

Dernière mise à jour le 26 décembre 2018

Prime « pouvoir d'achat » : la loi est publiée au JO

Ce fut rapide, la loi « portant mesures d'urgence économiques et sociales » (dite loi « gilets jaunes ») est publiée au JO de ce matin 26 décembre 2018. Figure notamment dans cette loi, la ...

Sommaire

- Employeurs concernés
- Une prime non obligatoire
- Salariés concernés
- Conditions à remplir pour bénéficier du régime fiscal et social de faveur
- Régime fiscal et social de la prime
- Application à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon
- Prime excédant la valeur de 1.000 €
- Affichage sur le bulletin de paie
- Accord collectif ou décision unilatérale
- Accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur ?
- Références

Ce fut rapide, la loi « portant mesures d'urgence économiques et sociales » (dite loi « gilets jaunes ») est publiée au JO de ce matin 26 décembre 2018.

Figure notamment dans cette loi, la prime « pouvoir d'achat » dont nous vous pouvons désormais aujourd'hui confirmer les dispositions.

Employeurs concernés

Sont concernés les employeurs suivants :

- Les employeurs soumis à l'obligation prévue à l'article L 5422-13 du code du travail d'assurer les salariés contre le risque de privation d'emploi, en d'autres termes les employeurs obligés de s'affilier à l'UNEDIC (soit les entreprises, professions libérales, associations, EPIC) ;
- Les entreprises dont le contrôle est majoritairement effectué par l'État (RATP, La Poste, Banque de France, FDJ);
- Entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

En conséquence, sont exclus du dispositif :

- L'État ;
- Les collectivités locales ;
- Les établissements publics administratifs.

Une prime non obligatoire

Rappelons que cette prime revêt un caractère non obligatoire, la loi indiquant à cet effet que « Cette prime peut être attribuée par l'employeur (...) ».

Extrait de la loi :

1. - Bénéficie de l'exonération prévue au IV la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat respectant les conditions prévues aux II et III qui est attribuée à leurs salariés par les employeurs soumis à l'obligation prévue à l'article L. 5422-13 du code du travail ou relevant des 3° à 6° de l'article L. 5424-1 du même code.

Salariés concernés

Cette prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond.

Nota :

La loi est muette sur ce plafond d'attribution ni à une quelconque modalité d'appréciation (une base horaire, mensuelle ou annuelle ou autre...).

Extrait de la loi :

I (...)

Cette prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond.

Conditions à remplir pour bénéficier du régime fiscal et social de faveur

Ouvrent droit à un régime fiscal et social favorables, les primes versées, **dans la limite de 1.000 € par bénéficiaire**, aux salariés :

- Ayant perçu en 2018, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du Smic annuel déterminé sur la base de la durée légale (soit $3 \times 1.820 \text{ h} \times 9,88 \text{ €} = 53.944,80 \text{ €}$).

Cette prime doit en outre répondre favorablement aux conditions cumulatives suivantes :

1. Les salariés bénéficiaires doivent être liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement, si celle-ci est antérieure ;
2. Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classifications ou la durée de présence effective pendant l'année 2018 ou la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnées (les congés payés étant assimilés à des périodes de présence effective) ;
3. Le versement est réalisé entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 ;
4. Enfin la prime 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, 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.

Extrait de la loi :

1. - Pour les salariés ayant perçu en 2018 une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat bénéficie de l'exonération prévue au IV, dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire, lorsqu'elle satisfait les conditions suivantes : 1° Elle bénéficie aux salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement, si celle-ci est antérieure ; 2° Son montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classifications ou la durée de présence effective pendant l'année 2018 ou la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnées 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° Son versement est réalisé entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 ; 4° Elle 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. Elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

Régime fiscal et social de la prime

Sous réserve du respect des conditions précitées (**valeur maximale de la prime de 1.000 € et attribution à un salarié dont le salaire annuel est inférieur à 3 Smic annuel notamment**), la prime bénéficie :

- D'une totale exonération d'impôt sur le revenu (si la prime est versée en 2019, elle ne sera donc pas prise en compte dans le net imposable et la base du PAS) ;
- D'une exonération de toutes cotisations et contributions sociales d'origines légale ou conventionnelle ;
- D'une exonération des taxes sur les salaires (formation continue, apprentissage, effort construction) ;
- D'une exonération de la taxe sur les salaires, selon nous, par alignement de la base de la taxe sur les contributions CSG/CRDS.

En outre, cette prime est exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité.

Application à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon

Pour l'application de régime social et fiscal de faveur à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les références au code de la sécurité sociale sont remplacées par les références aux dispositions applicables localement ayant le même objet.

Prime excédant la valeur de 1.000 €

Dans le cas où cette prime viendrait à excéder la valeur de 1.000 €, elle devra alors être traitée en 2 fois :

1. 1 fois, dans la limite de 1.000 € avec exonération fiscale, sociale et taxes sur les salaires ;
2. 1 seconde fois, à l'instar de toute autre prime, avec une soumission à l'impôt sur le revenu et à la totalité des cotisations sociales et taxes sur les salaires.

Affichage sur le bulletin de paie

A notre avis, il conviendra d'indiquer de façon claire et identifiable la présente prime sous le terme de « prime pouvoir d'achat ».

Si cette prime avait une valeur supérieure à 1.000 €, imaginons 2.500 €, nous aurons alors :

1. La prime « pouvoir d'achat » pour 1.000 € « en bas du bulletin » hors soumission à l'impôt sur le revenu, cotisations sociales et taxes sur les salaires ;
2. La même prime « pouvoir d'achat », pour 1.500 €, insérée entre le salaire de base et le salaire brut, conduisant à sa soumission à l'impôt sur le revenu et à la totalité des cotisations sociales et taxes sur les salaires.

Extrait de la loi :

1. - La prime attribuée dans les conditions prévues aux I à III est exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues aux articles 235 bis, 1599 ter A et 1609 quinquies du code général des impôts ainsi qu'aux articles L. 6131-1, L. 6331-2, L. 6331-9 et L. 6322-37 du code du travail dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement. Elle est exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale. V. - Pour l'application du présent article à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les références au code de la sécurité sociale sont remplacées par les références aux dispositions applicables localement ayant le même objet.

Accord collectif ou décision unilatérale

Le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond d'attribution de la prime, et la modulation de son niveau entre les bénéficiaires font l'objet d'un accord d'entreprise ou de groupe.

Toutefois, ces modalités peuvent être arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019 par décision unilatérale du chef d'entreprise.

En cas de décision unilatérale, l'employeur en informe (sans obligation de consultation), au plus tard le 31 mars 2019, le CSE, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel, s'ils existent.

Accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur ?

Conséquences directes des dispositions que nous venons d'exposer :

1. L'employeur peut décider « seul » de mettre en place la prime ;
2. Il dispose pour cela d'un délai expirant le 31 janvier 2019 ;
3. Passé le délai expirant le 31 janvier 2019, ladite prime ne pourra être mise en place que par le biais d'un accord d'entreprise ou de groupe.

Extrait de la loi :

III. - Le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond mentionné au second alinéa du I et la modulation de son niveau entre les bénéficiaires dans les conditions prévues au 2° du II font l'objet d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités énumérées à l'article L. 3312-5 du code du travail. Toutefois, ces modalités peuvent être arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019 par décision unilatérale du chef d'entreprise. En cas de décision unilatérale, l'employeur en informe, au plus tard le 31 mars 2019, le comité social et économique, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel, s'ils existent.

Extrait de la loi :

Article 1

I. - Bénéficie de l'exonération prévue au IV la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat respectant les conditions prévues aux II et III qui est attribuée à leurs salariés par les employeurs soumis à l'obligation prévue à l'article L. 5422-13 du code du travail ou relevant des 3° à 6° de l'article L. 5424-1 du même code.

Cette prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond.

II. - Pour les salariés ayant perçu en 2018 une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat bénéficie de l'exonération prévue au IV, dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire, lorsqu'elle satisfait les conditions suivantes :

1° Elle bénéficie aux salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement, si celle-ci est antérieure ;

2° Son montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classifications ou la durée de présence effective pendant l'année 2018 ou la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnées 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° Son versement est réalisé entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 ;

4° Elle 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. Elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

III. - Le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond mentionné au second alinéa du I et la modulation de son niveau entre les bénéficiaires dans les conditions prévues au 2° du II font l'objet d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités énumérées à l'article L. 3312-5 du code du travail. Toutefois, ces modalités peuvent être arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019 par décision unilatérale du chef d'entreprise. En cas de décision unilatérale, l'employeur en informe, au plus tard le 31 mars 2019, le comité social et économique, le

comité d'entreprise, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel, s'ils existent.

IV. - La prime attribuée dans les conditions prévues aux I à III est exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues aux articles 235 bis, 1599 ter A et 1609 quinovies du code général des impôts ainsi qu'aux articles L. 6131-1, L. 6331-2, L. 6331-9 et L. 6322-37 du code du travail dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement. Elle est exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale.

V. - Pour l'application du présent article à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les références au code de la sécurité sociale sont remplacées par les références aux dispositions applicables localement ayant le même objet.

Références

LOI n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, JO du 26 décembre 2018