



04 JURIDIQUE/SOCIAL

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 : prime Macron

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 est parue au Journal officiel du 27 décembre 2019.

Entre autres mesures, la loi prévoit notamment de reconduire le versement de la prime exceptionnelle conditionnée cette année à la mise en place d'un accord d'intéressement.

Pour pouvoir bénéficier de l'exonération de cotisations et contributions sociales, l'entreprise devra donc respecter un certain nombre de conditions visées ci-après.

1• Mise en place d'un accord d'intéressement

Un accord d'intéressement doit être en vigueur au moment du versement de la prime. Il doit être conclu au plus tard le 30 juin 2020.

Nous vous rappelons qu'un accord d'intéressement Bâtiment a été conclu en date du 15 mars 2018. Cet accord fixe notamment le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salariés. Si les conditions sont respectées, les salariés percevront alors une prime d'intéressement proportionnelle aux résultats ou aux performances de leur entreprise. Les adhésions de cet accord ont une durée déterminée de 3 exercices comptables (3 ans).

Cet accord n'a pas été signé par la CAPEB. Pour autant, les entreprises CAPEB entrant dans le champ d'application de l'accord, pourront s'y rattacher (voir pièce jointe). Ce rattachement se fera conformément aux modalités décrites dans l'accord. Et donc unilatéralement jusqu'à 50 salariés pour l'adhésion au régime général d'intéressement de branche.

Les entreprises pourront ensuite s'appuyer sur l'offre PRO BTP/REGARDS BTP mise en ligne en janvier 2020.

Pour la CAPEB, cette conditionnalité privera un très grand nombre de petites entreprises et donc leurs salariés de ce dispositif. La CAPEB dans le cadre de l'U2P, a demandé d'ouvrir la possibilité en particulier pour ces petites entreprises d'attribuer une prime sans charges sociales ni impôts, chaque année, à la seule discrétion de l'employeur. Cette revendication a été portée au Parlement sans succès.

2• Mise en place de la prime

La prime exceptionnelle sera suivie selon les mêmes modalités que celle mise en place par la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économique

et sociale. Un accord collectif ou à une décision unilatérale de l'employeur définira les salariés bénéficiaires de la prime, son montant et ses éventuels critères de modulation. L'employeur qui souhaite mettre en place et verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut procéder de deux manières :

-soit par décision unilatérale : dans ce cas, il est tenu « d'informer » le comité social et économique (CSE) avant le versement de la prime ;

-soit par accord d'entreprise ou de groupe, conclu selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement : accord collectif de travail, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord au sein du CSE ou ratification par les 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

Le dispositif est applicable en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy et Saint Martin. Il s'applique également à Mayotte et Saint Pierre et Miquelon.

3• Montant de la prime

La prime est exonérée dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale et conventionnelle (y inclus CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage, de participation construction et d'impôt sur le revenu.

Elle doit être versée entre le 28 décembre 2019 et le 30 juin 2020. Hors de ces bornes, elle ne bénéficie pas des exonérations sociales et fiscales.

La partie de la prime excédant cette limite est soumise à l'ensemble de ces cotisations, contributions et taxes.

Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction :

- de la rémunération,
- du niveau de classification,
- de la durée de présence effective pendant l'année écoulée
- de la durée du travail prévue au contrat de travail telle que déterminée pour le calcul du coefficient de la réduction générale.

Le montant de la prime ne peut être réduit à raison des congés pris au titre de la maternité, paternité, de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale et de présence parentale, ces congés étant assimilés à des périodes de présence effective.

Le montant de la prime peut être modulé en proportion de la durée du travail dans les mêmes conditions que celles prévues pour le calcul de la valeur du SMIC prise en compte pour le calcul des allègements généraux.

4• Les salariés concernés

Les salariés concernés doivent être liés à l'entreprise par un contrat de travail à sa date de versement et avoir perçu une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic correspondant à la durée du travail prévue au contrat au cours des 12 mois précédant le versement de la prime. Les apprentis étant liés par un contrat de travail doivent bénéficier de la prime.

5• Élément de rémunération supplémentaire

La prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

Elle ne peut, non plus, se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

A ce titre, la prime exceptionnelle ne peut remplacer ni la prime d'intéressement ni le supplément d'intéressement.

6• Déclaration sociale nominative

Dans le cadre de la DSN, un code réservé a été prévu pour déclarer la fraction de prime exceptionnelle exonérée au bloc « Prime, gratification et indemnité - S21.G00.52 ». Il s'agit du code 902 de la rubrique « Type - S21.G00.52.001 ».