

La prime pouvoir d'achat en 2020

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2020	
Mise en place	
Modalités autorisées	<ul style="list-style-type: none"> • La loi prévoit deux possibilités : <ul style="list-style-type: none"> - accord de groupe ou d'entreprise (1) ; - décision unilatérale de l'employeur (2). • L'employeur est libre de choisir la méthode qui lui convient.
Fenêtre de versement (*)	Du lendemain de la publication de la LFSS 2020 au Journal officiel (aux alentours du 25 décembre 2019) jusqu'au 30 juin 2020 (hors de ces bornes, pas d'exonération).
Exigence d'un accord d'intéressement	
Couverture par un accord d'intéressement(*)	<ul style="list-style-type: none"> • Seule une prime versée par un employeur mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de ladite prime bénéficiera des exonérations sociales et fiscales. • Par exception, un accord d'intéressement conclu entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 pourra porter sur une durée allant de 1 an à moins de 3 ans.
Exception	Associations et fondations reconnues d'utilité publique et autorisées à ce titre, à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt.
Conditions d'attribution et montant de la prime	
Salariés bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> • C'est à l'accord ou la décision unilatérale de fixer les conditions d'attribution de la prime. • Elle peut viser tous les salariés ou ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé (le cas échéant inférieur au seuil de 3 SMIC qui gouverne les exonérations). • Seuls les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime sont éligibles aux exonérations (*). En toute logique, seuls ces salariés devraient donc pouvoir bénéficier de la prime.
Montant de la prime	Fixé par l'accord ou la décision unilatérale.
Critères de modulation autorisés (*)	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de prévoir dans l'accord ou la décision unilatérale une modulation du montant de la prime en fonction de critères limitativement énumérés : rémunération, classification, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, présence effective sur l'année écoulé. • Toute autre forme de modulation fait perdre le bénéfice des exonérations.
Principe de non-substitution au salaire (*)	<ul style="list-style-type: none"> • La prime ne peut se substituer : <ul style="list-style-type: none"> - à aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage ; - à aucune augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise. • Si cette règle n'est pas respectée, aucune exonération ne peut jouer.
Les exonérations	
Salariés bénéficiaires	Salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime et ayant perçu sur les 12 mois précédant son versement une rémunération < à 3 fois le SMIC annuel .



Nature et étendue des exonérations	Dans la limite de 1 000 € , exonération d'impôt sur le revenu, des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (y inclus CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction.
-------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(*) Pas d'exonération si l'une de ces conditions n'est pas remplie.

(1) Accord collectif de travail, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord au sein du comité social et économique, ratification par les 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise. S'il existe dans l'entreprise des syndicats représentatifs ou un CSE, la procédure d'accord ratifié au 2/3 du personnel ne peut être utilisée que si au moins un syndicat représentatif ou le CSE se joint à l'employeur pour demander la ratification.

(2) Dans ce cas, l'employeur doit en informer le CSE avant le versement de la prime. Il s'agit d'une obligation d'« information » et pas de « consultation ».

Principe

Si les conditions requises sont remplies, la prime est **exonérée** de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu **dans la limite de 1 000 €** pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC appréciés sur 12 mois (à proratiser en cas de temps partiel ou d'année incomplète).

Si le montant de la prime est supérieur, la fraction excédentaire est assujettie à cotisations et imposable dans les conditions habituelles.

Calendrier

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020 a été définitivement adoptée le 3 décembre 2019.

Ce projet de loi doit encore franchir la barre du Conseil constitutionnel (une saisine a été déposée le 3 décembre).

La loi pourra ensuite être publiée au Journal officiel (sans doute un peu avant Noël), après quoi elle entrera en vigueur.

Principales différences entre la prime 2019 et la prime 2020


La version 2020 du dispositif en diffère cependant sur certains points, et en particulier les trois suivants :

- **Exigence d'un accord d'intéressement** pour que la prime puisse ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales. Le gouvernement justifie cette condition par la volonté de favoriser l'essor de l'intéressement. Il met en avant la « facilité » avec laquelle il serait possible de mettre en place un accord (loi PACTE, accords types à venir) ou encore, la possibilité ouverte par la loi, de conclure sur le premier semestre 2020 des accords d'intéressement pour une période inférieure aux 3 ans de principe, avec un minimum d'un an.

Une exception : Les associations et fondations reconnues d'utilité publique et autorisées à ce titre, à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt.

Pas d'exception pour les TPE : Les amendements visant à lever cette condition d'intéressement en faveur des TPE ont tous été rejetés.



- 
- Seconde différence majeure : la **fenêtre de versement de la prime**, plus large que l'année dernière. Elle sera ouverte du lendemain de la publication de la LFSS 2020 au Journal officiel, jusqu'au 30 juin 2020 (l'année dernière, la fenêtre de tir n'allait que jusqu'au 31 mars 2019).
 - Troisième différence majeure : le **traitement sur un pied d'égalité des deux modalités de mise en place** (décision unilatérale ou accord). L'année dernière, la voie de la décision unilatérale n'était ouverte que jusqu'à la fin janvier 2019. Cette fois, il n'y a pas de restriction.

Autres différences mineures :

- la **rémunération du salarié** à comparer au seuil de 3 SMIC annuels sera celle des 12 mois **précédant le versement** de la prime (Exemple : si versement le 30 avril 2020, le seuil des 3 SMIC annuels devra être respecté pour la période du 1^{er} mai 2019 au 30 avril 2020) , et non sur une année civile (pour mémoire, pour la prime 2019, c'est l'année civile 2018 qui constituait l'année de référence) ;
- l'exonération vise les **salariés liés par un contrat de travail** à l'entreprise à la date de versement de la prime (et non au 31 décembre pour la prime 2019).

Déclaration de la prime 2020

Les CTP à utiliser :

La fraction exonérée de la prime est à déclarer aux URSSAF sous le code type de personnel (CTP) **510**. Ce CTP est à 0 %, donc sans incidence sur les cotisations. Il pourra être utilisé au plus tôt à compter de l'exigibilité de janvier 2020 au titre de la période de décembre 2019.

La prime dont le montant dépasse 1 000 €, est soumise pour la fraction excédentaire à cotisations et contributions sociales. Ce dépassement doit être déclaré dans les conditions habituelles avec les CTP habituels (CTP 100...).

Identification en DSN

Dans la version 1.1 du cahier technique DSN 2020 daté du 28 mars 2019, un code réservé était prévu pour déclarer la fraction de prime exceptionnelle exonérée au bloc « Prime, gratification et indemnité - S21.G00.52 ». Il s'agissait du code **902** de la rubrique « Type - S21.G00.52.001 ».

Le GIP-MDS apportera sans doute des précisions sur le traitement de la prime dans les jours ou les semaines qui viennent, pour confirmer le code à utiliser et les modes de traitement en DSN.

Mettre en place un accord d'intéressement

Toute entreprise ayant respecté ses obligations en matière de représentation du personnel peut conclure un accord d'intéressement. C'est une condition préalable.

L'intéressement peut être mis en place de plusieurs manières :

- convention ou accord collectif de travail ;
- un accord entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- un accord au sein du comité social et économique (ou du comité d'entreprise)
- ou ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet présenté par l'employeur.

S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un CSE (ou un CE), la procédure par ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Important : Un accord d'intéressement ne peut pas être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.



PROPAYE

EURL au capital de 6000€
20, Allée des Terrasses des Pins
01600 TREVOUX

Tél. : 06.33.97.86.78 - Courriel : contact@propaye.net

Création : 16.12.2019
Dernière MAJ : 16.12.2019

Page : 3 / 5



Quelle que soit la période de calcul (période annuelle ou infra-annuelle), l'accord d'intéressement ouvre droit aux exonérations sociales et fiscales dès lors qu'il est conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Dépôt de l'accord

Les accords d'intéressement doivent obligatoirement être déposés auprès de la DIRECCTE du lieu de leur conclusion dans les 15 jours de la date limite de conclusion de l'accord.

Matériellement, le dépôt est effectué en deux exemplaires (une version papier et une version électronique). Si l'accord d'intéressement est conclu sous la forme d'un véritable accord collectif, il est à notre sens recommandé d'en remettre un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, comme pour tout accord collectif.

Examen par la DIRECCTE

La DIRECCTE dispose d'un délai de 4 mois à compter du dépôt d'un accord d'intéressement pour demander, après consultation de l'URSSAF dont relève l'entreprise, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements. En l'absence d'observation motivée dans ce délai de 4 mois, l'accord est considéré comme conforme aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur à sa date de conclusion.

Aucune contestation ultérieure sur ce point ne remettra en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux sommes versées. Cette protection couvre aussi bien l'exercice en cours que les exercices antérieurs à la contestation.

Durée de l'accord

En principe, les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de 3 ans.

Il est possible d'inclure dans l'accord une clause de reconduction tacite. Ce type de clause implique la reconduction de l'accord pour 3 ans si aucune des personnes habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement n'en demande la renégociation dans les 3 mois précédant sa date d'échéance.

Modèle d'accord sur l'intéressement

Le Ministère du Travail a publié en février 2019, un modèle type pour un accord d'intéressement.

Ce modèle reprend point par point les clauses obligatoires. Il contient aussi un certain nombre de notes explicatives qui facilitent la compréhension et guident la personne qui élabore concrètement un accord pour une entreprise donnée.

Le ministère rappelle que le choix de la formule de calcul et les modalités de répartition restent entièrement à la main des partenaires sociaux.

Notons, qu'à la fin du modèle d'accord sur l'intéressement, le ministère du Travail a placé une fiche à destination des petites et moyennes entreprises sur les formules de calcul de l'intéressement. Pour rappel, l'accord d'intéressement doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul qui doit être mentionnée dans l'accord. La formule de calcul est basée sur les résultats et/ou les performances de l'entreprise.

Accès au modèle officiel en [cliquant ici](#).

La prime pouvoir d'achat 2020 chez les gardiens d'immeuble

On l'a vu plus haut, la condition de mise en place d'un accord lié à l'intéressement est obligatoire pour pouvoir bénéficier d'une prime pouvoir d'achat, en 2020, exonérée de charges sociales et d'impôt. Cette condition a été exceptionnellement levée pour les associations reconnues d'utilité publique autorisées à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt.

En revanche, cette condition a été conservée pour les TPE (Très Petites Entreprises) : les amendements réclamant cette levée, ont tous été rejetés. Sauf modification de dernière minute avant publication de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 au JO, cette condition est donc maintenue même pour les très petites entreprises ne comptant qu'un seul salarié.





De fait, il est nullement question d'échapper à la condition de mise en place d'un accord d'intéressement, pour pouvoir bénéficier de la prime pouvoir d'achat 2020, même chez les gardiens et employés d'immeuble.

Toutefois, l'intéressement est un dispositif collectif et facultatif de rémunération, basé sur les résultats et les performances de l'entreprise. La branche des gardiens et employés d'immeuble aura quelque peu des difficultés à déterminer des résultats sur lesquels appuyer les calculs d'un intéressement.

Pour autant, pour les organismes à but non lucratif, il est tout à fait possible de mettre en place un intéressement mais ce dernier se fera sur la base de critères extra-financiers.

Un accord d'intéressement est donc tout à fait possible dans les organisations non lucratives sous réserve de respecter des formules de calcul basées sur des critères de performance et non de résultat. La performance ne relève alors pas d'un accomplissement individuel qui sert au développement en échange d'une rémunération, mais sera axée sur une amélioration des services rendus au public pour lesquels le salarié s'est engagé.

Un intéressement basé sur un indice de satisfaction des copropriétaires, par exemple, devrait être admis et autorisé (voir page 9 du modèle d'accord sur l'intéressement proposé par le Ministère du Travail).



PROPAYE

EURL au capital de 6000€
20, Allée des Terrasses des Pins
01600 TREVOUX

Tél. : 06.33.97.86.78 - Courriel : contact@propaye.net

Création : 16.12.2019
Dernière MAJ : 16.12.2019

Page : 5 / 5