

ISSN 1769 - 4000

N° 18 - SOCIAL n° 8

Sur www.fntp.fr le 31 janvier 2019 – [Abonnez-vous](#)

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT : QUESTIONS-RÉPONSES

L'essentiel

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a été mise en place par la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales.

Une instruction interministérielle est venue préciser certaines modalités d'application. Ces textes ont fait l'objet d'un [bulletin d'informations en date du 10 janvier 2019](#).

Depuis, la FNTF a été sollicitée par les entreprises sur certains points qui suscitaient encore des interrogations. Nous vous proposons un récapitulatif de ces questions accompagnées de leurs réponses dont certaines sont un rappel.

Nous attirons, toutefois, votre attention sur le fait que de nombreuses interrogations subsistent encore aujourd'hui et ceci malgré nos demandes récurrentes de clarification auprès de la direction de la Sécurité sociale. Il en est ainsi de la question de la prise en compte de l'indemnité de congés payés pour l'appréciation de la rémunération perçue en 2018 lorsque celle-ci est versée par une caisse.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, JO du 26 décembre 2018.

[Instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019 \(Q/R\)](#)

Contact : social@fntp.fr



BÉNÉFICIAIRES

L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur peuvent-ils prévoir le non versement de la prime de certains salariés en raison de la nature de leur contrat de travail ?	<p>NON. Ni la loi du 24 décembre 2018 ni l'instruction interministérielle du 4 janvier 2019 ne permettent d'exclure certains salariés en raison de la nature de leur contrat de travail. La prime doit donc être versée aux salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement de la prime si elle est antérieure.</p> <p>Les employeurs peuvent, toutefois, décider de la verser à une partie seulement de ces salariés. Dans ce cas, le seul critère autorisé pour exclure une partie des salariés est la détermination d'un plafond de rémunération (Q/R I.6).</p>
Les intérimaires bénéficient-ils de la prime de pouvoir d'achat ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Au sein de l'entreprise de travail temporaire <p>Les salariés intérimaires bénéficient de la prime exceptionnelle versée par l'entreprise de travail temporaire dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire (Q/R I.11).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Au sein de l'entreprise utilisatrice <p>L'instruction interministérielle du 4 janvier (Q/R I.11) précise que l'entreprise utilisatrice peut verser aux salariés intérimaires présents dans l'entreprise une prime exceptionnelle, au même titre que ses propres salariés.</p> <p>Même si la position adoptée dans l'instruction interministérielle opte pour une possibilité offerte à l'entreprise utilisatrice, sont visés les articles L.1251-18 et L.1251-43 alinéa 6 du Code du travail relatifs à l'égalité de rémunération. C'est la raison pour laquelle nous estimons qu'il pourrait exister un risque de contentieux prud'homal individuel en cas de non versement aux intérimaires.</p> <p>Si l'entreprise utilisatrice décide de la verser aux intérimaires, elle devra communiquer à l'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. Cette prime exceptionnelle ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice.</p>
Un salarié ayant plusieurs employeurs et cumulant ainsi plusieurs primes de pouvoir d'achat bénéficie-t-il des exonérations afférentes ?	OUI. Un salarié cumulant plusieurs emplois peut être éligible à la prime de pouvoir d'achat dans chacune des entreprises avec lesquelles il est lié par un contrat de travail (ex : <i>salariés employés à temps partiel dans deux entreprises</i>). Dans ce cas, le plafond de l'exonération de 1000 € s'apprécie par employeur (Q/R V.1).

<p>Dans le cadre d'un versement postérieur au 31 décembre 2018 :</p> <p>Les salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2018 mais quittant l'entreprise au début de l'année 2019 avant le versement de la prime, doivent-ils en bénéficier a posteriori ?</p>	<p>OUI. Les salariés éligibles sont les salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018. Dans le cas où la prime est versée après cette date, les salariés éligibles sont tous les salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2018, peu importe si les salariés ont quitté l'entreprise.</p>
MODULATION ET CRITÈRES D'ATTRIBUTION	
<p>L'accord collectif ou la décision unilatérale peuvent-ils prévoir une condition d'ancienneté à l'octroi de la prime ?</p>	<p>NON. Les salariés éligibles sont les salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement de la prime si elle est antérieure, peu importe si un salarié est entré au cours de l'année 2018. Il sera, toutefois, possible de moduler le montant versé à ce salarié en instaurant un critère de rémunération ou de présence effective, par exemple.</p>
<p>L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur peuvent-ils prévoir un critère de modulation en fonction d'un critère de présence effective dont la conséquence serait d'écarter les autres absences notamment celles liées à l'état de santé (ex : <i>maladie, AT/MP</i>) ?</p>	<p>OUI. Le montant peut varier entre les bénéficiaires en fonction de la durée de présence effective pendant l'année 2018.</p> <p>Attention : pour que la prime soit éligible à l'exonération, il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison des congés de maternité, de paternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation, du congé pour enfant malade, de présence parentale, dans la mesure où ces congés sont assimilés à des périodes de présence effective.</p> <p>En revanche, la loi reste silencieuse sur les autres absences notamment celles pour maladie ordinaire ou AT/MP. Il est toutefois possible de les assimiler dans l'acte fondateur à de la présence effective.</p>
<p>L'introduction d'un critère de modulation dans l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une prime de pouvoir d'achat égale à zéro ?</p>	<p>NON. La modulation ne peut pas aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro, à l'exception du cas où le salarié aurait été absent pendant toute l'année 2018.</p> <p>En effet, dans la mesure où la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés, cette condition n'est pas remplie lorsque la modulation peut avoir pour conséquence de priver certains salariés de cette prime. Il appartient donc à l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu.</p>

RÉMUNÉRATION & PLAFOND DE RÉMUNÉRATION

<p>Quelle rémunération doit être prise en compte pour apprécier le plafond de rémunération ?</p>	<p>La prime ne pourra bénéficier du régime social et fiscal de faveur que pour les salariés ayant perçu en 2018 une rémunération brute inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC calculé pour un an sur la base de la durée légale de travail calculée sur la base de 1820 heures, soit 53 944,80 € (= [9.88 * 1820] * 3).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rémunération : la rémunération à prendre en compte afin de vérifier l'éligibilité à l'exonération correspond à l'assiette des cotisations et contributions sociales au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Sont notamment incluses les indemnités de fin de contrat de travail ou de fin de mission. ▪ 3 fois la valeur annuelle du SMIC : pour correspondre à la durée du travail, la limite de 3 SMIC doit être calculée selon les mêmes modalités que celles retenues pour calculer la réduction générale de cotisations patronales, dite « réduction Fillon ». Il s'agit donc de la rémunération annuelle, proportionnée à la durée de présence dans l'entreprise pour chaque salarié. Il convient donc de moduler le plafond à la baisse notamment pour les salariés qui sont entrés ou sortis au cours de l'année 2018 et les salariés à temps partiel. ▪ Durée légale de travail : la référence à la base de la durée légale du travail exclut de la rémunération prise en compte celles versées en contrepartie de la réalisation des heures supplémentaires et complémentaires. Milite en ce sens, le fait que le plafond de rémunération ne puisse faire l'objet d'aucune majoration à aucun titre que ce soit (Q/R V.2).
--	---

<p>Quelle rémunération doit être prise en compte en cas de pratique de l'abattement pour frais professionnels ?</p>	<p>La rémunération à prendre en compte afin de vérifier l'éligibilité à l'exonération correspond à l'assiette des cotisations et contributions sociales. Aussi, en cas de pratique de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels de 10 %, il convient à notre sens de prendre le brut abattu.</p>
---	---

VERSEMENT

<p>En cas de décision unilatérale, la prime doit-elle être versée avant le 31 janvier 2019 ?</p>	<p>NON. Seules les modalités doivent être arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019. Le versement peut quant à lui intervenir jusqu'au 31 mars 2019, y compris s'agissant des entreprises ayant pour pratique habituelle de verser la rémunération au cours du mois suivant celui de la période d'activité au titre de laquelle la rémunération est due (Q/R IV.2).</p>
<p>La décision unilatérale de l'employeur doit-elle être déposée ?</p>	<p>NON. Toutefois, il semblerait que certaines DIRRECTE demandent à ce que les décisions unilatérales soient déposées comme les accords collectifs.</p>