

LE POINT SUR...

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 ⁽¹⁾ a reconduit la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, qui avait été instaurée l'année dernière. Les employeurs peuvent ainsi verser à leurs salariés, de manière facultative, une prime exonérée d'impôts et de charges sociales. Toutefois, les exonérations ne seront acquises que si les différentes conditions prévues par la loi pour l'attribution de la prime, sont respectées. Si cette nouvelle version de la prime présente des similitudes avec celle de l'année précédente, elle présente malgré tout des divergences sur certains points.

EXIGENCE PRÉALABLE (NOUVEAUTÉ)

Pour bénéficier des exonérations, **l'employeur doit mettre en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime**. Par dérogation, l'accord d'intéressement conclu entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 peut porter sur une durée inférieure à 3 ans, avec une durée minimum d'1 an.

L'obligation de mettre en place un accord d'intéressement s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. La seule exception concerne les fondations et les associations reconnues d'utilité publique et autorisées, à ce titre, à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt (Articles 200 1° a et 238 bis 1° b du CGI).

MODALITÉS DE MISE EN PLACE

La prime est mise en place soit :

- Par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement,
- Par décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit informer le Comité Social et Economique (CSE) avant le versement de la prime.

L'entreprise choisit la modalité de mise en place qui lui convient le mieux, il n'y a aucune priorité de l'accord d'entreprise sur la décision unilatérale.

PÉRIODE DE VERSEMENT

La prime doit être versée entre la date d'entrée en vigueur de la loi (28/12/2019) et le 30/06/2020. La période de versement est donc plus longue que l'année dernière.

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

La prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond qui est librement défini par l'employeur (il peut être inférieur au seuil d'exonération). C'est l'accord ou la décision unilatérale qui fixe les conditions d'attribution.

L'exonération n'est applicable qu'aux primes versées aux salariés dont la rémunération sur les 12 mois précédant le versement de la prime est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue au contrat. La valeur du SMIC sera donc proratisée pour les salariés à temps partiel et les salariés non employés toute l'année.

L'exonération bénéficie aux seuls salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime. (Sont concernés notamment les apprentis mais pas les stagiaires, ni les dirigeants (sauf en cas de cumul du mandat social avec un contrat de travail)).

⁽¹⁾ Loi 2019-1446 du 24 décembre 2019, JO du 27 (article 7).

LE POINT SUR...

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

MONTANT DE LA PRIME

Le montant de la prime attribuée est fixé par l'accord ou la décision unilatérale.

Mais la prime est exonérée, dans la limite de 1 000 € : exonération d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations de sécurité sociale, CSG, CRDS, AGIRC-ARRCO, assurance chômage...) et des taxes assises sur les salaires (taxe d'apprentissage, contributions à la formation professionnelle, participation à l'effort de construction, taxe sur les salaires...).

La partie de la prime attribuée, excédant 1 000 €, est assujettie à l'impôt et aux cotisations sociales dans les conditions habituelles.

MODULATION DE LA PRIME

L'accord ou la décision unilatérale peut prévoir une modulation du montant de la prime en fonction de critères limitativement énumérés : rémunération, niveau de classification, durée du travail prévue au contrat en cas de temps partiel, durée de présence effective pendant l'année écoulée.

Certains congés sont assimilés à des durées de présence effective : congés de maternité, de paternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congés pour enfant malade, congé de présence parentale, salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant gravement malade.

Toute autre forme de modulation fait perdre le bénéfice des exonérations.

PRINCIPE DE NON SUBSTITUTION

La prime doit correspondre à une rémunération supplémentaire. Elle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage, ni à aucune augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

CAS DES INTÉRIMAIRES

Les salariés intérimaires bénéficient de la prime mise en place dans l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés.

L'entreprise utilisatrice doit en informer l'entreprise de travail temporaire dont relève le salarié mis à disposition.

L'entreprise de travail temporaire verse la prime à l'intérimaire selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice.

Les intérimaires bénéficiaires sont ceux mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à la date de versement de la prime.

La prime versée aux intérimaires est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu si les conditions d'exonération sont remplies par l'entreprise utilisatrice.

Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en place de cette prime.

N'hésitez pas à nous contacter.