
PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT **Exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu**

La loi portant sur les « mesures d'urgence économiques et sociales » prévoit la possibilité d'attribuer à vos salariés une prime exceptionnelle, exonérée de charges sociales, salariales et patronales et d'impôt sur le revenu. Le versement de cette prime n'est pas obligatoire et reste une possibilité pour l'employeur.

Les employeurs concernés :

- Les employeurs soumis à l'obligation de s'affilier à l'UNEDIC (entreprises, professions libérales, associations, établissements publics à caractère industriel et commercial).
- Les entreprises contrôlées majoritairement par l'État comme, par exemple, La Poste, la RATP, la Banque de France..., ainsi que les entreprises de la branche des industries électriques et gazières.
- Les chambres des métiers, les services industriels ou commerciaux gérés par les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture, au profit de leurs salariés non statutaires.

A préciser :

- Sont exclus du dispositif : l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs.

Les salariés bénéficiaires :

- Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2018 peuvent bénéficier de la prime.
- Cependant la prime ne sera exonérée de cotisations et d'IR que pour les salariés ayant perçu en 2018 une rémunération brute inférieure à 3 fois la valeur du SMIC annuel calculé sur la base de la durée légale du travail, soit 53 944,80 € (9,88 € x 1820).

A préciser :

- Si la date de versement de la prime est antérieure au 31 décembre, il s'agit de tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement
- Il résulte de ce principe qu'une prime versée à un salarié ayant perçu une rémunération supérieure ou égale à 3 fois le SMIC annuel sera totalement soumise à cotisations et imposable.

Montant de la prime :

- La prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond.
- Le montant de la prime peut être modulé entre les salariés en fonction de critères tels la rémunération, le niveau de classification, la durée du travail prévue au contrat de travail ou la durée de présence effective au cours de l'année 2018.

A préciser :

- Certains congés sont assimilés à des périodes de présence effective pour l'attribution de la prime : congé de maternité, de paternité ou d'adoption, congé parental d'éducation, congés pour maladie d'un enfant (congé de présence parentale, congé pour enfant malade...). Le montant de la prime ne peut donc être modulé à la baisse pour les salariés en ayant bénéficié.

Conditions de versement de la prime :

- Pour bénéficier de l'exonération, la prime doit être versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.
- Elle peut être mise en place par accord d'entreprise ou par accord de groupe (dans ce cas l'accord s'impose aux filiales), selon les mêmes modalités que l'accord d'intéressement.
- Elle peut également résulter d'une décision unilatérale de l'employeur qui doit intervenir au plus tard le 31 janvier 2019. Dans ce cas, l'employeur informe le CSE ou le CE, ou à défaut les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel, au plus tard le 31 mars 2019.
- L'accord ou la décision unilatérale détermine le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond de rémunération retenu et la modulation de son niveau entre les salariés.

A préciser :

- La prime ne peut se substituer en aucun cas à des primes ou des augmentations de salaire prévues par accord d'entreprise, le contrat de travail ou un usage.
- Elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

Exonérations sociales et fiscales :

- Dans la mesure où sa mise en place et son montant respectent les dispositions détaillées ci-avant, la prime est exonérée, dans la limite de 1 000€ par bénéficiaire :
 - d'impôt sur le revenu ;
 - de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle, salariales et patronales (cotisations sociales, assurance chômage, CSG/CRDS, AGIRC-ARRCO, etc.) ;
 - et de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage (y compris la contribution supplémentaire à l'apprentissage) et de toutes les contributions à la formation professionnelle.

A préciser :

- Une prime dépassant 1 000€ est soumise à charges sociales et à l'impôt sur le revenu pour la fraction excédentaire.
- La loi ne précise pas si la prime est exonérée de taxe sur les salaires. Nous informerons nos abonnés de l'assujettissement ou de l'exonération à cette taxe dès que nous en aurons connaissance. A notre sens, la prime est exonérée de taxe sur les salaires. En effet, la doctrine de l'administration fiscale considère que sont exclues de la taxe toutes les sommes expressément exclues de l'assiette de la CSG.

Modalités déclaratives :

- Un nouveau code type personnel (CTP) sera créé pour déclarer la prime exceptionnelle. Il s'agit du CTP 510 (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur).

A préciser :

- La 1^{re} échéance à partir de laquelle ce CTP pourra être utilisé est celle du 5 ou du 15 février 2019.
- Les primes exceptionnelles versées avant le 1^{er} janvier devront être régularisées à l'occasion de l'échéance du 5 ou du 15 février 2019.

IMPORTANT : le montant de cette prime exceptionnelle doit figurer sur le bulletin de paie, même si elle est exonérée en totalité de cotisations et d'IR.

**N'hésitez pas à prendre contact avec nos juristes en droit social,
qui se tiennent à votre disposition pour répondre à vos interrogations et vous
accompagner dans vos démarches.**