

## Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : la DSS apporte de nouvelles précisions -

*Une instruction interministérielle du 6 février 2019 revient sur le régime de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat mise en place par la loi portant mesures d'urgence économique et sociale. Elle actualise les questions/réponses diffusées par l'instruction du 4 janvier et apporte une nouvelle série de précisions (salariés sans rémunération en 2018, mise en place par accord, incidences de la prime sur l'intéressement, calcul des indemnités de rupture, seuil de 3 SMIC, etc.).*

*La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales (MUES) a mis en place un dispositif permettant aux employeurs de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en exonération de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu à hauteur de 1000 €. La prime doit être versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 (loi [2018-1213](#) du 24 décembre 2018, art. 1, JO du 26).*

### **Mise à jour des questions/réponses**

*Début janvier, l'administration avait diffusé une instruction sous formes de questions/réponses pour appuyer le dispositif (voir notre dépêche du 10 janvier 2019 <http://rfpaye.grouperf.com/depeches/42877.html> ou sur Social-Expert <https://www.social-expert.com/actualites/fil-quotidien/article/id/breves-social-42877>).*

*L'instruction du 6 février 2019 rediffuse ces questions/réponses, mais actualisées et complétées (instr. intermin. DSS/5B/5D 2019-2 du 4 janvier 2019).*

*Il est à cette occasion précisé que les employeurs **ayant déjà attribué une prime** à leurs salariés antérieurement à la publication des nouvelles précisions (11 février 2019) et qui seraient amenés à modifier les **conditions d'attribution postérieurement au 31 janvier 2019** peuvent le faire, lorsque nécessaire, **sans remise en cause de l'éligibilité à l'exonération**.*

*Des points plus spécifiques ont aussi été précisés (voir ci-après).*

### **Salarié sans rémunération en 2018**

*Pour ouvrir droit à l'exonération de cotisations et contributions sociales, la prime doit être versée à tous les salariés éligibles ayant un contrat de travail en vigueur au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement si elle est antérieure) et ayant « **perçu une rémunération en 2018** », comme le prévoit d'ailleurs la loi (Q/R I.2. modifiée ; loi [2018-1213](#) du 24 décembre 2018, art. II, al. 1).*

*A contrario, l'administration souligne qu'il est **possible de ne pas verser de prime aux salariés n'ayant perçu aucune rémunération en 2018** même si leur contrat de travail est en vigueur au 31 décembre 2018, **sans que l'exonération soit remise en cause** (page 1 de l'instruction et Q/R II.8 modifié).*

*L'instruction ne donne pas d'illustration, mais cette précision peut viser, par exemple, des salariés absents sur l'ensemble de l'année 2018 dans le cadre d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise sans rémunération. On peut aussi imaginer, à notre sens, le cas d'un salarié en arrêt maladie toute l'année et qui, en dehors de l'indemnisation sécurité sociale (IJSS), n'aurait eu aucune rémunération, ni indemnisation complémentaire au titre d'un maintien de salaire (ex. : ancienneté insuffisante, droits épuisés).*

*Mais peut-elle permettre d'exclure, au niveau du « droit » à la prime, un(e) salarié(e) qui aurait été en congé parental total sur l'ensemble de l'année 2018, sans percevoir le moindre élément de rémunération ? C'est, en creux, ce que semble induire l'instruction.*

*Cependant, au niveau des règles de « modulation », il faut rappeler que si la décision unilatérale ou l'accord à l'origine de la prime prévoit une modulation du montant de la prime en fonction de la durée de présence sur 2018, ce congé fait partie de la liste des congés en lien avec la famille qui sont assimilés à une présence effective par la loi MUES (loi [2018-1213](#) du 24 décembre 2018, art. 1-II, 2° ; Q/R II.3 de l'instruction). Ainsi, la prime ne peut pas être réduite en raison de l'absence liée à un congé parental si le salarié a droit à la prime, (ex. : cas d'un salarié à l'effectif au 31 décembre 2018, mais revenu de congé parental début novembre ou au contraire parti en congé le 1<sup>er</sup> février).*

*Rappelons que l'exonération bénéficie aux seuls salariés dont la rémunération 2018 est inférieure à 3 SMIC (voir plus loin).*

### **Intérimaires**

*On sait que les intérimaires peuvent le cas échéant bénéficier de la prime à deux titres (l'entreprise de travail employeur, l'entreprise utilisatrice) (instr. intermin. DSS/5B/5D 2019-2 du 4 janvier 2019 ; Q/R I.11).*

*L'administration précise aujourd'hui que lorsqu'une ou plusieurs des **entreprises utilisatrices d'une part**, et **l'entreprise de travail temporaire d'autre part**, décident de verser une prime à un même salarié, le **plafond de rémunération** ainsi que le **montant maximal** de la prime sont **calculés dans les mêmes conditions que si chaque versement était décidé par un employeur distinct** (Q/R I.11 modifié).*

### **Calcul des indemnités de rupture**

*Début janvier, l'administration avait précisé que la prime n'est pas incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission. Il est aujourd'hui précisé que compte tenu de sa nature non-récurrente, la prime n'est **pas non plus prise en compte dans le calcul des indemnités de rupture** du contrat de travail (Q/R II.7 modifié).*

### **Calcul de l'intéressement**

*Il est précisé que l'attribution de la prime exceptionnelle **ne peut pas se substituer à un éventuel supplément d'intéressement**, dans les entreprises où ce mécanisme existe (Q/R II.10 nouvelle).*

*Par ailleurs, l'administration précise que les primes de pouvoir d'achat **ne doivent pas être neutralisées pour le déclenchement de l'intéressement** (Q/R II.11 nouvelle). L'accord d'intéressement doit être appliqué tel quel. Dans certains cas, le versement de la prime peut empêcher un déclenchement de l'intéressement ou la possibilité de financer un supplément d'intéressement à l'ensemble des salariés. L'entreprise doit prendre sa décision en connaissance de cause.*

### **Articulation avec les négociations annuelles obligatoires**

*L'instruction précise l'articulation entre la négociation de la prime et la négociation annuelle obligatoire (Q/R III.1 modifié). Ainsi, la négociation de la prime peut avoir lieu **en même temps** que les négociations annuelles obligatoires (Q/R III.1 modifiée).*

*En revanche, elles doivent être formalisées dans des **accords distincts**.*

### **Pas d'accord par ratification sans un soutien syndical ou celui du comité social et économique**

Pour **mettre en place la prime par accord**, il faut procéder comme pour l'intéressement. Quatre voies sont possibles :

- accord collectif de travail de droit commun conclu avec des délégués syndicaux ;
- accord avec des représentants de syndicats représentatifs dans l'entreprise (salarié mandaté) ;
- accord au sein du comité social et économique (CSE) ou du comité d'entreprise (CE) ;
- ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord présenté par le chef d'entreprise.

Pour la **procédure par ratification**, l'administration souligne, que comme pour l'intéressement, l'employeur ne peut passer par cette voie que si au moins un syndicat représentatif ou le CE/CSE se joint à lui pour demander la ratification. Dans le cas contraire, l'employeur ne peut pas demander la ratification (Q/R III.1 modifiée).

### **Pas de dépôt des décisions unilatérales**

Par ailleurs, il est également précisé qu'il n'y a pas d'obligation légale de dépôt auprès de la DIRECCTE en cas de décision unilatérale de mise en place de la prime (Q/R III.4 modifiée).

Pour mémoire, les employeurs avaient jusqu'au 31 janvier 2019 pour mettre la prime en place par décision unilatérale. Cette voie est désormais fermée et il ne reste désormais que la possibilité de procéder par accord (voir ci-avant).

### **Limite de 3 SMIC 2018 gouvernant l'exonération**

La prime exceptionnelle est exonérée de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 000 € lorsqu'elle est versée à des salariés ayant perçu en 2018 une **rémunération inférieure à 3 SMIC annuels 2018** calculés sur la base de la durée légale. Ce montant est **proratisé** en cas de temps partiel ou pour les salariés qui ne sont pas employés toute l'année (entré/sortie, etc.), par renvoi aux règles de la réduction générale de cotisations patronales (instr. intermin. DSS/5B/5D 2019-2 du 4 janvier 2019 ; Q/R V.2).

L'instruction initiale avait aussi indiqué que le plafond de 3 SMIC ne peut faire l'objet d'**aucune majoration**. Pour éviter toute ambiguïté, l'administration précise qu'il est **impossible de majorer** ce plafond à hauteur du **nombre d'heures complémentaires et supplémentaires** réalisées, la loi imposant de retenir strictement une limite maximale en fonction de la durée légale du travail (Q/R V.2 modifiée). En pratique, il s'agit d'éviter sur ce point précis toute confusion avec les principes de fonctionnement de la réduction générale de cotisations patronales

De plus, lorsque le **dépassement de ce plafond** est consécutif à des **éléments de rémunération versés postérieurement à la décision d'attribution** de la prime et qui ne **pouvaient pas être anticipés**, l'éligibilité à l'**exonération ne sera pas remise en cause** (Q/R V.2 modifiée).

### **Contrôle du respect des règles et conséquences URSSAF en cas d'erreur**

Pour finir, on signalera que l'administration a ajouté une question/réponse sur les conséquences du non-respect de l'un ou l'autre des conditions d'attribution de la prime.

Afin d'éviter la remise en cause de l'ensemble de l'exonération lorsque certaines conditions d'attribution n'ont pas été respectées, il est souligné que les employeurs seront invités à régulariser cette situation. A défaut, **seule sera assujettie** à cotisations et contributions sociales **la part correspondant aux montants de primes versés ne respectant pas les conditions** prévues par la loi ou correspondant aux sommes qui auraient dû l'être.

À la différence des contrôles réalisés en cas de non-respect des conditions d'exonération des contributions patronales au financement de la protection sociale complémentaire, les **redressements opérés ne donneront pas lieu aux majorations spécifiques** prévues par ce dispositif.

Pour le détail des précisions sur ce point précis, les lecteurs se reporteront à la nouvelle Q/R VI.1 dans le document en lien ci-dessous.

*Source :* Instr. intermin DSS/5B 2019-29 du 6 février 2019  
; [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/02/cir\\_44362.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/02/cir_44362.pdf) - RF Paye