

## BULLETIN D'INFORMATION JURIDIQUE JUILLET/AOUT 2011

Pour toute information  
complémentaire, merci  
de nous contacter au  
05 53 35 86 50

### INFORMATIONS JURIDIQUES

*L'activité législative des mois de juillet/aout est florissante compte tenu des vacances parlementaires. Vous noterez, en conséquence, que ce bulletin reprend en grande partie les informations juridiques qui sont les principales actualités de cette période estivale.*

*Vous retiendrez principalement que les décrets concernant la pénibilité l'égalité professionnelle ainsi que la circulaire venant préciser la prime dividendes ont été publiés. Vous trouverez ci joint une lecture de ces textes:*

- informations Juridiques

P.1 à 9

### PENIBILITE

*A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés dont une partie du personnel travaille dans des conditions difficiles devront s'être dotées d'un accord ou d'un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. A défaut, elles devront s'acquitter d'une pénalité financière.*

*Deux décrets du 7 juillet 2011 viennent préciser la marche à suivre pour se préparer à cette nouvelle échéance.*

#### Champ d'application

Créé lors de la réforme des retraites (loi du 9 novembre 2010), ce nouveau dispositif entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il concerne les entreprises (CSS art.L138-29) :

- qui emploient au moins 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe d'au moins 50 salariés ;
- et dont une partie du personnel travaille dans des conditions pénibles.

Cette notion de « conditions pénibles » est, à présent, précisée :

pour que l'entreprise entre dans le champ d'application de la pénalité, il faut qu'au moins la moitié de son effectif soit exposé à des facteurs de risques professionnels, définis par décret (CSS art D 138-26 nouveau)

Ces facteurs de risques professionnels sont identiques à ceux nécessitant la rédaction, de la part de l'employeur, d'une fiche individuelle de d'exposition : postures pénibles définies comme positions forcées pour les articulations, températures extrêmes, travail en équipes successives alternantes etc...(C Trav art L 4121-3-1)

L'employeur doit consigner la proportion de salariés exposés à ces facteurs de risques dans le document unique d'évaluation des risques (CSS art R 138-22 nouveau)

#### Négocier un accord ou mettre en place un plan d'action

Pour échapper à la pénalité, l'entreprise doit avoir conclu un accord ou mis en place un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

L'accord comme le plan ont une durée maximale de 3 ans.

Ils traitent au moins d'un des thèmes suivants (CSS art. D. 138-27 nouveau) :

- réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du

travail ;  
- adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

L'accord ou le plan doit en outre aborder au minimum deux des thèmes suivants :

- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- développement des compétences et des qualifications ;
- aménagement des fins de carrière ;
- maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Chaque thème est assorti d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. L'employeur communique ces indicateurs au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel au moins une fois par an (CSS art. D. 138-28 nouveau).

#### **A noter**

***Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'ont pas nécessairement à conclure d'accord ou à mettre en place de plan d'action.***

***En effet, si, le 1<sup>er</sup> janvier 2012, il existe un accord de branche sur ce thème, elles pourront s'en prévaloir et échapperont de ce fait à la pénalité.***

***Il en sera de même des entreprises qui appartiennent à un groupe de 50 à moins de 300 salariés (CSS art. L. 138-31).***

***Par ailleurs, les entreprises qui, le 9 juillet 2011, étaient déjà dotées d'un accord ou d'un plan d'action dont le contenu correspond à ce qui est exigé des accords et des plans de prévention de la pénibilité seront considérées comme ayant rempli leurs obligations. Cette dérogation s'appliquera jusqu'à l'expiration de l'accord ou du plan, dans la limite de 3 ans à compter de sa date de conclusion ou d'élaboration (décret 2011-823 du 7 juillet 2011, art. 2, JO du 9).***

#### **Contrôle de l'administration**

---

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'entreprise qui n'aura pas de plan d'action ou d'accord s'expose à une pénalité financière.

Toutefois, cette pénalité sera précédée d'une mise en demeure de l'inspecteur du travail qui laissera à l'employeur un délai de 6 mois pour se mettre en conformité.

A l'issue de ce délai, la DIRECCTE décidera d'appliquer ou non la pénalité, et, dans l'affirmative en fixera le taux (sans que celui ci ne puisse dépasser 1% des rémunérations brutes soumises à cotisations SS versées aux salariés exposés à des facteurs de risques professionnels CSS art L 138-29)

Cette pénalité sera due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'aura pas respecté ces obligations.

L'employeur déclare et verse la pénalité à l'URSSAF dont il dépend, à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales.

***L'administration précise que ces différentes obligations entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012, mais elle rappelle dans le même temps que les entreprises concernées peuvent dès à présent évaluer la proportion de salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et entamer l'élaboration d'un accord ou d'un plan d'action (décret 2011-823 du 7 juillet 2011, art. 2). En d'autres termes, mieux vaut anticiper l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2012.***

#### **Espace internet mis en place par le ministère du Travail**

---

Notons que le ministère du Travail a mis en place un espace Internet destiné à assister les entreprises dans leur démarche de prévention de la pénibilité : seuils, élaboration d'un accord ou d'un plan d'action, fiches sur les facteurs de risque, etc.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.h> [...]

[Décrets 2011-823](#) et [2011-824](#) du 7 juillet 2011, JO du 9

## EGALITE PROFESSIONNELLE

**La loi du 09 novembre dernier, portant réforme sur les retraites, prévoit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 que toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent négocier en matière d'égalité professionnelle soit un accord collectif, soit un plan d'action joint au rapport annuel**

### **Article L 2242-5-1 du code du travail prévoit désormais :**

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article [L. 2242-5](#) ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles [L. 2323-47](#) et [L. 2323-57](#). Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. (article non actualisé à ce jour mais décret du 09 juillet 2011 et circulaire en attente pour septembre 2011) Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article [L. 741-10](#) du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa. Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article [L. 135-1](#) du code de la sécurité sociale.

### **Rappel : Info/Consult annuelle obligatoire**

#### **Rapport sur la situation hommes/femmes**

---

#### **Rapport au CE**

Chaque année, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (c. trav. art. [L. 2323-57](#) à [L. 2323-59](#)).

Ce rapport comporte des **indicateurs sociaux** permettant notamment d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.

**Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est inséré dans celui sur la situation économique (c. trav. art. [L. 2323-47](#)).**

#### **Intégration du plan d'action**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 à défaut d'accord, le rapport annuel sur la situation comparée hommes/femmes intégrera le plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle. Il devrait préciser notamment (voir ci-après ; c. trav. art. [R. 2323-9](#) et [D. 2323-12](#), nouveaux articles à venir ; décret 07/07/2011 art 2)

- pour l'année écoulée : les mesures prises pour assurer l'égalité professionnelle, le bilan des actions, l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus et les explications sur les actions non réalisées ;
- pour l'année à venir : les objectifs de progression et les indicateurs associés, la définition et l'échéancier des mesures permettant de les atteindre, ainsi que l'évaluation de leur coût.

#### **Publicité du rapport**

Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise (CE), est transmis à l'inspection du travail accompagné de cet avis dans les 15 jours qui suivent.

Il est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande (c. trav. **art. L. 2323-58**).

## **1er cas entreprise assujettie à la NAO : Négociations dans l'entreprise en vue de l'accord collectif**

---

### **Négociation annuelle**

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, l'employeur est tenu, chaque année, d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que les mesures permettant de les atteindre.

#### **1/Négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle**

La négociation doit notamment porter sur (c. trav. **art. L. 2242-5**) :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- l'application du dispositif qui permet de calculer les cotisations vieillesse de sécurité sociale des salariés à temps partiel sur la base du salaire reconstitué à temps plein et aux conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations salariales induit (c. séc. soc. **art. L. 241-3-1**).

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes (voir ci-avant), éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

**À noter...** Il doit aussi être tenu compte de l'objectif d'égalité professionnelle dans les autres négociations obligatoires dans l'entreprise (c. trav. **art. L. 2242-6**).

#### **Définition des objectifs de progression**

L'accord collectif fixerait les objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle parmi les domaines d'action suivants (c. trav. **art. R. 2242-2**, nouvel article à venir ; projet de décret) :

- l'embauche, la formation, la promotion, la qualification, la classification, les conditions de travail et la rémunération effective ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

**Attention...** Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés auraient à traiter au moins deux de ces domaines, celles de 300 salariés et plus seraient tenues d'en aborder au moins trois.

Les actions permettant d'atteindre les objectifs fixés et des indicateurs chiffrés devraient aussi être inscrites dans l'accord d'entreprise ou le plan d'action.

#### **Signature d'un accord**

Lorsque les négociations aboutissent à la conclusion d'un accord, la périodicité de la négociation obligatoire en matière d'égalité professionnelle est de 3 ans (c. trav. **art. L. 2242-5**).

#### **Pénalité à défaut d'accord**

La conclusion d'un accord permettra à l'employeur d'échapper à la pénalité applicable à partir de 2012 (voir ci-après).

À défaut d'accord, il devra adopter un plan d'action pour échapper à cette pénalité (voir ci-avant).

#### **2/ Négociation sur la suppression des écarts de rémunération**

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs (c. trav. **art. L. 2242-1**), cette négociation doit aussi viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (c. trav. **art. L. 2242-7**)

Il s'agit d'une obligation de négocier et non d'une obligation de signer un accord. En cas d'échec des négociations, le thème de la suppression des écarts de rémunération devra être à nouveau abordé l'année suivante (circ. SDFE/DGT/DGEFP du 19 avril 2007).

**Attention...** Des dispositions équivalentes visant à la suppression des écarts de rémunération sont prévues au niveau de la négociation de branche (c. trav. **art. L. 2241-9**).

Les négociations doivent être sérieuses et loyales. Elles doivent être engagées au niveau de l'entreprise. Elles peuvent être engagées par établissement ou par groupe d'établissements si aucune organisation syndicale représentative ne s'y oppose (circ. SDFE/DGT/DGEFP du 19 avril 2007).

#### **Prédiagnostic**

Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes doit être établi pour préparer la négociation. Il est fait sur la base des éléments figurant dans le rapport écrit de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (voir ci-avant) que l'employeur doit soumettre chaque année à l'avis du CE (c. trav. **art. L. 2323-57** à **L. 2323-59**).

**À noter...** La rémunération est entendue au sens du code du travail (c. trav. **art. L. 3221-3**).

#### **Défaut d'initiative de l'employeur**

À défaut d'initiative de la partie patronale, les négociations doivent être engagées dans les 15 jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise (c. trav. **art. L. 2242-7**).

#### **Condition au dépôt**

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de la DIRECCTE (c. trav. **art. L. 2231-6** et D. 2231-1) qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignant les propositions respectives des parties. Ce procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations

#### **Rôle de l'employeur en l'absence de négociation**

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (à savoir, dans celles qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier sur les salaires) et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son entreprise et les mesures permettant de les atteindre (c. trav. **art. L. 1142-5**).

### **2 ème cas : Plan d'action**

---

#### **Entreprises de 50 salariés et plus**

À compter du 01.01.2012, les entreprises de 50 salariés ou plus devront élaborer chaque année un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'employeur intégrera ce plan dans les rapports annuels soumis au CE, à savoir, selon le cas :

- le rapport sur la situation économique de l'entreprise dans celles de moins de 300 salariés (c. trav. **art. L. 2323-47**) ;
- le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans les entreprises de 300 salariés et plus (c. trav. **art. L. 2323-57**) (voir ci-avant).

**Attention...** Une entreprise qui emploie 50 salariés ou plus mais qui n'a pas de CE ne sera pas dispensée d'élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité s'il y a des délégués du personnel (DP).

En effet, dans cette hypothèse, les DP exercent les attributions économiques du CE (c. trav. **art. L. 2313-13**). L'employeur leur soumet les rapports normalement destinés au CE, ce qui implique, à notre sens, qu'il devra intégrer un plan d'action dans ces documents.

### **Contenu du plan d'action**

Le plan d'action relatif à l'égalité déterminera (c. trav. **art. L. 2323-47**) :

- les objectifs de progression pour l'année à venir ;
- les définitions qualitative et quantitative des actions permettant d'atteindre ces objectifs ;
- l'évaluation du coût des actions.

Les objectifs et les actions prévus par le plan d'action seront définis après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée. Ils devront être fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Les objectifs de progression seraient fixés parmi les domaines d'action suivants (c. trav. **art. R. 2242-2**, nouvel article à venir ; décret 07/07/2011):

- l'embauche, la formation, la promotion, la qualification, la classification, les conditions de travail et la rémunération effective ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

**Attention... Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés ont à traiter au moins deux de ces domaines, celles de 300 salariés et plus sont tenues d'en aborder au moins trois.**

Les actions permettant d'atteindre les objectifs fixés et les indicateurs chiffrés devraient aussi être inscrites dans l'accord d'entreprise ou le plan d'action.

Le plan comportera en outre une analyse qui permettra d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, les situations respectives des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

### **Information des salariés**

L'employeur devra communiquer aux salariés une synthèse du plan d'action en faveur de l'égalité (c. trav. **art. L. 2323-47** et **L. 2323-57**). Cette information sera donnée :

- par voie d'affichage sur les lieux de travail ;
- éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise ;
- sur le site Internet de l'entreprise, s'il en existe un.

Par ailleurs, l'employeur tiendra la synthèse du plan d'action à la disposition de toute personne qui en fait la demande.

**Attention...** Une fois cette nouvelle obligation d'information en vigueur (au 1.01.2012), l'employeur n'aura plus à porter à la connaissance des salariés les **indicateurs sociaux** qui figurent dans le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes (c. trav. **art. L. 2323-59** abrogé) (voir ci-après).

### **Affichage de la synthèse du plan d'action**

L'employeur affichera dans l'entreprise et diffusera sur son intranet une synthèse du plan d'action. Celle-ci comprendrait notamment les indicateurs portant sur la situation respective femmes/hommes (par rapport notamment au salaire médian ou au salaire moyen) et les objectifs de progression (c. trav. **art. D. 2323-9-1** et **D. 2323-12**, nouveaux articles à venir ; projet de décret).

**Pénalité à défaut de plan** - Voir ci-après.

**Application au 1<sup>er</sup> janvier 2012** - Les dispositions sur le plan d'action entrent en vigueur le 01.01.2012.

### **Pénalité 1 % égalité hommes/femmes**

**En l'absence d'accord ou de plan d'action en faveur de l'égalité** - Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient couvertes ni par un accord sur l'égalité professionnelle ni, à défaut, par un plan d'action en faveur de l'égalité devront acquitter une pénalité financière (voir ci-avant ; c. trav. **art. L. 2242-5-1**).

La pénalité ne pourra pas excéder 1 % des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale (c. trav. **art. R. 2242-5**).

*À noter... pour les entreprises soumis à la négociation obligatoire, il faut dans un premier temps, ouvrir les négociations et c'est seulement en l'absence d'accord qu'il faudra établir un plan d'action afin de ne pas être pénalisé ...*

**Contrôle de l'inspecteur du travail** - À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, un inspecteur du travail pourrait mettre en demeure une entreprise qui n'aurait ni accord collectif, ni plan d'action pour remédier à cette défaillance. L'employeur aurait 6 mois pour agir (c. trav. **art. R. 2242-3**, D 07/07/2011 article inséré).

**À noter...** À notre sens, il en serait de même en cas de non-conformité de l'accord ou du plan existant.

**Réponse et explications de l'employeur** - Dans le délai de 6 mois, l'employeur devrait communiquer à l'inspecteur du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'accord ou le plan mis en place ou modifié. Il pourrait notamment expliquer les raisons de son manquement. Seuls des motifs indépendants de sa volonté seraient pris en compte par l'administration (c. trav. **art. R. 2242-4**, nouvel article à venir ; projet de décret).

### **Application de la pénalité**

À l'issue du délai de 6 mois, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) déciderait, s'il y a lieu, d'appliquer la pénalité et en fixerait le taux.

La DIRECCTE tiendrait compte de la bonne foi de l'employeur et apprécierait ses explications au regard notamment (c. trav. art. R. 2245-5, nouvel article à venir ; projet de décret) :

- des difficultés économiques de l'entreprise ;
- ou des restructurations ou fusions en cours ;
- ou d'une procédure collective en cours ;
- ou du franchissement du seuil d'effectif de 50 salariés au cours des 12 mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure de l'inspecteur du travail.

La DIRECCTE minorerait la pénalité, voire déciderait qu'elle n'est pas due si elle constate que l'entreprise a justifié de l'un de ces motifs.

Elle pourrait majorer le montant de la pénalité, dans la limite de 1 % de la masse salariale (voir ci-après), lorsque l'entreprise aura déjà été pénalisée au cours des 5 dernières années (c. trav. **art. R. 2242-5**).

### **Notification du taux de la pénalité à l'employeur**

La DIRECCTE adresserait à l'employeur une notification motivée du taux de la pénalité qui lui serait appliqué.

Elle lui demanderait de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité dans le délai d'un mois (c. trav. **art. R. 2242-7**, nouvel article à venir ; projet de décret).

### **Masse salariale prise en compte**

La pénalité serait calculée sur la base du « brut sécurité sociale » versé pour chaque mois civil compris, en tout ou partie, dans la période allant du terme de la mise en demeure à la réception par l'inspection du travail de l'accord collectif ou du plan d'action (c. trav. **art. R. 2242-6**, nouvel article à venir ; projet de décret).

La pénalité serait définie sur une base forfaitaire quand l'employeur n'aura pas communiqué les éléments nécessaires à son calcul. Cette base serait égale à deux fois la valeur du plafond de la sécurité sociale par mois compris dans la même période.

### **Recouvrement**

Aucune pénalité ne sera due pour les mois antérieurs au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Le cas échéant, le trésorier-payeur général en assurerait le recouvrement (c. trav. **art. R. 2242-7**, nouvel article à venir ; projet de décret).

## **Entrée en vigueur au 1.01.2012**

Les dispositions sur la pénalité entreront en vigueur le 1.01.2012.

Les entreprises qui, le 10.11.2010, jour de la publication de la loi du 9.11.2010, étaient déjà dotées d'un accord ou d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle n'entreront dans le champ d'application de la pénalité qu'au terme de cet accord ou de ce plan (loi 2010-1330 du 9 novembre 2010, art. 99-IV, JO du 1

Dernier point à noter une circulaire devrait paraître au mois de septembre afin de venir compléter le dernier décret du 7 juillet dernier.

Les réunions de travail qui sont en cours au ministère du travail visent à aider les entreprises à mettre en œuvre cette nouvelle obligation, il sera donné des modèles de thèmes à développer dans les accords ou plans dans une prochaine information sociale...

Des exemples ont été évoqué pour les différents thèmes à aborder mais ils ne sont pas validés ainsi il conviendra de faire une étude au cas par cas ...

Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011

## **PRIME DIVIDENDES**

**La prime dividendes a été définitivement adoptée par la loi du 28 juillet dernier.**

**Cette prime a donné lieu à un certain nombre de questions réponses sous forme de circulaire qui vient apporter quelques précisions, vous trouverez ci-après les principales.**

### **Entreprises concernées.**

Sont concernées par la prime dividendes toutes les sociétés commerciales de 50 salariés et plus à condition qu'elles versent des dividendes à leurs associés ou actionnaires dont le montant par part sociale ou action est en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versée au titre des deux exercices précédents. En revanche, n'y sont notamment pas soumis les entrepreneurs individuels à responsabilité limitée, les groupements d'intérêt économique ainsi que les sociétés coopératives agricoles (question/réponse n°1).

### **Négociation**

A noter, 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. Il est possible de négocier sur ce point un accord de groupe pu encore par avenant à l'accord d'intéressement. (question/réponse n°17 et 18, 49)

### **Régimes social et fiscal**

Le ministère rappelle que la prime dividendes bénéficie, sous conditions, d'une exonération sociale dans la limite de 1 200 € par an et par salarié. Restent toutefois dus la CSG/CRDS et le forfait social. La fraction de la prime qui dépasserait 1 200 € est, en revanche, soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales (questions/réponses n° 41 à 43). □□ Cette exonération plafonnée s'entend toutefois sous réserve de l'absence de substitution de la prime à un autre élément de rémunération ou à une augmentation de rémunération. Elle est également conditionnée par le dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale de l'employeur instituant la prime dividendes auprès de la DIRECCTE. □ La prime dividendes ne bénéficie, en revanche, d'aucune exonération fiscale même si elle est versée dans un plan d'épargne d'entreprise (question/réponse n° 45).

## Déclarations sociales

---

La prime dividendes devra être déclarée dans les déclarations de cotisations (ex. : BRC, TR) sans faire l'objet d'un code type spécifique. Ainsi, la part de la prime inférieure ou égale à 1 200 € ne figurera pas dans l'assiette de cotisations sociales déclarées au titre du code type 100. En revanche, elle sera déclarée au titre du forfait social. La part 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 sous un code spécifique à la rubrique « épargne salariale » S40.G30.10. (question/réponse n°44).

## Montant

---

Le montant de la prime dividendes résulte en principe de la négociation. En cas d'échec, l'employeur verse la prime. Aucun montant minimum n'est fixé par la loi mais il ne saurait être purement symbolique (question/réponse n°25).

## Versement

---

Aucun délai n'est prévu pour le versement de la prime dividendes. En raison toutefois du caractère annuel de l'exonération sociale dont elle bénéficie, la prime dividendes doit être versée aux salariés avant la fin de l'exercice au cours duquel l'assemblée générale ayant décidé l'attribution des dividendes a été réunie (question/réponse n° 37). La prime peut être versée en une ou plusieurs fois. Les versements fractionnés doivent toutefois intervenir avant la fin de l'exercice au cours duquel l'assemblée générale a été réunie (question/réponse n°38).

## Bénéficiaires

---

Les bénéficiaires de la prime dividendes sont tous les salariés liés par un contrat de travail inscrits à l'effectif de l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués (ex. : CDD, CDI, apprentis). Un salarié ayant quitté l'entreprise au moment du versement aura droit à la prime dividendes 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 (question/réponse n°39).

[\*circ. intermin. du 29 juillet 2011\*](#)