploie s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

	Ainsi, par exemple, dans une entreprise assujettie à la prime en raison des dividendes versés en 2011 au titre de l'exercice 2010, ont droit à la prime les salariés ayant acquis trois mois d'ancienneté au 31 décembre 2010 ou, pour les salariés intérimaires, ayant été mis à disposition pendant au moins soixante jours en 2010.

IV. – TRAITEMENT SOCIAL ET FISCAL DE LA PRIME

41. De quels avantages sociaux bénéficie la prime quand elle est versée au salarié ?	La prime est exonérée, dans la limite d'un montant de 1 200 € par salarié et par an, de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception de la contribution sociale généralisée (CSG, art. L. 136-2 du code de la sécurité sociale), de la contribution de remboursement de la dette sociale (CRDS, art. 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale) et du forfait social (art. L. 137-15 du code de la sécurité sociale). Le cas échéant, la partie de la prime excédant 1 200 € est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales. Toutefois, comme pour l'intéressement, cette exonération est subordonnée au respect du principe de non-substitution. En effet, la prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération prévues par la convention ou l'accord de branche, un accord salarial antérieur ou le contrat de travail. Elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens des articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en application de dispositions législatives ou de clauses conventionnelles ou contractuelles. L'exonération sociale est subordonnée au dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale instituant la prime auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont dépend l'entreprise (accord d'entreprise) ou l'entreprise dominante (accord de groupe). Enfin, il convient de rappeler que l'exonération sociale n'est justifiée que si le critère d'augmentation des dividendes est satisfait soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau l'entreprise dominante du groupe si l'entreprise appartient à celui-ci.
42. Que recouvre l'expression « cotisations et contributions d'origine légale ou d'origine conventionnelle » ?	La prime est exonérée des cotisations et contributions suivantes : – cotisations (parts patronale et salariale) de sécurité sociale, y compris, le cas échéant, la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle ; – cotisations (parts patronale et salariale) aux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, y compris AGFF et APEC ; – cotisations (parts patronale et salariale) aux régimes d'assurance chômage, y compris AGS ; – contribution solidarité autonomie ; – versement transport ; – cotisation et contribution dues au FNAL ; – taxe d'apprentissage ; – participation des employeurs à la formation professionnelle continue ; – participation des employeurs à l'effort de construction. Est également exonérée la taxe sur les salaires pour les entreprises qui en sont redevables, compte tenu du principe d'alignement de l'assiette de cette taxe sur celle des cotisations sociales.
43. Quelles sont les « contributions définies aux articles L. 136-2 et L. 137-15 du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale » ?	Les contributions auxquelles la prime est assujettie sont les suivantes : – la contribution sociale généralisée (CSG) au taux de 7,5 %, après application, le cas échéant, de l'abattement de 3 % au titre des frais professionnels ; – la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) au taux de 0,5 % (ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996), après application, le cas échéant, de l'abattement de 3 % au titre des frais professionnels ; – le forfait social au taux de 6 % (art. L. 137-15 CSS).
44. Le versement de la prime doit-il faire l'objet d'une déclaration sociale ?	Oui, la prime doit être déclarée : – dans les déclarations de cotisations (BRC, DUCS URSSAF, TR) auprès des URSSAF et CGSS : la prime ne fera pas l'objet d'un code type spécifique. Elle devra être déclarée selon le régime d'assujettissement précisé dans les réponses aux questions 37 et 39. Ainsi, la part de la prime inférieure ou égale à 1 200 € ne figurera pas dans l'assiette de cotisations sociales déclarée au titre du code type 100 ; en revanche, elle sera déclarée au titre du forfait social. La part de prime excédant 1 200 € sera déclarée comme des rémunérations assujetties à l'ensemble des cotisations et contributions sociales ; – dans la DADS : la prime doit être déclarée dans la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U) de l'année de versement sous un code spécifique à la rubrique « Epargne salariale » S40.G30.10.

45. La prime bénéficie-t-elle d'une exonération fiscale ?	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. En cas d'affectation de la prime sur un plan d'épargne salariale (PEE ou PERCO), elle est considérée comme un versement volontaire, c'est-à-dire un emploi du revenu, n'impliquant aucun régime fiscal spécifique.

V. – L'AVANTAGE PÉCUNIAIRE NON OBLIGATOIRE

46. À quelle date l'accord instituant l'avantage pécuniaire non obligatoire doit-il avoir été conclu pour être considéré comme une alternative à la prime ?	L'avantage pécuniaire non obligatoire doit avoir fait l'objet d'un accord conclu postérieurement au 25 mai 2011, date de la présentation du projet de loi de financement rectificatif de la sécurité sociale en conseil des ministres.
47. Quelles sont les caractéristiques de l'avantage pécuniaire non obligatoire ?	Il doit respecter trois principes généraux : il doit être négocié, il doit être collectif, donc bénéficier à tous les salariés, et un lien avec les dividendes doit être explicité par l'accord l'instituant. Il ne doit se substituer à aucun élément de rémunération. Par ailleurs, il doit être versé au cours de l'exercice au cours duquel l'assemblée générale se prononce sur l'augmentation des dividendes. Ainsi, pour un dividende en augmentation, versé aux actionnaires au cours de l'exercice 2012, la société est exonérée du versement de la prime si elle verse un avantage pécuniaire à tous ses salariés en lien avec l'augmentation du dividende au cours du même exercice.
48. Quelle forme peut prendre l'avantage pécuniaire non obligatoire ?	La loi ne liste pas les avantages pécuniaires non obligatoires. Beaucoup d'options peuvent être envisagées. Il peut prendre la forme : prime de bilan, intéressement, supplément d'intéressement ou de participation, participation dérogatoire, actions gratuites (en application du code de commerce, les salariés bénéficiaires des opérations d'actionnariat salarié sont les salarié inscrits à l'effectif au jour de l'attribution), retraite par capitalisation, prévoyance, etc. L'avantage pécuniaire non obligatoire peut être mis en place par accord d'entreprise ou par accord de groupe.
49. Un accord d'intéressement, mis en place antérieurement à la loi instituant la prime, mais prévoyant, par voie d'avenant, une bonification du montant de l'intéressement en cas de croissance des dividendes, est-il considéré comme satisfaisant à cette nouvelle obligation ?	Oui, si l'avenant est conclu à compter du 25 mai 2011 et s'il établit un lien explicite avec l'accroissement des dividendes. Mais l'intégration de cette bonification ne saurait remettre en cause le caractère aléatoire de la formule de calcul de l'intéressement.
50. L'avantage pécuniaire non obligatoire peut-il prendre la forme d'un abondement, à un PERCO par exemple ?	L'abondement ne peut être assimilé à un avantage pécuniaire non obligatoire qu'à titre optionnel. Le salarié, s'il ne souhaite pas réaliser de versement volontaire, condition du déclenchement de l'abondement, doit avoir la possibilité d'opter pour un autre avantage pécuniaire non obligatoire mis en place en lien avec l'augmentation des dividendes.
51. Un supplément d'intéressement ou de participation peut-il constituer l'avantage pécuniaire non obligatoire ?	Oui, mais uniquement si ce supplément est négocié, collectif et qu'un lien est explicitement fait avec l'augmentation des dividendes. Un supplément unilatéralement octroyé ne pourrait constituer l'avantage pécuniaire non obligatoire.
52. L'avantage pécuniaire non obligatoire permet-il aux sociétés cotées de remplir les conditions fixées par la loi du 3 décembre 2008 en vue de l'attribution de stock-options et actions gratuites aux mandataires sociaux ?	Oui, mais uniquement s'il prend la forme prévue par la loi du 3 décembre 2008, c'est-à-dire un avantage pécuniaire négocié se matérialisant par : – une attribution collective d'actions gratuites ; – un accord d'intéressement ; – un accord de participation dérogatoire ; – un accord de supplément d'intéressement ; – un accord de supplément de participation.
53. De quels avantages sociaux et fiscaux bénéficie l'avantage pécuniaire non obligatoire, alternative à la prime ?	En cas d'attribution d'un avantage pécuniaire non obligatoire, la loi ne prévoit aucun régime social ou fiscal spécifique. Si cet avantage non obligatoire alloué en contrepartie de l'augmentation des dividendes prend la forme d'un supplément d'intéressement ou de participation ou encore de l'attribution gratuite d'actions, il peut, si toutes les conditions sont remplies, bénéficier du régime social et fiscal applicable à ces dispositifs et, le cas échéant, de l'exonération d'impôt sur le revenu en cas de versement sur un plan d'épargne salariale (PEE ou PERCO). Il n'est pas considéré que le supplément d'intéressement alloué au titre de l'avantage pécuniaire non obligatoire se substitue, au sens de l'article L. 3312-4 du code du travail, à la prime de partage des profits instaurée par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011.

VI. – INFORMATION, DÉPÔT ET OBLIGATIONS DÉCLARATIVES

54. Comment les salariés sont-ils informés de l'existence de la prime ?	Indépendamment de l'information donnée par les institutions représentatives du personnel, une notice d'information doit être remise à tous les salariés.
55. Une notice d'information doit-elle être remise en cas de procès-verbal de désaccord et de décision unilatérale ?	Oui, l'exigence d'information est la même.
56. Quelle forme doit prendre la notice d'information ?	Toute information diffusée à l'ensemble des salariés détaillant la prime versée en lien avec les dividendes est valable, quel que soit le support utilisé (support papier, message informatique, etc.). Le support choisi devra détailler le montant de la prime (montant en euros ou formule de calcul), les modalités de répartition ainsi que la date de son versement.
57. L'accord instituant la prime de partage des profits doit-il être déposé ?	Oui. L'accord instituant la prime, comme tout accord d'entreprise, doit être déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont dépend l'entreprise (accord d'entreprise) ou l'entreprise dominante (accord de groupe). Ce dépôt, qui doit être effectué avant le versement de la prime, conditionne les exonérations sociales. Il est souhaitable d'indiquer dans le bordereau de dépôt que l'accord est conclu en liaison avec une augmentation des dividendes, avec mention de la référence de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011.
58. Lorsque la prime est instituée par décision unilatérale de l'employeur suite à l'échec des négociations, cette décision doit-elle être déposée ?	Oui, la loi impose également un dépôt de la décision unilatérale de l'employeur. Ce dépôt est également effectué auprès de la DIRECCTE. La loi n'impose pas de formalisme particulier, mais la décision unilatérale doit consister *a minima* en un document signé par les instances de direction de l'entreprise précisant qu'une prime est attribuée aux salariés, en contrepartie de l'augmentation des dividendes, après échec des négociations. Elle est accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. Comme pour l'accord, le dépôt de la décision unilatérale de l'employeur, effectué avant le versement de la prime, conditionne les exonérations sociales attachées à la prime.
59. L'accord instituant l'avantage pécuniaire non obligatoire est-il déposé ?	Oui, comme tout accord d'entreprise, il doit être déposé auprès de la DIRECCTE.
60. L'obligation de dépôt s'impose-t-elle aux entreprises employant moins de cinquante salariés mettant en place la prime volontairement ?	Oui. Ces entreprises doivent déposer leur accord ou leur décision unilatérale auprès de la DIRECCTE.
61. L'entreprise a-t-elle la preuve de ce dépôt ?	Oui, la DIRECCTE dont dépend l'entreprise lui adresse un récépissé de dépôt.

VII. – L'INTÉRESSEMENT ANNUEL

62. Quelles sont les similitudes et les différences entre l'intéressement annuel et l'intéressement classique ?	L'intéressement annuel doit obéir à toutes les conditions et caractéristiques de l'intéressement triennal. Il est collectif, négocié et aléatoire. Il obéit aux mêmes règles concernant son calcul et sa répartition, sa conclusion et son dépôt. Par contre, deux spécificités importantes différencient l'intéressement annuel. D'une part, sa durée : l'accord d'intéressement « classique » est conclu pour une durée de trois ans, l'accord d'intéressement instauré par la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 est conclu pour une durée d'un an. D'autre part, les entreprises éligibles : seules les entreprises employant habituellement moins de cinquante salariés peuvent mettre en place un tel accord.
63. L'intéressement annuel doit-il comporter une seule période de calcul ?	Non, pas obligatoirement. Si l'accord d'intéressement annuel ne s'applique que pendant un an, il peut retenir soit une seule période de calcul pour son année d'application, soit des périodes de calcul infra-annuelles. Dans ce cas, un intéressement annuel peut comporter, suivant le choix des partenaires sociaux, deux périodes de calcul semestrielles, trois périodes quadrimestrielles, ou quatre période trimestrielles. Comme pour l'intéressement triennal, la période de calcul ne peut être inférieure au trimestre.
64. Quelles sont les dates de conclusion d'un accord d'intéressement annuel ?	Comme pour l'intéressement triennal, l'accord doit être conclu avant la fin de la première moitié de la première période de calcul.

	Par dérogation au principe exposé ci-dessus, pour l'année 2011, un accord annuel retenant une période de calcul annuelle, peut être conclu jusqu'au 31 octobre 2011 à la condition que la formule retenue demeure basée sur des critères aléatoires à la date de signature de l'accord.
65. L'intéressement annuel est-il un dispositif pérenne ?	Un accord d'intéressement annuel peut être conclu jusqu'au 31 décembre 2012 et ne peut être reconduit au-delà de cette date par tacite reconduction. À cette date, un rapport aura été remis au Parlement présentant un bilan de cette mesure. Le Parlement statuera alors sur la prorogation éventuelle de cette disposition.

ANNEXE II

PRIME DE PARTAGE DE PROFITS

Fiche de synthèse à joindre à l'accord ou de la décision unilatérale prise après échec des négociations lors du dépôt auprès des services du ministère du travail

Entreprise : .....

Siret : .....

Prime mise en place par :

☐ Accord :

- ☐ d'entreprise
- ☐ de groupe

☐ Décision unilatérale après échec des négociations :

- ☐ d'entreprise
- ☐ de groupe

Prime répartie (possibilité de cocher plusieurs cases) :

☐ proportionnelement au salaire

☐ uniformément

☐ au prorata du temps de présence

Nombre de salariés bénéficiaires : .....

Montant de la prime (montant moyen par salarié en cas de répartition proportionnelle au salaire et/ou au temps de présence) : ..... euros.

Date de versement : ..... / ..... / .....