



## Fiche n°11 bis : Précisions relatives au versement prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Aux termes d'un question-réponse publié le 17 avril 2020, le Ministère du Travail apporte des précisions sur les nouvelles modalités de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat à la suite de l'ordonnance du 1er avril 2020 ayant assoupli les conditions de mise en place et d'octroi de la prime et reporté la date limite de versement du 30 juin au 31 août 2020, pour tenir compte de l'épidémie de Covid-19.

Voici quelques-unes des précisions apportées.

### A- Comment bénéficier du nouveau plafond maximal de 2000 € ?

L'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 a supprimé la condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour le bénéfice des exonérations sociales et fiscales associées à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Toutefois, elle permet, pour les employeurs qui mettent un tel accord en œuvre, de porter le montant exonéré maximal de la prime à 2000 €. Outre le respect des délais de dépôt des accords d'intéressement, pour bénéficier de l'exonération de la prime, l'accord doit produire ses effets à la date de versement de la prime. Concrètement, l'accord doit en principe être conclu préalablement au versement de la prime, tandis que le dépôt peut être réalisé postérieurement, dans le respect des délais, comme l'indiquait déjà l'instruction du 15 janvier 2020 sur les modalités de mise en œuvre de l'accord d'intéressement. De même, l'accord doit toujours couvrir l'ensemble de l'année 2020 pour que la prime soit exonérée, sauf en cas d'accord d'intéressement conclu à la date de versement de la prime mais dont la date d'application est différée (par exemple lorsque la date d'application court à compter du 1er juillet 2020 pour les entreprises en exercice déclaré par rapport à l'année civile).

### B- La mise en œuvre d'un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire de moins de trois ans est-elle conditionnée au versement de la prime ?

**Non**, indique l'administration. La possibilité de conclure un accord de moins de trois ans n'est pas conditionnée au versement de la prime exceptionnelle. Ces accords peuvent donc être conclus jusqu'au 31 août 2020 même en l'absence de versement de prime exceptionnelle.

### C- Une entreprise peut-elle conclure un accord d'intéressement d'une durée de un à trois ans après le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet ?

**Oui, par exception** aux règles habituellement applicables en matière de conclusion des accords d'intéressement, ceux couvrant tout ou partie de l'année 2020 pourront être conclus jusqu'au 31 août 2020 quelle que soit la date de début de l'exercice, explique le questions-réponses. Ces accords bénéficieront du régime social et fiscal habituellement applicable aux accords d'intéressement en application des articles L. 3315-1 et suivants

du Code du travail et de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Par exemple, une entreprise dont l'exercice fiscal colle à l'année civile pourra conclure un accord d'intéressement (d'une durée de un à trois ans) jusqu'au 31 août 2020 pour couvrir l'ensemble de l'année 2020.

Toutefois, cette exception n'est **applicable qu'aux entreprises qui auraient dû conclure leur accord d'intéressement en 2020 selon les règles de droit commun**. Ainsi, une entreprise ayant un exercice courant du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020 ne pourra conclure un accord sur cette base puisque, selon les règles de droit commun, l'accord d'intéressement aurait dû être conclu au plus tard le 31 décembre 2019, est-il précisé.

D- Quelles conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 permettent de moduler le montant de la prime ?

La prime peut être modulée pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire (qui a débuté le 12 mars 2020) ou pour certains d'entre eux en raison de conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public, etc.), explique le questions-réponses. Il est notamment possible de majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les personnes ayant été au contact du public. Dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas.

Une modulation tenant compte des différences dans les conditions de travail des salariés ayant continué leur activité est également possible. Par exemple, indique le document, il est possible de différencier le niveau de la prime des salariés ayant continué leur activité en télétravail de celui versé à ceux qui ne pouvaient pas recourir au télétravail et ont dû se rendre sur leur lieu de travail. Autre exemple, il est également possible de majorer la prime pour les salariés ayant été astreints à se rendre sur leur lieu de travail habituel pendant une large part de la période d'urgence sanitaire, par rapport à celle versée à des salariés ayant subi ces conditions de travail pendant une plus courte période.

Ajoutons que ce nouveau critère peut être combiné avec les autres critères de modulation (rémunération, niveau de classification, durée de présence effective ou durée du travail).

E- Les salariés non présents pendant la période d'urgence sanitaire peuvent-ils être exclus du versement de la prime ?

**Oui**, précise le ministère du Travail. C'est l'objectif du nouveau cas de modulation en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 de permettre de récompenser la présence effective du salarié, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail. De plus, il est indiqué que la modulation peut aboutir, notamment en fonction des conditions de travail pendant la période d'urgence sanitaire, au versement d'un montant compris entre 0 et 1000 € (ou 2000 € en cas de mise en œuvre d'un accord d'intéressement).

F- Un employeur peut-il réserver la prime aux salariés d'un seul établissement de l'entreprise ?

**Oui**, l'employeur n'est pas dans l'obligation d'attribuer la prime à tous les établissements de l'entreprise. Il peut attribuer la prime à tous les salariés de l'entreprise ou seulement à ceux relevant d'un ou plusieurs établissements.

Les **établissements éligibles sont mentionnés dans la décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'établissement**. Il s'agit d'une précision nouvelle par rapport à l'instruction du 15 janvier 2020.

G- La prime peut-elle être versée en plusieurs fois ?

L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur (DUE) instituant la prime peut prévoir un **versement en plusieurs échéances**, souligne l'administration. Toutefois, ces échéances ne pourront **pas** être prévues **au-delà** de la date fixée par la loi, soit le **31 août 2020**.

H- Lorsqu'une prime est versée en plusieurs échéances, les critères d'attribution de la prime peuvent-ils être définis différemment pour chacune de ces échéances ?

**Non**, indique le questions-réponses, la prime peut être versée en plusieurs fois mais il s'agit d'une prime unique. Ainsi, l'accord ou la DUE devra définir les critères d'attribution pour l'ensemble de la somme versée qui sera exonérée dans la limite de 1000 €, ou 2000 € pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement.

I- Une entreprise qui a déjà versé une prime exceptionnelle dans sa version antérieure au 1er avril 2020 peut-elle compléter son versement sur la base des nouvelles dispositions ?

**Oui**. Les entreprises ayant déjà versé une prime exceptionnelle sur la base de l'article 7 de la LFSS pour 2020 pourront compléter leur versement initial par un avenant à la convention ou à la DUE. Cet avenant pourra retenir des critères d'attribution de la prime différents pour ce deuxième versement.

La somme des versements sera exonérée dans la limite de 1000 € ou 2000 € pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement du complément.

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à consulter un avocat du cabinet :

Département « droit social » : Maître Bruno ROPARS ([bruno.ropars@acr-avocats.com](mailto:bruno.ropars@acr-avocats.com)) ou Maître Sarah TORDJMAN ([sarah.tordjman@acr-avocats.com](mailto:sarah.tordjman@acr-avocats.com)) et leur équipe sont à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.