

### PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT VERSION 2020 (LOI 2019-1446 DU 24/12/2019-JO 27)

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 reconduit la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat avec certains ajustements.

Les employeurs qui le souhaitent peuvent verser, entre le 28 décembre 2019 et le 30 juin 2020, une prime exceptionnelle exonérée, dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire, d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions sociales.

Cette limite n'empêche pas l'employeur de verser une prime de plus de 1 000 €, dans ce cas, seule la fraction excédentaire est soumise à impôt, cotisations et contributions sociales.

Seules les primes pouvoir d'achat versées par des employeurs mettant en œuvre **un accord d'intéressement**, à la date de versement de cette prime, bénéficient des exonérations sociales et fiscales. Par dérogation à la règle habituelle, les accords d'intéressement conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 30 juin 2020 peuvent porter sur **une durée minimale de 1 an à inférieure 3 ans**.

Les associations et fondations reconnues d'utilité publique ne sont pas concernées par cette obligation de mise en œuvre d'accord d'intéressement.

Seuls les salariés dont la rémunération des 12 derniers mois est inférieure à 3 fois le SMIC annuel ouvrent droit aux exonérations.

Les apprentis sont bénéficiaires de la prime. Sont exclus en revanche les stagiaires et les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail.

En cas de recours à des intérimaires, présents au moment du versement de la prime, l'employeur doit informer l'entreprise de travail temporaire qui verse alors cette prime aux intérimaires concernés dans les conditions fixées par l'entreprise utilisatrice.

L'exonération bénéficie aux seuls salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime.

L'employeur peut décider de fixer un plafond de rémunération pour l'attribution de la prime.

Il peut moduler le montant de la prime entre les bénéficiaires en fonction des critères suivants : rémunération, classification, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, présence effective au cours de l'année écoulée. Ces critères peuvent également être combinés.

Le congé de maternité, d'adoption, de paternité, le congé parental d'éducation, le congé pour enfant malade, le congé de présence parentale ou les absences de salariés parents d'un enfant malade au titre d'un don de jours de repos sont assimilés à une durée de présence effective.

La prime est mise en place par accord d'entreprise selon les modalités de l'accord d'intéressement, ou par décision unilatérale de l'employeur, **avant le 30 juin 2020**. Dans cette dernière hypothèse, le CSE (comité social économique) doit être informé avant le versement de la prime.

La prime ne peut pas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par accord, contrat de travail ou usage en vigueur, ni se substituer à des éléments de rémunération.

Si cette règle n'est pas respectée, aucune exonération ne peut être appliquée.

**Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en place de cette prime pouvoir d'achat et notamment pour la rédaction de l'accord d'intéressement et de la décision unilatérale, documents qui devront être tenus à la disposition de l'URSSAF (ou MSA pour le régime agricole) en cas de contrôle.**