

Reso Hebdo Éco

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : comment la mettre en place ?

Analyse. Adoptée et publiée en un temps record, la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales met en place la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat promise par Emmanuel Macron suite à la crise des gilets jaunes. Cette prime exceptionnelle exonérée repose sur le volontariat des entreprises et est limitée.



P r i m e
e x c e p t i o n n e l l e
d e p o u v o i r d ' a c h a t :
e n q u o i ç a
c o n s i s t e ?

Cette prime exceptionnelle peut être mise en place par les entreprises volontaires entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019. Elle est mise en œuvre par le biais d'une décision unilatérale (jusqu'au 31 janvier) ou d'un accord collectif (jusqu'au 31 mars). La prime exceptionnelle peut être versée par tous les employeurs, y compris les travailleurs indépendants, quel que soit leur type d'activité (artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales), etc.

Il s'agit de pouvoir verser aux salariés ne dépassant pas une certaine rémunération une prime exonérée d'impôt et de charges sociales. L'exonération concerne ainsi l'impôt sur le revenu et toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que différentes taxes et participation de nature fiscale (effort de construction, taxe d'apprentissage) et les contributions formation. La volonté de l'État est ainsi d'encourager les employeurs à accorder des primes exceptionnelles pour soutenir le pouvoir d'achat de leurs salariés. Cette prime doit être attribuée aux salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement si elle est antérieure. Autrement dit les salariés embauchés début 2019 ne sont pas concernés.

Enfin, afin de garantir que cette prime corresponde effectivement à une rémunération supplémentaire et ne puisse pas se substituer à des primes déjà versées, la loi prévoit des garde-fous : la prime exceptionnelle ne peut en aucun cas se substituer à des augmentations ou primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages de l'entreprise.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : quelles sont les conditions de l'exonération ?

Cette prime est d'abord limitée dans son montant puisqu'elle ne doit pas excéder 1.000 euros. Elle ne peut éga-

lement être versée qu'aux salariés dont la rémunération sur l'année 2018 est inférieure à trois Smic annuel (calculé pour un an sur la base de la durée légale

du travail) soit 53.944,80 euros. Il est possible pour l'entreprise de limiter ses bénéficiaires. Ainsi cette prime exceptionnelle peut être réservée à une

partie des salariés dont la rémunération est inférieure à un plafond. Son montant peut aussi varier entre les bénéficiaires en fonction de critères



tels que :

- la durée de présence effective sur l'année 2018 ;
- la durée de travail prévue au contrat de travail ;
- le niveau de rémunération ou de classification.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : la négociation d'un accord jusqu'au 31 mars 2019.

La date du 31 janvier étant passée, l'employeur ne peut plus décider tout seul du versement de la prime de pouvoir d'achat.

Il est désormais nécessaire d'utiliser l'une des modalités prévues pour l'adoption d'un accord d'intéressement à savoir :

- un accord collectif de travail ;
- un accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives de l'entreprise ;
- un accord conclu au sein du Comité social et économique (CSE) ;
- ou en faisant ratifier par les 2/3 du personnel un projet d'accord que vous proposez.

Attention : cet accord doit être déposé à la Direccte. La prime exceptionnelle exonérée prenant fin au 31 mars 2019, il faut donc agir avant cette date.

Notez-le : le montant de la prime et le cas échéant le plafond limitant les bénéficiaires et les critères de modulation doivent être fixés par l'accord collectif.

Depuis plus de 40 ans, les éditions Tissot proposent des solutions pour faciliter l'application en entreprise du droit du travail, de la paie, de la santé-sécurité, des relations avec les représentants du personnel et du management. Découvrez-les sur editions-tissot.fr.

◆ Source : Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, art.1, Jo du 26

LE SUJET DU MOIS PAR LES ÉDITIONS
TISSOT. PAR ANNE-LISE CASTELL,
JURISTE EN DROIT SOCIAL ET RÉDACTRICE
AU SEIN DES ÉDITIONS TISSOT.
POUR RESOHEBDOECO.
facebook.com/resohebdoeco