

# La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2020 en tableau récap'

*C'est fait : la nouvelle version de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a été définitivement votée dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020. Aux entreprises d'apprécier maintenant si, une fois la loi entrée en vigueur, elles se lanceront dans la nouvelle mouture du dispositif, en particulier au regard des conditions exigées.*

## La PEPA 2020 en tableau récapitulatif

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

Une de ses mesures les plus médiatiques est une nouvelle mouture de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dont nous présentons ci-après le régime sous forme de **tableau récapitulatif**.

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.

**Rappelons** que le 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.

## Trois grandes différences par rapport à l'année dernière

Très largement inspirée du mécanisme qui avait été mis en place l'année dernière, **la version 2020** du dispositif en diffère cependant sur certains points, et en particulier les trois suivants.

- **Le principal est l'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 « pousser les feux » de l'intéressement et favoriser son essor. Reste à savoir si cette condition ne fera pas fuir les petites entreprises.

Pour la justifier, le gouvernement 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.

**La loi a prévu une exception ciblée à la condition d'accord d'intéressement : certaines associations et fondations (voir tableau). Les amendements visant à lever cette condition en faveur des TPE ont tous été rejetés.**

- **La seconde différence majeure, c'est 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, 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.

Sur un plan plus technique, on notera également que :

- la **rémunération du salarié** à comparer au seuil de 3 SMIC annuels sera celle des 12 mois précédant le versement de la prime (et non sur une année civile - l'année dernière, c'est 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).

### **Code type de personnel URSSAF 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 fraction de prime assujettie à cotisations et contributions sociales est déclarée dans les conditions habituelles avec les CTP habituels (CTP 100, etc.).

### **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'agirait 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.

## **La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2020**

### **Mise en place**

#### **Modalités autorisées**

- La loi prévoit deux possibilités (loi art. 7, III) :
  - **accord** de groupe ou d'entreprise conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement (1) ;

	<p>- <b>décision unilatérale</b> de l'employeur <b>(2)</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il n'y a aucune priorité de l'accord sur la décision unilatérale. L'employeur est libre de choisir la méthode qui lui convient.</li> </ul>
<b>Fenêtre de versement (*)</b>	Du lendemain de la publication de la LFSS 2020 au Journal officiel jusqu'au 30 juin 2020 (hors de ces bornes, pas d'exonération) (loi art. 7, II, 3°).
<b>Exigence d'un accord d'intéressement</b>	
<b>Couverture par un accord d'intéressement (*)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seule une prime versée par un employeur mettant en œuvre un <b>accord d'intéressement</b> à la date de versement de ladite prime bénéficiera des exonérations sociales et fiscales (loi, art. 7, I, A).</li> <li>• Par exception, un accord d'intéressement conclu entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 30 juin 2020 pourra porter sur une durée allant de <b>1 an à moins de 3 ans</b> (loi art. 7, I, B).</li> </ul>
<b>Exception</b>	<b>Associations et fondations reconnues d'utilité publique et autorisées à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt (loi art. 7, I, F).</b>
<b>Conditions d'attribution et montant de la prime</b>	
<b>Salariés bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C'est à l'accord ou la décision unilatérale de fixer les conditions d'attribution de la prime (loi art. 7, III).</li> <li>• 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) (loi art. 7, I, C).</li> <li>• Seuls les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime sont éligibles aux exonérations (*) (loi art. 7, II, 1°). En toute logique, seuls ces salariés devraient donc pouvoir bénéficier de la prime.</li> </ul>
<b>Montant de la prime</b>	Fixé par l'accord ou la décision unilatérale (loi art. 7, III).
<b>Critères de modulation autorisés (*)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de prévoir dans l'accord ou la décision unilatérale une <b>modulation du montant de la prime</b> en fonction de critères limitativement énumérés : rémunération, classification, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, présence effective sur l'année écoulé <b>(3)</b> (loi art. 7, II, 2° et III).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toute autre forme de modulation fait perdre le bénéfice des exonérations.</li> </ul>
<b>Principe de non-substitution au salaire (*)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La prime ne peut se substituer (loi art. 7, II, 4°) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- à aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage ;</li> <li>- à aucune augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.</li> </ul> </li> <li>• Si cette règle n'est pas respectée, aucune exonération ne peut jouer.</li> </ul>
<b>Les exonérations</b>	
<b>Salariés bénéficiaires</b>	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 <b>rémunération &lt; à 3 fois le SMIC annuel (4)</b> (loi art. 7, II, 1° et V).
<b>Nature et étendue des exonérations</b>	Dans la <b>limite de 1 000 €</b> , 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 (loi art. 7, V).
<b>Intérimaires et ESAT</b>	
<b>Travailleurs temporaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit à la prime du <b>chef de l'entreprise utilisatrice</b> (loi art. 7, I, D) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'entreprise qui attribue la prime à ses salariés en informe l'entreprise de travail temporaire (ETT) dont relève le salarié mis à disposition ;</li> <li>- intérimaires bénéficiaires : ceux mis à disposition d'une entreprise utilisatrice à la date de versement de la prime ;</li> <li>- paiement : l'ETT verse la prime à l'intérimaire bénéficiaire, selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice ;</li> <li>- la condition d'accord d'intéressement s'apprécie dans ce cas au niveau de l'entreprise utilisatrice.</li> </ul> </li> <li>• Le cas échéant, les intérimaires peuvent aussi bénéficier, à notre sens, de la prime de pouvoir d'achat au titre de <b>l'entreprise de travail</b></li> </ul>

	<b>temporaire</b> (leur employeur), si celle-ci la met en place pour ses propres salariés dans les conditions prévues par la loi.
<b>Travailleurs handicapés en ESAT</b>	Dans les ESAT, la prime est exonérée si elle bénéficie à l'ensemble des travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail à sa date de versement (loi art. 7, I, E et IV).
<p>(*) Pas d'exonération si l'une de ces conditions n'est pas remplie.</p> <p>(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.</p> <p>(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 ».</p> <p>(3) Certains congés seront assimilés à des durées de présence effective (congés de maternité, de paternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congés pour enfant malade, congé de présence parentale, salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant gravement malade).</p> <p>(4) SMIC annuel calculé en fonction de la durée du travail prévue au contrat (à proratiser en cas de temps partiel ou pour les salariés qui ne sont pas employés toute l'année).</p>	

*Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 (art. 7), définitivement adopté le 3 décembre 2019*

*<http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/ta/ta0353.pdf>*