



## Prime dividendes : toujours en vigueur dans certaines entreprises !

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 16/07/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 16/07/2019

### Sources :

- [Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 26 juin 2019, n° 17-28287](#)

Pour rappel, jusqu'en 2015, les entreprises d'au moins 50 salariés, qui versaient des dividendes dont le montant était en augmentation, devaient également verser une prime à leurs salariés. Ce dispositif a été supprimé par la Loi... Mais est toujours en vigueur dans certaines entreprises...

## Gare aux primes dividendes instaurées par accord collectif !

Une entreprise a conclu, en 2011, un accord d'entreprise fixant les conditions de mise en place de la « prime dividendes ».

Mais parce qu'à compter du 1er janvier 2015, ce dispositif a été supprimé par la Loi, l'employeur a cessé de verser ladite prime. Ce qu'ont contesté 7 salariés. L'employeur leur a alors répondu que cette cessation s'expliquait par le fait que l'accord était caduc, en raison de la suppression d'un dispositif légal.

« Erreur », lui répond à son tour le juge : la suppression d'un dispositif législatif prévoyant, en faveur des salariés de certaines entreprises, une prime obligatoire de participation, assortie de dispositifs d'exonération de charges, n'entraîne pas automatiquement la caducité d'un accord collectif qui instaure cette prime dans l'entreprise.

Et il en conclut, ici, que l'accord reste applicable, aux motifs qu'il :

- était conclu pour une durée indéterminée ;
- spécifiait les conditions d'attribution de la prime de partage de profits, sans la conditionner au maintien de la législation en vigueur ou à l'octroi d'exonérations particulières ;
- précisait les conditions de sa dénonciation.

***Dans certaines entreprises, des négociations obligatoires doivent être menées selon une périodicité prédéterminée par la Loi. Au-delà du caractère simplement « obligatoire » des négociations collectives, il est important de considérer ces dernières comme un temps d'échange nécessaire pour aborder des sujets parfois complexes, et même pour anticiper ou désamorcer des problématiques pouvant être source de désaccords profonds entre les représentants du personnel et l'employeur.***

[Négocier des accords d'entreprise](#)