

HOCHE
A V O C A T S

Droit social

LETTRE D'INFORMATION

04.11.2019



**RECONDUCTION DE LA PRIME
EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR
D'ACHAT DITE « PRIME MACRON »**

Adoption en première lecture à l'Assemblée Nationale du projet de loi de financement de la sécurité sociale

Pérennisation et encadrement de l'accès au dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)



La loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgences économiques et sociales avait mis en place une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat aux régimes social et fiscal avantageux.

Le contexte d'urgence résultant de la crise des Gilets Jaunes avait contraint le législateur à conditionner très sommairement ce régime particulier.

Aussi, le bénéfice des exonérations sociales et fiscales associées à cette prime était uniquement conditionné par un plafond par bénéficiaire (1.000€), par une date limite de versement (31 mars 2019) et par un principe de non-substitution à aucune autre prime ou augmentation de rémunération prévues par un accord collectif, le contrat de travail ou les usages en vigueur.

L'urgence passée, le législateur a entendu pérenniser ce dispositif tout en restreignant ses conditions d'éligibilité.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a ainsi été adopté le 29 octobre dernier en première lecture par l'Assemblée nationale.

Nous vous proposons de retrouver ci-après les principales dispositions encadrant la PEPA, ces dernières étant encore susceptibles d'être modifiées par le législateur.

1. UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT PRÉALABLE

L'exonération sociale et fiscale serait désormais **conditionnée** à la mise en place d'un accord d'intéressement **préalable** au versement de la prime.

Toutefois, et par dérogation aux dispositions de l'article L.3312-5 du Code du travail, les accords conclus **entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020** pourraient prévoir une **durée inférieure à trois ans, sans pouvoir être inférieure à un an.**

Ainsi, pour les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement, le versement de la prime ne serait possible qu'à la condition que cet accord d'intéressement produise encore ses effets à la date de versement de la PEPA.

Pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place d'accord d'intéressement, il serait préférable de ne pas conclure d'accord avant la fin de l'année 2019 et de privilégier une conclusion au cours du premier semestre 2020 (au pour bénéficier de la dérogation relative à la durée de l'accord d'intéressement précitée.

Les Etablissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et les Etablissements publics administratifs (EPA), lorsque ces derniers emploient du personnel de droit privé, sont autorisés à mettre en place un accord d'intéressement (art. L. 3311-1 du Code du travail).

Pour rappel, l'accord d'intéressement peut être conclu avec les délégués syndicaux ou avec le CSE ou par ratification par le personnel, à la majorité des 2/3 d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise. Cet accord doit ensuite faire l'objet d'un dépôt auprès de la Direccte dans les 15 jours suivant la date limitée de conclusion.

Une fois l'accord d'intéressement conclu, la PEPA devra à son tour faire l'objet d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

2. MODALITÉS DE MISE EN PLACE DE LA PEPA :

La PEPA peut être mise en place par un accord d'entreprise (ou de groupe) conclu selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement **ou par une décision unilatérale de l'employeur (DUE)**, prévoyant dans chaque cas :

- le montant de la prime,
- le plafond de rémunération au-delà duquel le salarié n'en bénéficierait pas,
- la modulation de son niveau entre les bénéficiaires (en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective dans l'entreprise pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue par le contrat).

En outre, **l'information du CSE préalablement au versement sera obligatoire en cas de mise en place par DUE.**



3. MODALITÉS D'ATTRIBUTION AUX SALARIÉS

Pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales, la prime devra être versée aux salariés :

- liés par un **contrat de travail**,
- dans le respect du principe de non-substitution (voir « 4 » ci-dessous),
- ayant perçu au cours des 12 mois précédent son versement une rémunération **inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC** (soit 54.763,80€ en 2019),
- entre **la date d'entrée en vigueur de la loi (soit le 1^{er} janvier 2020) et le 30 juin 2020** ,
- dans la limite inchangée de **1000€** par bénéficiaire.

Si l'employeur négociait ou décidait unilatéralement de verser une prime supérieure à 1.000 euros ou bénéficiant à des salariés ayant perçu une rémunération supérieure à 3 fois le SMIC, il ne bénéficiera plus de l'exonération précitée pour la fraction supérieure à 1.000 euros ou intégralement pour les salariés percevant une rémunération supérieure au plafond précité.

4. PRÉCISIONS PRATIQUES

Dans l'hypothèse d'une évolution du SMIC au cours de la période de référence de 12 mois, la valeur annuelle du Smic à retenir doit prendre en compte cette évolution.

En aucun cas la modulation du niveau de la prime entre les bénéficiaires ne peut prévoir une réduction de son montant en raison de congés pris au titre de la maternité, paternité et d'accueil d'enfant, d'adoption, ainsi que des congés parental d'éducation et de présence parentale.

Comme cela était déjà le cas l'année dernière, le bénéfice des exonérations associées à la PEPA interdit que celle-ci puisse se substituer à des augmentations de rémunération ainsi qu'à tout autre type de prime prévue par accord collectif ou contrat de travail ou résultant d'un usage en vigueur dans l'entreprise



5. SITUATIONS PARTICULIÈRES

L'entreprise utilisatrice versant à ses salariés une telle prime devra en informer l'entreprise de travail temporaire. Celle-ci devra alors verser la prime à ses salariés selon les conditions et les modalités fixées par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur en vigueur dans l'entreprise utilisatrice.

Les travailleurs handicapés en ESAT pourraient bénéficier desdites exonérations aux seules conditions que :

- l'établissement ou service ait versé, au cours des 12 mois précédant, une prime d'intéressement en application du code de l'action sociale et de familles,
- la prime soit versée avant le 30 juin 2020 et selon le principe de non-substitution susmentionné.

6. LES CHIFFRES DE 2019

- 5 millions de bénéficiaires
- Montant moyen de la prime : 400€
- Montant total de primes versées entre le 10 décembre 2018 et le 31 mars 2019 : 2,2 milliards d'euros
- 408 000 établissements concernés

CONTACTS

FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

Avocat associé
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 21 20
cassereau@hocheavocats.com

MARIE-SOPHIE SCHLUPP

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 21 61
schlupp@hocheavocats.com

VINCENT MARTY

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 21 75
marty@hocheavocats.com

CÉCILE PAYS

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 21 53
pays@hocheavocats.com

PIERRE LALANNE

Juriste
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 21 09
lalanne@hocheavocats.com

Avec près de 70 avocats et professionnels du droit, dont une quinzaine d'associés, Hoche Avocats offre à ses clients français et internationaux un accompagnement et un conseil juridique global dans les grandes pratiques du droit des affaires.



HOCHÉ
A V O C A T S

106, RUE LA BOÉTIE
75008 PARIS
FRANCE
Tél. : +33(6)1 53 93 22 00
Fax. : +33(6)1 53 93 21 00
hoche-avocats.com