

## ALERTE N°194 DU 9 JANVIER 2020

### LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT POURRA ÊTRE VERSÉE AUX SALARIÉS À COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2020

Comme annoncé lors de la présentation du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat créée en 2019 est reconduite en 2020**. En effet, le texte vient d'être publié au journal officiel après avoir été déclaré conforme à la constitution par le Conseil constitutionnel.

Les employeurs pourront donc à nouveau verser à leurs salariés une prime exceptionnelle exonérée de cotisations sociales et non imposable. Toutefois, contrairement à la prime instituée en 2019, **une condition supplémentaire au bénéfice des exonérations est exigée : disposer d'un accord d'intéressement couvrant la période de versement de la prime.**

Cette alerte a vocation à vous présenter, sous forme de « questions/réponses », le dispositif institué par loi de financement de la sécurité sociale, étant précisé qu'une instruction interministérielle devrait paraître prochainement afin d'apporter des précisions sur les modalités de versement de cette prime, comme ce fut le cas lors de la mise en place de la « prime Macron » en 2019.

#### ➤ Est-on tenu de disposer d'un accord d'intéressement afin de bénéficier de ce dispositif ?

- Afin de mettre en place cette prime et bénéficier des exonérations sociales et fiscales qui y sont attachées, **l'entreprise doit disposer d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime.**

**Remarque :** l'intéressement est un dispositif facultatif d'épargne salariale associant les salariés de l'entreprise à ses résultats et/ou ses performances. Il permet aux salariés de bénéficier d'un complément de rémunération en fonction de l'atteinte, ou non, des résultats fixés dans l'accord d'intéressement par l'entreprise.

L'intéressement peut être mis en place dans l'entreprise par accord dans les conditions suivantes :

- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- par accord au sein du comité social et économique s'il existe dans l'entreprise ;
- ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Il est à noter qu'une association, même sans but lucratif, peut parfaitement mettre en œuvre un accord d'intéressement.

- Il n'y a aucune difficulté pour les entreprises ayant déjà mis en place un accord d'intéressement dès lors que celui-ci couvre la période de versement de la prime.

- **Pour les autres, il conviendra de conclure un tel accord entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2020. Il pourra, à titre dérogatoire, être d'une durée minimale d'un an au lieu de trois.**

Les entreprises souhaitant mettre en place un accord d'intéressement afin de verser cette prime doivent attendre que cet accord entre en vigueur avant de procéder au versement de la prime à ses salariés. En effet, l'entreprise doit disposer d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime.

- La Loi prévoit, à titre dérogatoire, que **les associations reconnues d'utilité publique ne sont pas tenues de disposer d'un accord d'intéressement** afin de mettre en place cette prime et bénéficier des exonérations sociales et fiscales qui y sont attachées.

**Attention, être une association d'intérêt général n'est pas suffisant pour bénéficier de cette dérogation, seules les associations reconnues d'utilité publique par décret en Conseil d'état peuvent en bénéficier et mettre en place cette prime sans être tenues de disposer d'un accord d'intéressement.**

## ➤ Comment faire pour mettre en place cette prime au sein de l'entreprise ?

- La prime ne peut être versée aux salariés qu'après avoir été mise en place par :
  - **décision unilatérale de l'employeur** (dans ce cas, l'employeur devra informer préalablement le comité social et économique de la mise en place de la prime) ;
  - **ou accord d'entreprise conclu dans les conditions suivantes :**
    - par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
    - par accord au sein du comité social et économique s'il existe dans l'entreprise ;
    - ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur.
- En outre, l'accord doit préciser le montant de la prime qui sera versée aux salariés, ses modalités d'attribution ainsi que les critères retenus afin de faire varier son montant.

## ➤ A qui cette prime peut-elle être versée ?

- La prime peut être versée à **tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime, dont la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC** (soit 54.763 euros en 2019) calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail (ce seuil doit donc être proratisé pour les salariés à temps partiel).
- Le texte rappelle également que les apprentis bénéficient de cette prime au même titre que les autres salariés puisqu'ils sont titulaires d'un contrat de travail.
- Il est en revanche resté silencieux concernant les conditions de versement de cette prime **aux salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs auprès d'un adhérent.**

**Toutefois, il prévoit que les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire dans une entreprise utilisatrice attribuant la prime à ses propres salariés doivent également en bénéficier.** Concrètement, l'entreprise utilisatrice qui verse à ses salariés la prime doit en informer l'entreprise de travail temporaire dont relève le salarié mis à disposition. C'est cette dernière qui devra verser la prime au salarié mis à disposition selon les conditions et les modalités prévues chez l'entreprise utilisatrice.

Compte tenu du fait que la réglementation applicable aux groupements d'employeurs est relativement similaire à celle applicable aux entreprises de travail temporaire en matière de gestion salariale, nous conseillons aux groupements d'employeurs d'appliquer les règles prévues pour les entreprises de travail temporaire concernant les modalités d'attribution de la prime. Par ailleurs, cela permettra aux groupements d'employeurs de respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés du groupement mis à disposition auprès d'un adhérent et les propres salariés de l'adhérent.

➤ **A hauteur de quel montant cette prime est-elle exonérée ?**

- Cette prime n'est exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que de cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle qu'à hauteur de 1.000 euros par salarié.
- En cas de versement d'une prime d'un montant supérieur, seule la partie de rémunération qui excède cette limite est réintégrée dans l'assiette de ces cotisations, contributions, impôts et taxes.

➤ **Peut-on librement définir son montant ?**

- **Le montant de la prime peut être fixé librement par l'employeur.** Il est donc possible de verser une prime d'un montant inférieur ou supérieur à la limite d'exonération prévue par la loi.
- **Il est également possible de moduler son montant selon les bénéficiaires en fonction :**
  - De la rémunération ;
  - Du niveau de classification ou de qualification ;
  - De la durée de présence effective des salariés au cours des 12 derniers mois (notamment pour les salariés entrés en cours d'année ou à temps partiel) ou de la durée de travail prévue au contrat.
- **Concernant la durée de présence du salarié,** le texte rappelle que les absences suivantes doivent être assimilées à des périodes de présence effective et **ne peuvent donc pas être pris en compte pour moduler le montant de la prime :**
  - les absences pour congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
  - les absences pour congé parental d'éducation, pour enfant malade et pour congé de présence parentale ;
  - les absences de salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant gravement malade.
- **Attention :** les critères de modulation de la prime sont listés limitativement. Il est donc risqué de moduler le montant de la prime en se fondant sur d'autres critères que ceux admis par la Loi.

En revanche, il est permis de moduler le montant de la prime en cumulant les différents critères mentionnés ci-dessus.

➤ **Cette prime peut-elle être versée à une partie seulement des salariés ?**

- **Il est possible de ne verser la prime qu'à une partie seulement des salariés.** Toutefois, le seul critère autorisé pour exclure une partie des salariés est la détermination d'un plafond de rémunération.
- En effet, par cohérence avec le plafonnement du niveau de rémunération des salariés bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération, **l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est**

- inférieure à un certain plafond (qui peut être fixé à un niveau différent de celui de 3 SMIC qui limite l'éligibilité à l'exonération).
- Il ne peut en revanche ni réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau, ni exclure certains salariés sur la base d'un autre critère, quel qu'il soit.

➤ **Cette prime peut-elle se substituer à une autre prime ou à un élément de rémunération habituellement versé aux salariés ?**

- La Loi prévoit expressément que cette prime ne doit pas se substituer à des augmentations de rémunérations ou à des primes prévues par accord collectif de branche ou d'entreprise, accord salarial, contrat de travail ou usages en vigueur.
- Elle ne peut pas non plus se substituer à aucun élément de rémunération versé par l'employeur.

➤ **A quel moment cette prime doit-elle être versée ?**

Pour pouvoir bénéficier des exonérations sociales et fiscales qui y sont attachées, **cette prime doit être versée aux salariés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 30 juin 2020.**