

LETTRE SOCIALE N° 3/19

17 Janvier 2019

LETTRE SOCIALE

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT : UNE INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE DE 33 QUESTIONS/REPONSES APORTE DES PRECISIONS

Loi n°2018-1213 du 24 Décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales (MUES) a mis en place un cadre juridique qui permet aux employeurs qui le souhaitent de verser, entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que des cotisations et contributions sociales, dans la limite de 1 000 € (loi 2018-1213 du 24 décembre 2018, art. 1, JO du 26). Une instruction interministérielle précise, sous forme de questions/réponses, le régime de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

On notera en particulier les points suivants :

[Nous contacter](#)

Maître Stéphane FABING

245, rue d'Epargnemailles
02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr

I.6. La prime peut-elle être versée à une partie seulement des salariés ?	OUI. 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 et l'objectif de renforcement du pouvoir d'achat pour les salariés qui en ont le plus besoin, 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 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.
I.7 L'accord ou la décision peuvent-ils conditionner le versement de la prime à la présence dans l'entreprise à une date différente de celle prévue par la loi ?	NON. Les salariés éligibles sont les salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018. Dans le cas où la prime est versée avant cette date, les salariés éligibles sont tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement.
I.9. La prime doit-elle être versée aux apprentis ?	OUI. Si l'entreprise compte des apprentis, les apprentis liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement si elle est antérieure) doivent bénéficier de la prime.

<p>I.11. Les intérimaires peuvent-ils bénéficier de la prime exceptionnelle ?</p>	<p>OUI. Les salariés intérimaires bénéficient de la prime exceptionnelle versée par l'entreprise de travail temporaire dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire. L'entreprise utilisatrice peut verser aux salariés intérimaires présents dans l'entreprise une prime exceptionnelle, au même titre que ses propres salariés, conformément aux dispositions des articles L. 1251-18 et L. 1251-43 alinéa 6 du code du travail. L'entreprise utilisatrice devra communiquer à l'entreprise de travail temporaire (ETT) la décision unilatérale ou l'accord ayant donné lieu à l'attribution de la prime pour que l'ETT puisse effectuer le paiement de la prime aux salariés concernés. Cette prime exceptionnelle ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice.</p> <p>L'entreprise de travail temporaire dont une partie des salariés intérimaires a bénéficié d'une prime versée par les entreprises utilisatrices ne peut être tenue de verser cette prime à ses salariés intérimaires en mission dans d'autres entreprises utilisatrices.</p>
<p>II.1. La prime peut-elle être d'un montant inférieur ou supérieur à 1 000 euros ?</p>	<p>OUI. Toutefois, quel que soit le montant de la prime, elle ne fait l'objet d'une exonération de cotisations et contributions sociales, de CSG, de CRDS, d'impôt sur le revenu et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires que dans la limite de 1 000 euros. La partie de rémunération qui excède cette limite est réintégrée dans l'assiette de l'ensemble de ces cotisations, contributions, impôts et taxes.</p>
<p>II.2. Le montant de la prime peut-il être modulé entre les salariés ?</p>	<p>OUI. La loi autorise à moduler le niveau de la prime entre les salariés en fonction de certains critères, comme par exemple leur rémunération, leur niveau de qualification ou leur classification, ainsi que, dans les conditions détaillées au II.3, la quotité de temps de travail inscrite à leur contrat et leur durée de présence dans l'entreprise au cours de l'année 2018. Toutefois, aucun critère ne peut conduire à une allocation discriminatoire de la prime entre les salariés.</p>
<p>II.3. Le montant de la prime peut-il être modulé en fonction de la présence effective en 2018 du salarié dans l'entreprise ?</p>	<p>OUI. Le montant de la prime peut être modulé dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour le calcul de la valeur du SMIC prise en compte pour le calcul des allègements généraux de cotisations sociales, soit en proportion de la durée de travail, et en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences. Toutefois, pour que la prime soit éligible à l'exonération, il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison des congés mentionnés au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail, c'est-à-dire les congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale, pour la maladie d'un enfant et de présence parentale. La prime des salariés absents du fait de l'un de ces congés ne peut être réduite à raison de cette absence</p>
<p>II.4. Un même employeur peut-il attribuer des montants de primes différents selon</p>	<p>OUI, dans le cas où l'accord ou la décision unilatérale adoptés au niveau de l'entreprise le prévoient ou en cas d'accord ou de décision unilatérale adoptés au niveau de l'établissement.</p>

l'établissement dont relèvent les salariés ?	
II.5. Peut-on moduler le montant de la prime en fonction des absences ou de l'assiduité du salarié ?	OUI. La prime peut être modulée en fonction de ces critères.
II.6. Les critères de modulation peuvent-ils être combinés ?	OUI. La prime peut être notamment être modulée en cumulant un critère de durée (cf. II.3) et un ou plusieurs autres critères mentionnés au II.2.
II.7. La prime entre-t-elle en compte dans le calcul des exonérations sociales ?	NON. La prime n'entre en compte dans le calcul d'aucune autre exonération de cotisations sociales. Elle n'entre pas en compte, notamment, dans le calcul du bénéfice des exonérations dégressives. Elle n'ouvre pas droit à d'autres exemptions ou exonérations, et n'est pas prise en compte pour le calcul du CICE. Elle n'est pas non plus incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission.
II.8. La modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro ?	NON. La loi prévoit expressément que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés. Il en résulte que, dès lors que la modulation aurait pour conséquence de priver certains salariés de cette prime, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait pas remplie. Il appartient à l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu. Toutefois, compte tenu des conditions exposées plus haut et sous réserve du point II.3, un salarié qui n'a pas été effectivement présent dans l'entreprise en 2018 ou dont l'employeur a choisi de ne pas accorder de prime pour les rémunérations supérieures à un plafond qu'il a défini dans les conditions prévues au point I.6. peut ne pas recevoir de prime.
III.4. L'accord doit-il être déposé auprès de la DIRECCTE ?	OUI. L'accord doit être déposé à la DIRECCTE par la partie la plus diligente, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/).
IV.1. La prime peut-elle faire l'objet d'une ou de plusieurs avances ?	OUI. La prime peut faire l'objet d'avances selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération.
IV.2. La prime ou le solde de la prime peuvent-ils être versés après la date prévue	NON. La date du 31 mars 2019 est impérative. A cette date, pour qu'elle soit éligible à l'exonération, l'intégralité de la prime doit avoir été versée à titre définitif.

* * * *

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

Stéphane FABING