

Prime sur le Partage des Profits

-Loi 2011-894 du 28 juillet 2011, relative au financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2011.
-[Circulaire administrative du 29 juillet 2011 relative à la Prime \(n° ETST1121460C\)](#)

Important :

- Cette mesure est matérialisée par l'attribution d'une prime exonérée partiellement de cotisations sociales mais sans avantage fiscal pour le salarié en cas de placement sur un PES, sauf si cette prime est remplacée expressément par un Supplément d'Intéressement ou de Participation, mis en place par voie d'accord (négociation et non octroi unilatéral comme habituellement) signé depuis le 25 mai 2011 (voir point VI-3).

L'article 1^{er} (points I à XIII) de la Loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 instaure une « prime de partage des profits » dont les modalités de mise en œuvre et le régime juridique sont les suivants :

I Champ d'application des entreprises concernées (Cf Circulaire):

- Les entreprises de plus de 50 salariés (au sens de l'obligation de mise en place de la Participation). Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place la prime de façon volontaire et bénéficier des exonérations liées à cette prime (aucune obligation de négocier un accord tel que visé au point III, donc décision unilatérale possible).
- Les entreprises publiques sont également concernées si elles ne sont pas soumises à des prix réglementés, ne sont pas en situation de monopole et ne bénéficient pas de subventions d'exploitation.
- Les entités spécifiques suivantes ne sont pas concernées : EIRL, GIE, société coopérative agricole, SCOP, SAM, mutuelles, etc (Cf circulaire).

II Principe de déclenchement de la prime de partage des profits (Cf Circulaire):

- Le versement de cette prime à l'ensemble de ses salariés devient obligatoire pour l'entreprise dès lors qu'elle attribue à ses actionnaires ou associés des dividendes par action (ou par part) en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes attribués aux associés ou aux actionnaires lors des deux exercices précédents.
→ *la 1^{ère} 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).*
- Si ce critère n'est pas respecté, aucune prime versée (même si mise en place de façon volontaire) ne peut bénéficier des exonérations liées à cette prime.
- Si l'entreprise appartient à un groupe devant constituer un comité de groupe (L2231-1 du code du travail), elle doit verser cette prime à l'ensemble de ses salariés si l'entreprise dominante du groupe attribue elle-même des dividendes en augmentation par rapport aux deux exercices précédents (Cf Circulaire).

III Modalités de mise en place de la prime :

- La prime devra faire l'objet d'une négociation selon l'une des modalités prévues pour l'Intéressement et la Participation des salariés aux résultats.
- La négociation doit aboutir dans un délai de 3 mois suivant l'attribution du dividende autorisée par l'Assemblée Générale (voir point XI).
- Si la négociation n'aboutit pas à la conclusion d'un accord, un procès-verbal de désaccord sera rédigé dans lequel figureront les propositions initiales faites par l'employeur, les propositions de chacune des parties en leur dernier état et le montant de la prime que l'employeur s'engage unilatéralement à verser aux salariés après avis du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnels.
- Pour pouvoir bénéficier des exonérations de cotisations prévues pour ce dispositif, la décision d'attribution de la prime (négociée ou octroi unilatéral par l'employeur), devra être déposée auprès de la DIRECCTE dont dépend l'entreprise (avec une « Fiche de synthèse » mis à disposition par l'Administration)

IV Modalités de répartition de la prime :

- La prime est réservée exclusivement aux salariés. Les anciens salariés sont bénéficiaires de la prime s'ils ont travaillé dans l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués.

- Une condition d'ancienneté de trois mois maximum peut être prévue (comme pour la Participation) mais cette condition est possible uniquement en cas de prime mise en place par négociation.
- Elle pourra être uniforme ou, comme pour la Réserve Spéciale de Participation, en fonction du salaire ou de la durée de présence (voire par combinaison de ces critères).
- Aucun minimum prévu, mais elle ne devra pas être d'un montant « symbolique ».
- Elle peut être versée en une fois ou fractionnée au cours de l'exercice.
- Une note d'information détaillant le montant et les modalités de versement de la prime versée doit être remise à tous les bénéficiaires (quelque soit le support de communication utilisé).
- La prime ne devra en aucun cas :
 - remplacer des augmentations de salaires prévues par accord ou convention de branche ou par le contrat de travail.
 - se substituer à des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviendraient obligatoires par la loi ou par contrat.

V La peine encourue par un employeur qui ne respecterait pas les dispositions relatives à la prime et si les négociations ne sont pas engagées pour mettre cette prime en place dans les délais requis, est une peine d'un an de prison et de 37.750 euros d'amende.

VI Cas d'exemption pour une entreprise de son obligation de verser la prime (Cf circulaire):

- Si une entreprise a attribué, dans l'année en cours, à tous ses salariés un avantage pécuniaire non obligatoire (voir point n°48 de la Circulaire), sur la base d'un accord d'entreprise, en contrepartie totale ou partielle d'une augmentation de ses dividendes
- Cet avantage devra avoir été décidé par un accord conclu après le 25 mai 2011 (date de présentation de projet de loi en conseil des ministres)
- Cet avantage pécuniaire pourra être notamment un supplément de Participation ou d'Intéressement (mis en place alors par voie d'accord), une attribution d'actions gratuites voire tout autre avantage pécuniaire dès lors que tous les salariés en sont bénéficiaires.
- L'Abondement sur un PES ne peut pas être assimilé à cet « avantage pécuniaire »

VIII Régime social et fiscal applicable à la prime :

- Dans la limite d'un plafond de 1.200 euros par an et par salarié, la prime est exonérée de toute cotisation ou contribution sociale à l'exception du forfait social et de la CSG/CRDS.
- La prime est intégrée par le salarié dans son assiette d'impôt sur le revenu (sauf cas point VI-3).
- L'employeur devra déclarer à l'Urssaf dont il dépend les primes versées.

XI Les dispositions relatives à la prime s'appliquent à toutes les attributions de dividendes autorisées depuis le 1er janvier 2011 au titre du dernier exercice clos :

- Voir point III ;
- Si des dividendes ont été distribués avant la date de promulgation de la Loi, le délai de négociation ou d'octroi unilatéral de la prime court jusqu'au 31 octobre 2011.

XIII Un bilan sur le dispositif de prime de partage des profits devra être présenté par le Gouvernement devant le Parlement avant le 31 décembre 2012 et des adaptations pourront être proposées à cette occasion.

XIV Le dispositif de prime s'appliquera chaque année :

- Jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- Au plus tard à cette date une loi sur la partage de la valeur ajoutée devra être promulguée, issue d'une négociation nationale interprofessionnelle qui pourra apporter des améliorations aux régimes d'Intéressement et de Participation.