

// le dossier juridique

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Les modalités d'exonération sociale et fiscale

Orange, La Poste, Publicis, la Matmut... plusieurs grands groupes français ainsi que des PME verseront à leurs employés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, défiscalisée et exonérée de cotisations et contributions sociales.

Annoncée par Emmanuel Macron le 10 décembre 2018 suite au mouvement des « Gilets jaunes », cette mesure, inscrite dans la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, suscite de nombreuses interrogations. Nous faisons le point dans ce dossier.

Conformément à la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, les employeurs ont été admis à verser, entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019, à leurs salariés une prime exceptionnelle assortie d'une exonération d'impôts et de prélèvements sociaux pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages. Pour bénéficier de ces exonérations, ils doivent toutefois remplir un certain nombre de conditions (notamment respecter un montant limite fixé à 1 000 €) qui ont été détaillées dans une instruction des ministères des Solidarités et de la santé et de l'Action et des comptes publics du 4 janvier 2019.

À NOTER Verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat n'est pas une obligation pour l'employeur. Dès lors qu'il décide de le faire, il doit, pour que cette prime soit éligible aux exonérations prévues, respecter les conditions fixées par la loi (Loi précitée, art. 1, I et Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, I.1).

1 Quels sont les employeurs concernés ?

Peut verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat défiscalisée et exonérée de charges sociales **tout employeur** soumis à l'obligation de s'affilier à l'assurance chômage, **y compris** les entreprises de travail temporaires, les travailleurs **indépendants**, quel que soit leur type d'activité (artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales), les sociétés civiles, les **syndicats professionnels**,

les **mutuelles**, les associations, ou tout autre organisme à but non lucratif, ainsi que les particuliers employeurs (Loi précitée, art. 1, I et Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, I.3).

L'employeur est éligible à l'exonération, quand bien même il ne serait tenu de s'affilier à l'assurance chômage que pour une partie de ses salariés. Ainsi sont également concernées pour l'ensemble de leurs salariés (Loi précitée, art. 1, I et Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, I.5) :

- les **entreprises** inscrites au répertoire national des entreprises **contrôlées majoritairement par l'État** (par exemple, La Poste, France Télévisions...), les **Épic** (établissements publics à caractère industriel et commercial) des **collectivités territoriales**, les sociétés d'économie mixte (Sem) dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire (C. trav., art. L. 5424-1, 3°) ;

- les **chambres de métiers**, les services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de **commerce** et d'industrie territoriales, les chambres d'**agriculture**, ainsi que les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres (C. trav., art. L. 5424-1, 4°) ;

- **Orange** (C. trav., art. L. 5424-1, 5°) ;

- les entreprises de la branche professionnelle des **IEG** (industries électriques et gazières) (C. trav., art. L. 5424-1, 6°).

Enfin, l'exonération des primes exceptionnelles est applicable pour les employeurs établis en **métropole** mais également en **outre-mer** (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Mayotte et Saint-Pierre et Miquelon) (Loi précitée, art. 1, V et Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, I.12).

2 Quels sont les salariés éligibles ?

TOUS LES SALARIÉS...

Sont éligibles à l'exonération de la prime exceptionnelle tous les **salariés, y compris les apprentis** (*Loi précitée, art. 1, II, 1° et Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, I.2 et I.9*). En revanche, les stagiaires, qui ne sont pas des salariés, ne sont pas éligibles, de même que les personnes handicapées accueillies en établissements ou services d'aide par le travail (pour le même motif).

Si une entreprise de travail temporaire (ETT) décide de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, elle doit la verser à ses salariés permanents, mais également à ses **salariés intérimaires** dans les mêmes conditions. En revanche, les entreprises utilisatrices qui versent cette prime à leurs salariés peuvent décider de ne pas en faire bénéficier les salariés intérimaires présents. Si elles décident de leur verser, elles devront dans ce cas communiquer à l'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 celle-ci aux salariés concernés. Cette prime ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice. Toutefois, ajoute l'instruction interministérielle, l'ETT 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 (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, I.11*).

Si le **mandataire social** est **titulaire d'un contrat de travail**, il doit bénéficier de la prime et de l'exonération correspondante s'il remplit les autres conditions d'éligibilité (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, I.10*).

À NOTER Les fonctionnaires et salariés de droit public d'employeurs soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage pour une partie de leurs salariés sont éligibles. Si leur employeur décide de leur verser une prime, il doit le faire pour tous ses salariés répondant aux conditions légales, y compris les fonctionnaires et salariés de droit public. En revanche, ne sont pas éligibles les fonctionnaires des trois fonctions publiques, les agents contractuels de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics ainsi que les salariés contractuels des établissements publics administratifs, dont les employeurs sont soumis à aucune obligation d'affiliation à l'assurance chômage (*Loi précitée, art. 1, I et Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, I.4 et I.5*).

... TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL AU 31 DÉCEMBRE 2018...

Sont éligibles à l'exonération de la prime exceptionnelle tous les **salariés** liés par un **contrat de travail** au **31 décembre 2018**. Si la prime a été versée entre les 11 et 30 décembre 2018, les salariés éligibles sont ceux titulaires d'un contrat de travail à la **date de versement** (*Loi précitée, art. 1, II, 1° et 3° et Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, I.2*).

À NOTER *Quid des salariés à temps partiel titulaires de contrats de travail auprès de différents employeurs ? « Aucune disposition légale ne semble exclure ces salariés du versement de la prime dans l'une ou l'autre*

des entreprises, sous peine de violation du principe d'égalité de traitement (C. trav., art. L. 3123-5) », soulignent Michel Morand (avocat, conseil en droit social, Barthélémy Avocats, ancien professeur associé à l'École de droit de Clermont-Ferrand, Université d'Auvergne) et Damien Chenu (avocat, Barthélémy Avocats, maître de conférences à l'Université d'Orléans) dans la Semaine sociale Lamy (n° 1844 du 14 janvier 2019). « Cette hypothèse mérite toutefois un sort particulier, en ce que les rémunérations acquises au profit de différents employeurs devront être cumulées pour apprécier le respect du plafond », estiment-ils.

... DONT LA RÉMUNÉRATION EST INFÉRIEURE À CERTAINS PLAFONDS

■ Un plafond d'éligibilité fixé à 53 944,80 €

L'exonération n'est applicable que pour les primes exceptionnelles versées aux **salariés** ayant perçu en 2018 une **rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic brut calculée pour un an** sur la base de la durée légale. Autrement dit, seuls les salariés dont la rémunération 2018 est inférieure à 53 944,80 € brut ouvrent droit aux exonérations, la formule de calcul étant $3 \times 1\,820 \text{ heures} \times 9,88 \text{ €}$.

Au-delà de l'existence de ce plafond d'éligibilité à l'exonération, notons que l'employeur ou un accord peut fixer un **autre plafond limitant** le champ des **bénéficiaires** (*v. ci-après « Comment la mettre en place ? »*). Ce plafond est nécessairement **inférieur** à 53 944,80 € brut pour pouvoir bénéficier de l'exonération. Il peut, par exemple, être égal à une ou deux fois la valeur annuelle du Smic brut calculée pour un an sur la base de la durée légale. Le plafond ne peut faire l'objet d'aucune majoration à aucun titre que ce soit (*Loi précitée, art. 1, II et Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, I.6, V.2*).

■ Faut-il proratiser le plafond d'éligibilité en fonction de la durée du travail ?

La **réponse** à cette question est pour le moment encore **incertaine**. La **loi** ne comprend aucune précision, prévoyant seulement que la « rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance calculée sur un an sur la base de la durée légale du travail ». L'**instruction interministérielle** comporte un paragraphe V.2 destiné à répondre à la question « comment calculer la limite de rémunération de trois Smic ouvrant droit à l'exonération ? » (*v. ci-dessous*), en renvoyant aux modalités de calcul du coefficient de la réduction Fillon. Mais à sa lecture, il est possible d'avoir le sentiment qu'elle indique en fait uniquement comment calculer « la rémunération annuelle » à comparer au plafond d'éligibilité à l'exonération de trois Smic. Quant au **site des Urssaf**, il énonce : « La prime est totalement exonérée [...] pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur du Smic calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail. La rémunération inférieure à 3 fois le Smic pour un an sur la base de la durée annuelle implique une proratisation du Smic, notamment pour les salariés à temps partiel ». Et plus loin « Pour correspondre à la durée de travail, la limite de 3 Smic doit être calculée en fonction de la rémunération annuelle, proportionnée à la durée de présence de l'entreprise pour chaque salarié ». Au final, parle-t-on d'une proratisation de la « rémunération annuelle » à comparer au seuil des trois Smic ou du « plafond d'éligibilité à l'exonération » ? Plusieurs lectures sont possibles. Un arbitrage est attendu sur la réponse à apporter à cette question de la part de

la Direction de la sécurité sociale, qui devrait prochainement intervenir.

À NOTER La rédaction a interrogé Julie Jacotot, avocate associée du cabinet Fromont Briens, pour connaître sa position sur la question de la proratisation du plafond d'exonération. Selon elle, les termes de l'instruction du 4 janvier 2019, confortés par le site des Urssaf, sont « assez clairs ». Elle relève que son point V.2 consacré à la méthode de calcul des trois Smic ouvrant droit à l'exonération renvoie aux modalités prévues à la deuxième phrase du III de l'article L. 241-13 qui sont applicables pour le calcul de l'exonération Fillon. Or, celles-ci prévoyant la proratisation du Smic pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l'année, le même mécanisme devrait s'appliquer au plafond de trois Smic, estime-t-elle. D'autant que « d'un point de vue pratico-pratique », « les Urssaf auront tout intérêt à retenir la règle de la proratisation » qui limitera le champ d'application de l'exonération. Toutefois, Julie Jacotot estime que le débat juridique n'est pas tranché puisque cette lecture reviendrait à considérer que l'instruction ajoute à la loi une condition qui pourtant ne figurait plus dans le texte définitif, et que le prochain arbitrage annoncé de la DSS suppose que la question n'ait pas été totalement traitée par l'instruction.

► Comment calculer la rémunération annuelle ?

Selon les précisions de l'instruction, la rémunération à prendre en compte est la rémunération annuelle correspondant à l'**assiette des cotisations** et contributions sociales, **proportionnée** à la **durée de présence** dans l'entreprise pour chaque salarié selon les modalités actuellement retenues dans le cadre de l'allègement général des cotisations patronales. Ainsi, pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l'année, le salaire minimum de croissance pris en compte est celui qui correspond à la durée de travail prévue au contrat au titre de la période pendant laquelle ils sont présents dans l'entreprise. « La rémunération inférieure à trois fois le Smic pour un an sur la base de la durée annuelle implique une proratisation, notamment pour les salariés à temps partiel », a souligné l'Urssaf dans une information publiée sur son site internet (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, V.2; *CSS, L. 241-13, III, al. 2*).

À NOTER L'instruction interministérielle précise que la rémunération annuelle inclut les indemnités de fin de contrat de travail ou de fin de mission.

3 Comment la mettre en place ?

PAR ACCORD OU DÉCISION UNILATÉRALE ?

► Avant le 31 janvier 2019

L'**instauration** et les modalités de la prime (le montant, le plafond, le champ des bénéficiaires, la modulation de son niveau entre les bénéficiaires) peuvent faire l'objet d'un **accord d'entreprise ou de groupe** (*v. ci-après* « *Après le 31 janvier 2019* »).

Toutefois, afin de permettre un versement rapide, ses modalités peuvent être arrêtées jusqu'au 31 janvier 2019 par **décision unilatérale** de l'employeur. Dans ce cas, le **comité social et économique** (CSE) ou le comité d'entreprise (le cas échéant, les délégués du personnel (DP)

ou la délégation unique du personnel (DUP) s'ils existent) doivent être **informés** par l'employeur de cette décision, le **31 mars 2019 au plus tard** (*Loi précitée*, art. 1, III). Si ces instances sont mises en place postérieurement à la DUE mais avant le 31 mars, elles sont également informées. En cas de contrôle, les employeurs de moins de 11 salariés ou les particuliers employeurs pourront prouver par tout moyen qu'ils ont bien informé leurs salariés de leur décision de verser une prime (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, III.5).

À NOTER Le législateur n'a ainsi pas accordé de priorité à l'accord collectif par rapport à la décision unilatérale. L'employeur n'est donc pas contraint d'ouvrir des négociations sur la prime exceptionnelle avant de prendre sa décision.

► Après le 31 janvier 2019

Passé le 31 janvier 2019, l'employeur **devra nécessairement conclure un accord** d'entreprise ou de groupe selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail pour les accords d'intéressement (*Loi précitée*, art. 1, III). L'accord peut donc être conclu (*C. trav., art. L. 3312-5 et Instr. précitée*, III.1):

- dans le cadre d'un accord collectif de travail conclu, précise l'instruction, avec un ou plusieurs délégués syndicaux;
- entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives (OSR) dans l'entreprise (c'est-à-dire avec un salarié mandaté par une OSR dans l'entreprise);
- au sein du CSE (ou du CE ou de la DUP) à la majorité des représentants du personnel;
- par ratification par le personnel, à la majorité des 2/3, d'un projet de d'accord proposé par le chef d'entreprise. Cette majorité s'apprécie par rapport à l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification et non sur la base des seuls salariés présents lors du vote.

L'accord doit être **déposé** à la **Directe** par la partie la plus diligente, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail: www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/ (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, III.4).

QUE PEUT PRÉVOIR L'ACCORD OU LA DUE ?

L'accord ou la DUE peut porter sur l'ensemble des modalités d'attribution de la prime (*Loi précitée*, art. 1, III et *Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, III.2):

- le **montant** de la **prime**, sachant qu'elle ne fait l'objet d'une exonération exceptionnelle que dans la limite de 1 000 €;
- les **modalités** de son éventuelle **modulation** entre les bénéficiaires dans le respect des conditions décrites ci-dessous (*v. ci-après*);
- le **cas échéant**, l'**exclusion** des **salariés** dont la **rémunération** est **supérieure** à un certain **plafond** et le niveau de ce plafond (*v. ci-avant la partie sur les salariés éligibles*). « Le seul critère autorisé pour exclure une partie des salariés est la détermination d'un plafond de rémunération », insiste l'instruction interministérielle. En effet, explique-t-elle « 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

rieure 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 », en déduit-elle (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, I.6).

4 Quel montant est-il possible de verser ?

LE MONTANT DE LA PRIME PEUT-IL EXCÉDER 1 000 € ?

La loi ne fixe pas directement de montant à respecter pour le versement de la prime aux salariés. Le montant de la prime est donc librement déterminé. Toutefois, la spécificité du dispositif est de pouvoir bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales patronales comme salariales. À cet égard, les **exonérations** fiscales et sociales ne seront attribuées que dans la **limite** d'un **montant de 1 000 €**. Une prime d'un montant supérieur serait **assujettie** à cotisations et contributions sociales et à l'IR pour la **part dépassant** les 1 000 € (sur le détail des exonérations, *v. ci-après*).

Exemple : pour une prime d'un montant de 1 500 €, 1 000 € bénéficieront des exonérations sociales et fiscales, et les 500 € devront être réintégrés dans l'assiette des cotisations, contributions, impôts et taxes (*Loi précitée*, art. 1, II et *Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, II. et II.1).

SELON QUELS CRITÈRES LE MONTANT DE LA PRIME PEUT-IL ÊTRE MODULÉ ?

La loi ainsi que l'instruction fixent une liste de critères sur lesquels les entreprises peuvent se fonder pour moduler le montant de la prime exceptionnelle entre les salariés. Ces critères sont les suivants :

- la **rémunération** ;
- le niveau de **qualification** ou de **classification** ;
- la **durée de présence effective** dans l'entreprise pendant l'année 2018 ;
- la durée de travail prévue au contrat de travail.

L'instruction interministérielle apporte plusieurs éléments de réponses aux questions soulevées par la modulation du montant de la prime entre les salariés d'une même entreprise (*Loi précitée*, art. 1, II, 2° et *Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, II.2 et suivants).

À NOTER Dans la version initiale du projet de loi, les critères ne pouvaient être modulés « qu'en fonction » des critères mentionnés ci-dessus. La formulation « tels que » finalement retenue dans la loi, indique que ces critères ne sont pas limitatifs. De même, avant d'indiquer ces mêmes critères, l'instruction emploie la formulation « comme par exemple ».

Plusieurs critères peuvent-ils être cumulés ?

Selon l'instruction, il est possible de moduler le montant de la prime, « notamment » en cumulant un critère de durée et un ou plusieurs autres critères (rémunération, niveau de qualification ou de classification) (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, II.6).

Comment prendre en compte le temps de présence effective en 2018 du salarié dans l'entreprise ?

Le temps de présence effective du salarié dans l'entreprise en 2018 fait partie des critères indiqués par la loi permettant de moduler le montant de la prime. Cette modulation peut intervenir dans les **mêmes conditions** que celles prévues dans le cadre du 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.

Cependant, précise l'instruction, le bénéfice de l'exonération de la prime est soumis à l'**absence de réduction** du montant de la prime **en raison de certains congés**.

Les congés concernés sont les suivants :

- maternité ;
- paternité ;
- de l'accueil ou l'adoption d'un enfant ;
- d'éducation parentale ;
- pour maladie d'un enfant ;
- de présence parentale.

Enfin, l'instruction indique que la prime peut être modulée en fonction des **absences** ou de l'**assiduité** du salarié (*Loi précitée*, art. 1, II, 2° et *Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, II.3 et II.5).

Le montant peut-il varier en fonction des établissements ?

Un accord ou une décision unilatérale adoptée au niveau de l'entreprise peut prévoir l'attribution de prime d'un montant différent selon les établissements. Il en va de même en cas de déclaration unilatérale de l'employeur adoptée au niveau de l'établissement (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, II.4).

La modulation peut-elle aboutir à un montant de zéro pour certains salariés ?

À l'exception des salariés n'entrant pas dans le champ de l'application de la prime exceptionnelle, c'est-à-dire ceux dont la rémunération dépasse trois Smic, ainsi que ceux qui n'ont pas été effectivement présents dans l'entreprise en 2018, la prime doit être versée à l'ensemble des salariés. Il en résulte qu'une modulation du montant de la prime fondée sur les critères présentés ci-dessus **ne peut aboutir à une prime égale à zéro**, puisque cela aurait pour conséquence de priver certains salariés de cette prime, la condition de versement à l'ensemble des salariés n'étant alors pas remplie (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, II.8).

LA PRIME EXCEPTIONNELLE PEUT-ELLE SE SUBSTITUER À UNE PRIME VERSÉE HABITUELLEMENT ?

En aucun cas la prime exceptionnelle **ne peut se substituer** à des **augmentations** de rémunération, ni à des **primes prévues** par un accord salarial, le **contrat** de travail ou les **usages** en vigueur dans l'entreprise. De la même manière, elle ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations sociales, versés par l'employeur, ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage (*Loi précitée*, art. 1, II, *Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, II.9).

5 De quelles exonérations bénéficie la prime ?

COTISATIONS, CONTRIBUTIONS, IMPÔTS ET TAXES VISÉES

Sous réserve du respect des conditions mentionnées ci-avant, relatives à l'éligibilité, aux modalités d'attribution et de mise en place et aux délais de versement, la prime exceptionnelle versée aux salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic est exonérée de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle ainsi que d'impôt sur le revenu et de toute taxe ou contribution. Ainsi, dans la limite de 1 000 €, l'exonération porte sur les **cotisations et contributions** suivantes **listées** par l'instruction :

- cotisations (parts employeur et salariale) de sécurité sociale y compris, le cas échéant la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle ;
- cotisations et contributions (employeurs et salariés) aux régimes de retraite complémentaire ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes d'assurance chômage y compris AGS ;
- contribution solidarité autonomie ;
- contribution de versement transport ;
- contribution au dialogue social ;
- contributions dues au Fnal ;
- CSG et CRDS ;
- taxe sur les salaires ;
- taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;
- versement au titre du congé individuel de formation, contribution dédiée au financement du compte personnel de formation ;
- contribution patronale au titre de la formation professionnelle en alternance ;
- participations des employeurs (agricoles et non agricoles) à l'effort de construction (PEEC) ;
- le cas échéant, les contributions résultant d'accords conventionnels de branche.

Pour ces cotisations et contributions, le plafond de l'exonération s'apprécie par employeur.

En matière d'impôt sur le revenu, le plafond d'exonération s'apprécie par salarié bénéficiaire (*Loi précitée, art. 1, IV et Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, V.1*).

À NOTER La prime exceptionnelle étant exonérée d'impôt sur le revenu, elle ne doit pas être soumise par l'employeur au prélèvement à la source.

COMBIEN D'ÉCONOMIES L'EXONÉRATION PERMET-ELLE DE RÉALISER ?

Le gouvernement présente sur son site différents cas-types, qui exposent notamment les économies permises par l'exonération sociale et fiscale de la prime.

▣ Exemple 1 : entreprise de moins de 50 salariés et prime de 800 €

Une entreprise de 12 salariés envisage de verser une prime exceptionnelle d'un montant de 800 € à chacun de ses salariés, lesquels perçoivent une rémunération mensuelle égale à deux Smic. Chacun de ses salariés

peut donc bénéficier de la prime exceptionnelle, exonérée dans la limite de 1 000 €. Ainsi, en cas de versement de la prime à ses 12 salariés à hauteur de 800 €, représentant un total de 9 600 €, le gouvernement précise que l'employeur réaliser 3 300 € d'économie grâce aux exonérations de cotisations patronales. Côté salarié, le gain représente 250 € par bénéficiaire de la prime. (*www.economie.gouv.fr/prime-exceptionnelle-pouvoir-achat/*, 24 décembre 2018).

▣ Exemple 2 : entreprise de plus de 50 salariés versant une prime de 1 000 € et de 700 € selon les salariés

Une entreprise de 100 salariés envisage de verser une prime d'un montant de 1 000 € pour ses 19 salariés rémunérés à hauteur de 2,5 Smic mensuel net, et une prime de 700 € aux 80 autres salariés qui ont une rémunération mensuelle nette d'un Smic. Pour l'employeur, cela représente un total de 75 000 € de versement. Sur cette somme, 10 000 € sont économisés grâce aux exonérations de cotisations patronales. Côté salarié, l'économie moyenne est d'environ 300 € pour chaque salarié, indique le gouvernement dans son exemple (*www.economie.gouv.fr/prime-exceptionnelle-pouvoir-achat/*, 24 décembre 2018).

ENTRE-T-ELLE EN COMPTE DANS LE CALCUL DES EXONÉRATIONS SOCIALES ?

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. Par ailleurs, elle n'est pas non plus incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, II.7*).

LA PRIME EST-ELLE PRISE EN COMPTE POUR LE BÉNÉFICE DE CERTAINES PRESTATIONS ?

L'instruction explique que « de manière générale », la prime n'est pas prise en compte dans la détermination du revenu fiscal de référence, lequel régit les conditions d'éligibilité à différents dispositifs d'aides sociales et de certains avantages fiscaux.

Il est par ailleurs précisé que la prime exceptionnelle n'est pas prise en compte pour le calcul du droit à la prime d'activité (*Loi précitée, art. 1, IV et Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée, V.4*).

6 Quelles sont les modalités de versement de la prime ?

JUSQU'À QUAND LA PRIME PEUT-ELLE ÊTRE VERSÉE ?

Aux termes de la loi, le versement de la prime peut être effectué **entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019**. L'instruction interministérielle a en outre affirmé que la date du 31 mars 2019 est impérative et qu'aucun ver-

sement de la prime exceptionnelle ne peut par conséquent être effectué au-delà de cette date. Cette échéance s'impose également aux employeurs ayant pour pratique habituelle de verser la rémunération au cours du mois suivant celui de la période d'activité au titre de laquelle la rémunération est due, précise encore l'instruction (*Loi précitée*, art. 1, II, 3° et *Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, IV.2).

LA PRIME PEUT-ELLE FAIRE L'OBJET D'UNE OU PLUSIEURS AVANCES ?

Oui, la prime peut faire l'objet d'avances selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, IV.1).

DOIT-ELLE FIGURER SUR LE BULLETIN DE PAIE ?

Comme pour le reste de la rémunération, l'employeur à l'**obligation de mentionner** la prime exceptionnelle dans le **bulletin de paie du mois de versement** et le total net versé (salaire + prime) doit correspondre au total de la rémunération figurant sur le bulletin de paie. En raison des exonérations associées à la prime, l'instruction indique que la prime exceptionnelle devrait figurer « si possible » sur une **ligne spécifique** (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, IV.2).

7 Quelles sont les modalités déclaratives ?

Si la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est bien totalement exonérée de cotisations (*v. ci-dessus*), celle-ci doit néanmoins être **déclarée**, comme le rappelle

l'instruction interministérielle, *via* la **DSN**. À cet égard, le site www.dsn-info.fr a publié des informations sur les modalités déclaratives de la prime. En pratique, indique le site, la prime exceptionnelle est à déclarer (pour la version de norme P19V01) au niveau du **bloc « Prime, gratification et indemnité » – S21.G00.52 sous le code « 043 »** présent dans la **rubrique « type – S21.G00.52,001 »**. À compter de la version de norme P2001, une nouvelle valeur sera ajoutée pour déclarer la prime, indique encore le site.

En outre, la prime est, par défaut, considérée **incluse** dans le **mois principal déclaré** de la DSN. C'est-à-dire que si le versement de la prime n'est pas survenu au cours du mois principal déclaré alors la rubrique « date de versement d'origine – S21.G00.52.007 » doit être valorisée avec la date du versement réel de ladite prime. Pour illustrer ces informations, le site fournit un exemple indiquant que si la prime a été versée en décembre 2018 et qu'elle n'a été déclarée qu'en DSN de mois principal déclaré janvier 2019, la valorisation de la rubrique « Date de versement d'origine – S21.G00.52.007 » permettra de rattacher la prime au mois de décembre 2018. À défaut de valorisation, la prime sera réputée versée en janvier 2019.

Au niveau agrégé Acof, « le code type personnel (CTP) à utiliser pour la déclaration de la prime exceptionnelle est le **CTP 510** (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur). La première échéance à partir de laquelle il pourra être utilisé est celle du 5 ou du 15 février 2019 » est-il précisé sur le site des Urssaf. (*Instr. intermin. du 4 janvier 2019 précitée*, IV.4 et www.dsn-info.fr, 10 janvier 2019).

SOURCES • Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018, JO 26 décembre
• Instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019

 **CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :**
liaisons-sociales.fr