Image not found or type unknown

Une prime sur les dividendes « à la carte » !

publié le **11/10/2011**, vu **5297 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

La loi sur la « prime de partage des profits » parue fin juillet 2011 prévoit que les entreprises versant des dividendes en augmentation par rapport aux deux exercices précédents doivent attribuer une prime à l'ensemble de leurs salariés.

Ainsi, ce sont tous les salariés embauchés en CDI, CDD, les apprentis, etc. qui pourront bénéficier de cette prime sous réserve de détenir une ancienneté d'au minimum trois mois dans l'entreprise et d'avoir travaillé pour celle-ci au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués.

Le seul bémol est que cette loi va s'avérer difficile à mettre en application et créer des disparités selon l'entreprise pour laquelle le salarié travaille…

On peut notamment regretter le fait que la mesure soit facultative pour les PME et que l'exonération sociale soit exclue pour celles qui ne remplissent pas les conditions sur les dividendes et qui voudraient tout de même verser une prime. Précisons ici que pour bénéficier des exonérations de charges, l'accord devra avoir été transmis aux services de l'administration.

Le compte à rebours est lancé puisque, le dispositif doit s'appliquer dès cette année et les entreprises sont tenues de conclure un accord collectif sur le sujet avant le 31 octobre.

Or, chacun le comprends aisément, les débats s'annoncent houleux dans la mesure où, le montant de la prime n'est pas fixé par les textes alors même qu'à l'origine du projet de loi il était question d'allouer aux salariés concernés une prime de 1000 €.

Le montant de cette « prime Sarko » sera donc le « fruit » (ou du moins ce qu'il en reste) des discussions entre l'employeur et les institutions représentatives du personnel et il pourra s'agir d'un avantage pécuniaire non obligatoire tels que des garanties de prévoyance, l'instauration d'un intéressement aux résultats de l'entreprise, l'attribution d'actions gratuites etc...

C'est ici que « le bas blesse » puisqu'en cas d'échec des négociations, c'est l'employeur qui aura le dernier mot en fixant unilatéralement son montant à la suite du recueil d'un simple avis du comité d'entreprise. En l'occurrence, il me semble qu'il aurait été plus galvanisant pour la promotion du dialogue sociale de prévoir un avis conforme du comité d'entreprise.

Toutefois, la circulaire d'application de la loi a tout de même prévu un filet de sécurité en précisant que son montant ne saurait être purement symbolique ! C'est dire à quel point le législateur craignait les tentatives éventuelles de contournement de la loi via la distribution « d'une prime argent de poche ».

Cela étant dit, il semblerait qu'en ces temps de crise économique, les entreprises ne soient pas disposées à avoir la main légère sur le portefeuille lorsqu'il ne s'agit pas de celui en bourse…

Par ailleurs, lorsqu'on se trouve dans le cas d'un groupe de sociétés où la société dominante détient son siège à l'étranger alors, la ou les filiale(s) en France seront soumises à l'obligation si

elles remplissent les conditions posées par la loi.

Vigilance, dans l’hypothèse où le siège de la société dominante est situé en France alors, l’assujettissement des sociétés du groupe dépendra de la situation de la société dominante au regard de la seule condition relative au versement de dividendes. Dès lors, si celle-ci verse des dividendes en augmentation, l’ensemble des entités du groupe de 50 salariés et plus devront négocier une prime.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL

clindoeil-social.com

Sources

L. no 2011-894, 28 juill. 2011, JO 29 juill.

Circ. min., 29 juill. 2011, NOR : ETST1121460C

Lamy Comité d'Entreprise, septembre 2011

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés