

20-003-AP – 06/01/2020 – **DROIT SOCIAL**
Dossier suivi par le service juridique (conseiljuridique@unec.fr)

Prime exceptionnelle pour soutenir le pouvoir d'achat



La prime exceptionnelle pour soutenir le pouvoir d'achat, mise en place par la loi du 24 décembre 2018, est reconduite par la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, avec certains aménagements.

Rappelons que ce dispositif prévoit une exonération de toutes cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu au titre des primes versées par les employeurs à leurs salariés. Ce dispositif d'exonération concerne les primes versées à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, soit le 28 décembre 2019, jusqu'au 30 juin 2020, sous réserve qu'elles respectent les conditions prévues par la loi.

Comment est instaurée la prime ?

La prime peut être instaurée soit par accord d'entreprise ou de groupe selon les règles applicables aux accords d'intéressement (article L. 3312-5 du code du travail), soit par décision unilatérale.

Son exonération **est conditionnée à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement** à la date de versement de la prime par l'employeur. Par exception, un accord d'intéressement conclu entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 pourra porter sur une durée allant de **1 an à moins de 3 ans**. Pour faciliter la conclusion d'accords d'intéressement, l'étude d'impact du projet de loi indique que l'administration mettra à disposition des accords-type qui permettront de faciliter les démarches des entreprises.

36, rue du Sentier - 75002 Paris

✉ E-mail : contact@unec.fr

☎ Tél. : 01 42 61 53 24

www.unec.fr

UNION DE SYNDICATS PROFESSIONNELS INSCRITE À LA PRÉFECTURE DE POLICE DE PARIS SOUS LE N° 3746 - SIRET : 775 659 741 00 323

Lorsque la prime est instaurée par accord collectif, celui-ci est négocié dans les conditions suivantes :

- soit par accord collectif avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- soit par accord au sein du comité social et économique ;
- soit par accord proposé par l'employeur et ratifié par les 2/3 du personnel. S'il existe des syndicats représentatifs dans l'entreprise ou un comité social et économique, cette procédure ne peut être mise en place que si au moins un syndicat représentatif ou le CSE se joint à l'employeur pour demander la ratification.

Lorsqu'elle est instaurée par décision unilatérale, la décision doit être notifiée aux représentants du personnel avant le versement de la prime.

Les engagements unilatéraux de l'employeur peuvent être pris sous différentes formes : notes de service, réponses aux représentants du personnel, courrier, etc. Pour être en mesure de justifier rapidement et facilement de l'existence d'une décision unilatérale, un modèle de décision unilatérale est proposé en annexe de la présente circulaire.

Quels sont les salariés bénéficiaires de la mesure d'exonération ?

L'accord ou la décision unilatérale fixe les conditions d'attribution de la prime. Le bénéfice de la mesure d'exonération est réservé aux salariés qui remplissent les 2 conditions suivantes :

- Etre lié par un contrat de travail à la date de versement de la prime (il ne s'agit pas d'une condition de présence) ;

- Avoir perçu une rémunération dont le montant n'excède pas un certain plafond, et le cas échéant, 3 fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance (SMIC).

Le plafond de 3 SMIC annuels est-il proratisé pour les salariés à temps partiel ?

Pour les salariés à temps partiel, le plafond de 3 SMIC doit être proratisé en fonction de la durée de travail mentionnée au contrat.

Le plafond de 3 SMIC annuels est-il proratisé pour les salariés arrivés en cours d'année ou n'ayant pas travaillé une année complète ?

A l'instar des salariés à temps partiel, le plafond de 3 SMIC doit être proratisé en fonction de la durée de travail prévue au contrat au titre de la période pendant laquelle ils ont été présents.

Quelles sont les conditions de versement de la prime ?

L'accord ou la décision qui instaure la prime peut :

- moduler son montant en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classification, la durée de travail contractuelle ou la durée de présence effective, étant précisé dans ce cas que les congés maternité, paternité, pour adoption, d'éducation parentale, pour la maladie d'un enfant et de présence parentale sont assimilés à du temps de travail effectif ;
- réserver le bénéfice de la prime aux salariés dont la rémunération ne dépasse pas un plafond que l'employeur détermine librement.

La prime doit impérativement être versée **entre le 28 décembre 2019** (lendemain de

la publication de la loi de financement de la sécurité sociale 2020 au Journal Officiel) **et le 30 juin 2020.**

Quel est le montant de la prime ?

L'employeur fixe librement le montant de la prime dans les conditions énumérées ci-dessus. En revanche, elle n'est exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu que dans la limite de 1 000 € par salarié. Si le montant de la prime est supérieur à 1 000 €, la fraction qui excède 1 000 € est réintégrée dans l'assiette des cotisations, contributions sociales, et de l'impôt.

La prime peut-elle se substituer à un élément de rémunération ?

Le versement de la prime ne peut pas se substituer à :

- des augmentations de rémunération ;
- des primes prévues par accord salarial de branche ou d'entreprise, par le contrat de travail, ou par usage ;
- tout autre élément de rémunération versé par l'employeur ou devenant obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usages.

Comment apprécier que la rémunération du salarié respecte bien la limite de 3 SMIC annuels brut ?

La rémunération du salarié à prendre en compte pour apprécier son éligibilité à l'exonération est constituée de l'ensemble des éléments assujettis à cotisations et contributions sociales, indemnités de fin de contrat de travail et de fin mission incluses.

Quelles sont les modalités d'exonération de la prime ?

La prime est exonérée dans la limite de

1 000 €, d'impôt sur le revenu, des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (notamment CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction.