

FLASH SOCIAL SPECIAL

ATTENTION LA PRIME DIVIDENDE N'EST PAS MORTE !

L'approbation des comptes approche, et avec elle l'ouverture des négociations sur la prime dividende pour 2013.

En effet, bien qu'annoncée par le Premier ministre lors de la conférence sociale de 2012, l'abrogation de la prime dividendes, appelée aussi prime de partage des profits, a été reportée.

La loi du 28 juillet 2011 s'applique donc toujours et les entreprises doivent vérifier si elles sont dans l'obligation de verser une prime dividendes à leurs salariés encore cette année.

Je vous rappelle que sont concernées les entreprises de 50 salariés dont les dividendes sont en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versés au titre des deux exercices précédents.

Lorsqu'une société appartient à un groupe, elle est tenue de verser la prime dès lors que l'entreprise dominante du groupe attribue des dividendes en hausse par rapport à la moyenne des deux exercices précédents.

Aussi, les entreprises qui s'apprêtent à verser des dividendes en hausse doivent donc dès à présent songer à ouvrir des négociations sur la prime dividende.

Pour l'année 2013, la prime est due sur les dividendes versés au titre de l'exercice 2012, qu'il faut comparer à ceux versés au titre des exercices 2010 et 2011.

Les entreprises qui sont concernées par la prime dividende doivent avoir signé un accord sur la prime dividende au plus tard dans les trois mois qui suivent l'assemblée générale qui approuve les comptes annuels et détermine la part attribuée aux associés sous forme de dividendes.

Si par exemple, l'assemblée générale s'est tenue le 10 juin, vous avez donc jusqu'au 10 septembre pour négocier.

Ce n'est que si les négociations échouent que l'employeur décide unilatéralement du montant de la prime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La prime peut être modulée entre les salariés en fonction des critères applicables pour la participation. Elle 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.