

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Note d'information

COVID-19 – 4 juin 2020

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 du 23 mars 2020 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie.

Dans ce cadre une ordonnance modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a été adoptée.

Instituée en fin d'année 2018, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite de 1 000 €, pour les salariés de l'entreprise dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC annuels a été reconduite en 2020 avec certaines modifications. En effet, le bénéfice de l'exonération était conditionnée à la mise en œuvre par l'employeur d'un accord d'intéressement. Elle devait être versée au plus tard le 30 juin 2020.

Ces conditions ont sensiblement évolué.

1 Modification des conditions de versement *Page 4*

2 Hausse du montant exonéré pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement *Page 8*

Modification des conditions de versement

Modification des conditions de versement

A/ Suppression de la condition de mise en oeuvre d'un accord d'intéressement

Les employeurs qui souhaitent verser la prime ne doivent plus obligatoirement mettre en oeuvre un accord d'intéressement.

Reste obligatoire le fait de prévoir le principe du versement de la prime et ses conditions d'attributions au sein d'un accord collectif (entreprise ou groupe) ou d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE). Rappelons qu'en cas de décision unilatérale, l'employeur doit informer le CSE avant le versement de la prime.

B/ Ajout d'un nouveau critère de modulation du montant de la prime

Au sein de l'accord ou de la DUE, l'employeur peut décider de moduler la prime en fonction de certains critères (niveau de rémunération, niveau de classification, durée de présence effective sur l'année écoulée, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel), auxquels vient d'être ajouté celui **des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19**.

Le document questions-réponses du ministère publié le 17 avril, apporte de nombreuses précisions dont certaines appellent des remarques de notre part :

- il est précisé (1.5) que la prime peut n'être versée qu'à une partie seulement des salariés, « *à raison des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19* ». Si on applique cette position, cela conduirait à exclure certains salariés. Or, la loi prévoit que **les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 sont un critère de modulation et non un critère d'exclusion**. Il nous semble très risqué d'exclure des salariés : le risque pour l'employeur est un contentieux avec les salariés exclus et un redressement Urssaf.
- Il est précisé (2.5) que la « *prime peut être modulée pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire (qui a débuté le 12 mars 2020) ou pour certains d'entre eux en raison de conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public ...)*. Il est notamment possible de **majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les personnes ayant été au contact du public**. Dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas. » Sur ce point, nous conseillons d'user de la modulation avec modération, sauf à prendre un risque de contentieux à la clé. Il faut éviter toute pratique abusive.
- Il est précisé (2.6) qu'une entreprise peut **exclure du versement des salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire**. Car, selon le document, « *l'objectif du nouveau cas de modulation prévu par l'ordonnance 202-385 est de permettre de récompenser la possibilité de prendre en compte la présence effective du salarié, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail*. » Là encore, nous attirons l'attention sur le risque lié à l'exclusion de certaines personnes.

En conséquence, même si le document du ministère indique que l'on pourrait exclure certains salariés, nous vous déconseillons de le faire. Une modulation de la prime, en fonction des conditions de travail, est possible, en évitant des pratiques abusives.

C/ Report de la date de versement

La date limite de versement du 30 juin 2020 est reportée au **31 août 2020**.

D/ Bénéficiaires de la prime

La prime exceptionnelle bénéficie aux salariés de l'entreprise, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à la date de versement de cette prime. L'ordonnance vise aussi tous ceux qui sont dans les effectifs **à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale**.

Hausse du montant exonéré sous conditions

La limite de 1 000 € est portée à 2 000 € pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement, à la date de versement de cette prime.

Par dérogation l'accord d'intéressement peut être conclu jusqu'au 31 août 2020 sans que les exonérations sociales et fiscales ne soient remises en cause. De plus, cet accord peut avoir une durée inférieure à la durée de droit commun (3 ans), toutefois il doit au moins être d'une durée d'1 an.

Ces dérogations ne valent qu'en cas de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

