

## Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut être modulée en raison des absences ou de l'assiduité



Critères d'attribution et de modulation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, appréciation de son caractère supplémentaire, etc. Une instruction interministérielle du 4 janvier 2019 détaille les règles à respecter pour que la prime exceptionnelle prévue par la loi du 24 décembre 2018 ne devienne pas une source de redressement de charges sociales.

En réponse au mouvement des "gilets jaunes", la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales offre la possibilité aux entreprises de verser à leurs salariés une [prime exceptionnelle](#), exonérée de toutes cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu. Mais pour bénéficier de ce cadeau de l'Etat, le législateur fixe des limites et conditions strictes : "Afin que cette mesure permette une augmentation effective du pouvoir d'achat pour les salariés et ne se traduise par aucun effet de substitution avec la rémunération habituellement versée, la loi s'est attachée à fixer des règles simples et recherchant le versement rapide d'une rémunération supplémentaire ciblée autant que possible vers les salariés les

plus modestes de l'entreprise", rappelle une instruction interministérielle du 4 janvier 2019, non encore publiée que nous nous sommes procuré.

Ce texte de neuf pages rédigé par les services des ministères de la santé et de l'action et des comptes publics, destiné aux Urssaf, apporte plusieurs précisions à avoir en tête pour éviter tout risque de redressement.

### **Salariés bénéficiaires de la prime exceptionnelle**

L'instruction confirme d'abord que la prime peut n'être versée qu'à une seule partie des salariés, au regard d'un **plafond de rémunération** : "L'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain plafond (qui peut être fixé à un niveau différent de celui de trois Smic qui limite l'éligibilité à l'exonération)". L'inverse, qui viserait à favoriser les plus hautes rémunérations, est évidemment interdit : l'employeur "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", est-il affirmé. Pour les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail, ils bénéficient de la prime dans les mêmes conditions que les salariés "classiques".

La prime ne peut pas non plus être conditionnée à la présence du salarié dans l'entreprise à une date différente de celle prévue par la loi. "Les salariés éligibles sont les **salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018**, est-il rappelé. Dans le cas où la prime est versée avant cette date, les salariés éligibles sont tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement". Autrement dit, la prime ne peut pas être réservée aux salariés présents par exemple au moins depuis le 1er octobre 2018 (ce qui reviendrait à poser un critère d'ancienneté de trois mois).

A noter : les apprentis peuvent en bénéficier selon les mêmes modalités.

<b>Salariés intérimaires : la possibilité d'une double prime exceptionnelle</b>
Si une entreprise de travail temporaire décide de verser la prime exceptionnelle aux salariés permanents, la prime doit aussi bénéficier aux salariés intérimaires, précise l'instruction. Les salariés intérimaires sont aussi potentiellement éligibles au bénéfice de la prime exceptionnelle versée par l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, "l'entreprise utilisatrice devra communiquer à l'entreprise de travail temporaire (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 la prime aux salariés concernés", est-il indiqué.

### **Montant de la prime exceptionnelle**

La loi autorise l'employeur à moduler le niveau de la prime notamment au regard de la durée de présence du salarié dans l'entreprise au cours de

l'année 2018. "Toutefois, pour que la prime soit éligible à l'exonération (de charges sociales), il n'est **pas autorisé d'en réduire le montant à raison des congés** (...) au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale, pour la maladie d'un enfant et de présence parentale", énonce l'administration. Au sein d'une même entreprise, il est également possible d'attribuer des montants de primes différents aux salariés **selon les établissements** dont ils relèvent, assure-t-elle. De la même manière, la prime peut être **modulée en fonction des absences ou de l'assiduité** du salarié.

A noter : les critères de modulation peuvent être combinés.

### **Appréciation du caractère supplémentaire de la prime**

Pour bénéficier de l'exonération totale de cotisations sociales et d'imposition sur le revenu, la prime exceptionnelle ne doit se substituer à aucun élément de rémunération. À cet égard, l'instruction est particulièrement détaillée :

- l'employeur ne peut pas substituer ou diminuer une prime versée en vertu d'un usage. A cet égard, l'instruction précise que les primes exceptionnelles **versées les deux années précédentes** aura valeur d'usage pour l'application du présent dispositif ;
- la prime exceptionnelle ne peut pas non plus se substituer ou venir en diminution de **primes habituelles** telles que les primes de 13e mois, de congés ou de vacances, de Noël ou toute autre prime versée obligatoirement ou habituellement par l'employeur ;
- la prime ne peut pas non plus se substituer ou venir en diminution des **primes au titre des résultats de l'entreprise ou du salarié** (intéressement et participation par exemple), des **primes de performance** liées à l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de certains des salariés habituellement versés à quelque moment de l'année que ce soit, même lorsque leur montant n'est pas déterminé à l'avance. Toutefois, dans ce cas, l'exonération de cotisations et la défiscalisation de la prime de fin d'année peut être prévue, mais seulement pour la part de la prime de performance qui excède la moyenne, par salarié, du niveau de prime versé au titre des deux années précédentes.

### **Versement de la prime exceptionnelle**

La prime exceptionnelle doit être **versée au plus tard le 31 mars 2019**.

L'instruction indique qu'elle peut faire l'objet d'avances selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération. La prime ne saurait en

revanche être divisée en plusieurs versements, dont un ou plusieurs versements seraient versés après le 31 mars prochain.

Enfin, la prime exceptionnelle doit apparaître **sur le bulletin de paie** : "Le code du travail prévoit l'obligation de mentionner sur le bulletin de paie la totalité de la rémunération du salarié, insiste l'instruction. Le versement de la prime exceptionnelle doit donc obligatoirement apparaître sur une ligne - si possible spécifique en raison des exonérations associées - du bulletin de paie du mois du versement et le total net versé (salaire + prime) doit correspondre au total de la rémunération figurant sur le bulletin de paie".

Le site [dsn.info](http://dsn.info) précise qu'il faut remplir l'information relative à la prime exceptionnelle sous le CTP 510, ce qui est "sans incidence sur le montant des cotisations car la prime exceptionnelle n'est pas soumise à cotisation". Cela vaut jusqu'à hauteur de 1 000 euros par salarié sur l'ensemble de la période décembre à mars.

"La première échéance à partir de laquelle ce CTP 510 pourra être utilisé est celle du 5 ou du 15 février 2019", indique également le site. "Aussi, les sommes qui auraient été versées à ce titre avant le 1er janvier 2019 devront donc être régularisées en période 'Décembre 2018' au sein de la DSN de mois principal déclaré Janvier 2019 (échéance du 5 ou du 15 février 2019)".