

Coronavirus Covid-19 :

Chères clientes, chers clients,

Nous vous espérons toujours en bonne forme.

A l'intérieur des mesures actuelles, figure une ordonnance intéressante sur la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat.

Nous faisons le point avec la note ci-dessous.

La loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 a autorisé les entreprises à verser une PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT de 1 000,00 € maximum, défiscalisée et exonérée de cotisations sociales, à condition d'avoir mis en place un accord d'intéressement.

Dans le contexte d'épidémie Covid-19, le gouvernement assouplit les conditions de versement et augmente le montant disponible.

Les dispositions auxquelles il n'est pas fait référence dans le présent document n'ont pas été modifiées et restent donc d'actualité.

1. Entrée en vigueur

Application immédiate, donc versement possible de la prime à compter du 2 avril 2020.

2. La condition d'un accord d'intéressement

Cette condition est supprimée ou assouplie selon les entreprises.

2.1. La suppression de la condition

L'ancien texte

I. - A. - Bénéficie de l'exonération prévue au V la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat attribuée dans les conditions prévues aux II et III à leurs salariés ou à leurs agents par les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement, en application du chapitre II du titre Ier du livre III de la troisième partie du code du travail, à la date de versement de cette prime.

Le nouveau texte I. - A. - Bénéficie de l'exonération prévue au V la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat attribuée dans les conditions prévues aux II et III à leurs salariés ou à leurs agents par les employeurs « mentionnés à l'article L.3311-1 du code du travail ».

Conséquence de ce changement : la mise en œuvre d'un accord d'intéressement n'est plus une condition de versement de la prime de pouvoir d'achat. Tout employeur a ainsi le droit de la verser, même s'il n'a jamais mis en place d'accord d'intéressement.

2.2.L'assouplissement de la condition

L'ancien texte

B. - Par dérogation à l'article L.3312-5 du même code, les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2020 peuvent porter sur une durée inférieure à trois ans, sans pouvoir être inférieure à un an.

Le nouveau texte B. - Par dérogation à l'article L.3312-5 du code du travail, les accords d'intéressement conclus entre le 1 er janvier 2020 et le 31 août 2020 peuvent porter sur une durée comprise entre un et trois ans.

Par dérogation à l'article L.3314-4 du même code, ces accords ouvrent droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du même code, y compris lorsqu'ils ont été conclus à compter du premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

Deux modifications :

- Les entreprises qui souhaiteront quand même conclure des accords d'intéressement pourront le faire non plus jusqu'au 30 juin mais jusqu'au 31 août 2020.

- Conséquence du recul de la date, le texte permet de conclure l'accord au-delà de la moitié de l'exercice fiscal pour les entreprises dont l'exercice est au 1 er octobre ou au 1 er janvier (notamment). Il faut rappeler que la conclusion de l'accord d'intéressement au cours de la première moitié de l'exercice était une condition d'exonération sociale et fiscale de l'intéressement. Exceptionnellement, elle ne l'est plus.

3. Les salariés concernés

L'ancien texte

II. - L'exonération prévue au V est applicable à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat bénéficiant aux personnes mentionnées au A du I lorsque cette prime satisfait aux conditions suivantes :

1° Elle bénéficie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ou aux agents publics relevant de l'établissement public à la date de versement de cette prime ;

2° Son montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. Les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail sont assimilés à des périodes de présence effective ;

3° Elle est versée entre la date d'entrée en vigueur du présent article et le 30 juin 2020 ;

Le nouveau texte II. - L'exonération prévue au V est applicable à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat bénéficiant aux personnes mentionnées au A du I lorsque cette prime satisfait aux conditions suivantes :

1° Elle bénéficie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ou aux agents publics relevant de l'établissement public à la date de versement de cette

prime

« ou à la date de dépôt de l'accord mentionné au III du présent article auprès de l'autorité

compétente ou de la signature de la décision unilatérale mentionnée au III du même article ».
Page 3 sur 4

Tous les salariés présents à l'effectif à la date de dépôt de l'accord d'intéressement doivent bénéficier de la prime. Compte tenu de la suppression de la condition liée à l'accord d'intéressement, la présence des salariés s'apprécie à la date de signature de la décision unilatérale de l'employeur décidant de verser cette prime. Ce document doit être conservé en cas de contrôle URSSAF.

Rappelons que les intérimaires présents à la date de versement doivent bénéficier de la prime, par l'intermédiaire de l'entreprise de travail temporaire.

4. Le montant de la prime

4.1. Le montant maximum

L'ancien texte 1 000,00 € par bénéficiaire

Le nouveau texte VI. - La limite de 1 000 euros mentionnée au V est portée à 2 000 euros pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement, en application du chapitre II du titre Ier du livre III de la troisième partie du code du travail ou du B du I du présent article, à la date de versement de cette prime.

Le maximum de la prime individuelle est égal à :

- 1 000,00 € si l'entreprise n'a pas mis en place d'accord d'intéressement.
- 2 000,00 € si, au moment du versement, l'entreprise a signé un accord d'intéressement.

4.2. Le montant individualisé

L'ancien texte 2° Son montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. Les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail sont assimilés à des périodes de présence effective.

Le nouveau texte 2° Son montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. Les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail sont assimilés à des périodes de présence effective.

Individualiser la prime est possible mais dans certaines limites :

- Aucun salarié ne doit être privé de prime du fait des conditions mises en place. Il faut prévoir un montant minimum.

- La modulation doit être fondée sur des critères objectifs et l'ordonnance en ajoute un nouveau.

- La rémunération : la prime peut être proportionnelle ou inversement proportionnelle au salaire (attention : les salariés dont le salaire excède 4,5 fois le SMIC sont exclus de l'exonération de la prime).
- Le niveau de classification : la prime peut être différente par catégorie professionnelle reconnue par la convention collective. En l'absence de convention collective, on peut penser aux catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres. Page 4 sur 4
- La durée de présence au cours des 12 mois précédents (en reprenant le même calcul de la présence que pour l'application de la réduction Fillon).
- Nouveau critère : les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19. L'idée est ici de permettre à l'employeur d'avantager les salariés dont les conditions de travail sont, du fait de l'épidémie, les plus difficiles ou les plus exposées. On peut penser aux exemples suivants :
 1. Les caissiers-ères des magasins restés ouverts vs les salariés en entrepôts ;
 2. Les salariés travaillant dans l'entreprise vs les salariés en télétravail.

5. Le versement

5.1. La date de versement

L'ancien texte

3° Elle est versée entre la date d'entrée en vigueur du présent article et le 30 juin 2020 ;

Le nouveau texte

3° Elle est versée entre la date d'entrée en vigueur du présent article et le 31 août 2020 ;

Logiquement, la date limite de versement est reculée au 31 août 2020.

5.2. Le nombre de versements

- La prime peut être versée en un ou plusieurs fois, dès lors que le solde est versé au plus tard le 31 août 2020.

- Rien n'interdit à une entreprise dotée d'un accord d'intéressement et ayant déjà fait un premier versement de décider de compléter ce versement par un second. Elle pourra alors dépasser le montant de 1 000,00 € dans la limite de 2 000,00 €. En l'absence d'un accord collectif sur la prime, il faudra alors une nouvelle décision unilatérale de l'employeur faisant l'objet d'un écrit signé par l'employeur, à présenter à l'URSSAF en cas de contrôle.

5.3 Le régime fiscal et social

Dans les conditions définies par la loi du 24 décembre 2019 et l'ordonnance du 1^{er} avril 2020, la prime est exonérée d'absolument toutes les cotisations et contributions sociales, y compris la CSG, la CRDS et le forfait social, et d'impôt sur le revenu.

N'oubliez pas que nous restons à votre disposition, et dans ces moments difficiles, il convient d'être vigilant et appliquer les mesures sanitaires préconisées.

Prenez soin de vous,
Bien cordialement

Olivier ROMEUF
Expert-comptable

PS : Le personnel du cabinet télétravaille et répond à vos mails. Certaines collaboratrices pourront être susceptibles de vous appeler mais en numéro masqué, donc penser à répondre.