

---

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

---

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a reconduit la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Les modalités d'application restent globalement identiques à celles de l'année dernière, à quelques exceptions près.

Vous trouverez ci-dessous le détail des règles valant pour cette année.

### 1. Le régime social et fiscal de la prime

Si les conditions requises sont remplies, cette prime, qui ne présente aucun caractère obligatoire, est exonérée, dans la limite de 1 000 euros :

- d'impôt sur le revenu ;
- de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations sociales, CSG/CRDS, AGIRC-ARRCO, assurance chômage, etc.) ;
- et de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage et des contributions à la formation professionnelle.

La prime est également exonérée de taxe sur les salaires pour les employeurs concernés.

Les employeurs peuvent décider de verser une somme supérieure à 1000 euros, mais la partie excédant 1 000 euros sera assujettie dans les conditions habituelles.

### 2. Les salariés concernés

Les exonérations sont réservées aux salariés :

- liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime (et non au 31 décembre) ;
- et ayant perçu sur les 12 mois précédant le versement de la prime une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel, soit 55 420,22 € en 2020.

Le Smic à retenir est calculé en fonction du temps de travail prévu au contrat : il faut donc le proratiser pour les salariés à temps partiel et les salariés non employés toute l'année.

### 3. Les modalités de mise en place de la prime

Deux possibilités de mise en place sont prévues :

- par voie d'accord de groupe ou d'entreprise conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement (accord collectif classique, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord au sein du comité social et économique ou projet d'accord ratifié par les 2/3 du personnel) ;
- par voie de décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit en informer le CSE avant le versement de la prime.

L'employeur est libre de choisir la méthode qui lui convient.

**NB : 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 dans le temps.**

**ATTENTION : la loi pose une condition supplémentaire en 2020 : pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales, l'entreprise doit mettre en oeuvre un accord d'intéressement (d'entreprise ou de branche) à la date de versement de la prime. Pour les entreprises ne disposant pas d'un tel accord, le législateur prévoit, à titre exceptionnel, que la durée de l'accord d'intéressement puisse porter sur une période inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à 1 an, si cet accord est conclu entre le 1er janvier et le 30 juin 2020.**

### 4. Les modalités de versement de la prime

La prime doit être versée entre le 28 décembre 2019 et le 30 juin 2020 (pour rappel, l'année dernière, la date butoir était le 31 mars). En dehors de cette période, elle ne bénéficie pas des exonérations sociales et fiscales.

La prime peut être versée à tout le personnel ou être subordonnée à un plafond de rémunération inférieur au plafond servant de valeur limite à l'exonération.

### 5. Le montant et les possibilités de modulation de la prime

Le montant de la prime peut être modulé en fonction des critères suivants :

- la rémunération,
- le niveau de classification,
- la durée de travail prévue au contrat pour les salariés à temps partiel ou la durée de présence effective sur les 12 derniers mois, en particulier pour les salariés entrés en cours d'année.

**ATTENTION : contrairement à 2019, la liste des critères autorisés est limitative.**

Certains congés sont 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.

Toute autre forme de modulation fait perdre le bénéfice des exonérations.

**ATTENTION :**

- **la prime ne peut pas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, ni se substituer à des éléments de rémunération**
- **la fraction exonérée de la prime est à déclarer aux URSSAF sous le code type de personnel (CTP) 510. Il pourra être utilisé au plus tôt à compter de l'exigibilité de janvier 2020 au titre de la période de décembre 2019.**