

# Prime de Partage des Profits

Après avoir installé la version 5.7.570 du 06.09.2011 ou supérieure.

Rubrique	Libellé
7200	Prime de Partage des Profits

La rubrique 7200 doit se trouver après la rubrique 6999 Total des Charges, et avant les rubriques de calcul de la CSG / RDS.

En **2011**, cette prime est :

- Exonérée de Charges Sociales à hauteur de 1200 euros par an.
- Soumise à la CSG/RDS
- Rentre dans le net imposable
- Est soumise au forfait social de 6%. C'est une charge Patronale.
- Doit être déclarée sur les bordereaux URSSAF, Type de personnel **479**
- Et Sur la DADSU en **S40-G30-10**

**Voir ci-après le texte donné par l'URSSAF.**

# Prime de partage des profits

26/08/2011

## Prime de partage des profits

Depuis le 1er janvier 2011, les entreprises occupant cinquante salariés et plus dont les dividendes par action ou par part sociale sont en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes versés au cours des deux exercices précédents, sont tenus de verser à leurs salariés une prime, dite de partage des profits.

Cette prime est exonérée de cotisations sociales, sous réserve du respect de certaines conditions, dans la limite de 1 200 euros par salarié et par an. Elle reste cependant soumise aux contributions CSG et CRDS ainsi qu'au forfait social.

Les employeurs occupant moins de cinquante salariés peuvent verser la prime volontairement en bénéficiant de son régime social s'ils remplissent la condition d'augmentation des dividendes. La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 leur ouvre en outre la possibilité de conclure un accord d'intéressement pour une durée d'un an jusqu'au 31/12/2012, indépendamment de la condition d'augmentation des dividendes

## Qui est concerné ?

Sont concernées par le versement de la prime les sociétés commerciales qui versent des dividendes à leurs associés ou actionnaires dont le rendement par part sociale ou par action est en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents :

- sociétés commerciales de droit privé : sociétés anonymes (SA), sociétés à responsabilité limitée (SARL), sociétés en nom collectif (SNC), sociétés en commandite simple (SCS), sociétés par actions simplifiées (SAS), sociétés en commandite par actions (SCA) et sociétés européennes (SE) ;
- sociétés commerciales de droit public, sous réserve qu'elles ne bénéficient pas de subvention d'exploitation, qu'elles ne soient pas en situation de monopole ni soumises à des prix réglementés.

### - Sociétés de 50 salariés et plus :

Les sociétés de cinquante salariés et plus remplissant la condition d'augmentation des dividendes ainsi que celles qui, sans remplir cette condition, appartiennent à un groupe dont la tête de groupe remplit la condition d'augmentation des dividendes (cf. ci-dessous), sont concernées à titre obligatoire par le versement de la prime.

Le critère de l'effectif est apprécié selon les mêmes règles qu'en matière de participation.

Ne sont pas soumises à l'obligation de verser cette prime les sociétés qui attribuent, par le biais de la négociation collective, à l'ensemble de leurs salariés un avantage pécuniaire non obligatoire ayant un lien avec la hausse des dividendes (pour plus d'informations sur ce cas particulier, consultez la circulaire interministérielle du 29 juillet 2011 p.16).

### - Sociétés de moins de 50 salariés :

Dès lors qu'elles remplissent la même condition d'augmentation des dividendes que celle exigée pour les sociétés entrant obligatoirement dans le champ d'application de la loi, les sociétés commerciales de moins de cinquante salariés peuvent mettre en place le dispositif à titre facultatif, soit de façon unilatérale, soit par le biais de la négociation collective.

Les primes allouées à ce titre ouvrent alors droit à exonération de charges sociales dans les mêmes conditions et limites que les sociétés de 50 salariés et plus.

### **- Cas particulier des sociétés appartenant à un groupe :**

Au sein d'un groupe, la prime de partage est due dans l'ensemble des entreprises françaises qui le composent dès lors que l'entreprise dominante (c'est-à-dire l'entreprise la plus élevée dans la chaîne de détention dont le siège social est sur le territoire français) distribue des dividendes dont le montant par action est en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par action versés au titre des deux exercices précédents.

Une filiale de plus de 50 salariés remplissant la condition d'augmentation des dividendes mais rattachée à une entreprise dominante qui ne remplit pas cette même condition, n'entre pas dans le champ de la loi (et ne peut bénéficier du régime social associé à la prime).

A l'opposé, une filiale de plus de 50 salariés ne remplissant pas la condition d'augmentation des dividendes mais étant rattachée à une entreprise qui la remplit (même si cette dernière compte moins de 50 salariés), est tenue de verser la prime.

### **Salariés bénéficiaires**

Peuvent bénéficier de la prime les salariés :

- titulaires d'un contrat de travail de droit français, quelle que soit sa nature (CDD, CDI, intérim, contrat d'apprentissage, ...)
- inscrits à l'effectif de l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel sont versés les dividendes.

Une condition d'ancienneté peut être prévue dans l'accord instituant la prime, selon les mêmes modalités que pour les accords de participation. Elle ne peut excéder trois mois.

Important : sont exclus les mandataires sociaux, sauf s'ils sont titulaires d'un contrat de travail.

### **Quelles sont les modalités de mise en œuvre ?**

#### **- Nécessité d'engager des négociations**

La prime est instituée selon l'une des modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail,
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité d'entreprise,
- par ratification d'un projet de contrat à la majorité des deux tiers du personnel.

En cas d'échec des négociations, un procès verbal de désaccord doit être établi, la prime est alors instaurée unilatéralement par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. L'employeur est tenu de verser la prime.

Lorsque le versement de la prime concerne les entreprises d'un groupe, il est possible de conclure un accord de groupe (modalités prévues à l'article L3322-7 du code du travail).

## **- Délai**

L'accord instituant la prime ou à défaut le procès verbal de désaccord doit être conclu au plus tard dans un délai de 3 mois suivant l'attribution des dividendes autorisée par l'assemblée générale.

Les sociétés ayant déjà attribué des dividendes au 28 juillet 2011 (date de promulgation de la loi) ont jusqu'au 31 octobre 2011 pour conclure un accord ou prendre une décision unilatérale.

## **- Formalités de dépôt**

L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur 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) et ce avant le versement de la prime. En l'absence de dépôt, la société ne bénéficie pas de l'exonération de cotisations et contributions sociales attachée au versement de la prime de partage des profits.

## **Quel est le montant de la prime ?**

Aucun montant minimal ou maximal n'est prévu par la loi. Toutefois, la circulaire interministérielle du 29 juillet 2011 (réf. ci-dessous) précise qu'il ne saurait être symbolique.

Le montant de la prime peut être identique pour tous les salariés ou modulé en fonction du salaire ou de la durée de présence dans l'entreprise.

La prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoire en vertu de règles légales ou conventionnelles.

## **Information des salariés**

Les entreprises tenues à l'obligation de verser une prime de partage des profits, doivent remettre une note d'information à chaque salarié concerné, précisant le montant de la prime et la date de son versement. La remise de cette notice est obligatoire, que la prime soit instituée par voie d'accord ou résulte, en cas d'échec des négociations, d'une décision unilatérale de l'employeur.

## **Quelle exonération ?**

Sous réserve du respect de l'ensemble des conditions précédemment détaillées, la prime de partage des profits est exonérée de toutes cotisations et contributions sociales, dans la limite de 1 200 euros par an et par salarié.

Elle reste toutefois soumise à la CSG et la CRDS (avec application de l'abattement de 3% dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale) ainsi qu'au forfait social (taux à 6%).

La fraction qui excède 1200 euros est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

## Comment déclarer cette prime ?

La prime doit être déclarée auprès de l'Urssaf lors de l'établissement du bordereau récapitulatif de cotisations (BRC) et du tableau récapitulatif (TR).

Il n'est pas créé de code type de personnel spécifique à cette prime.

En pratique, elle doit être déclarée de la façon suivante :

- prime n'excédant pas 1200 euros par an et par salarié :

Le montant de la prime devra être déclaré sous le CTP 479 pour le forfait social et sous le CTP 260 pour la CSG /CRDS.

- prime excédant 1200 euros par an et par salarié :

La fraction excédant 1200 euros doit être déclarée sur le BRC sous le CTP 100 RG cas général et sous le CTP 260 pour la CSG /CRDS.

La prime doit également être déclarée via la DADS.