



## 04 JURIDIQUE/SOCIAL



### Prime Macron/ accord d'intéressement : La plateforme digitale de raccordement

La loi de financement pour la sécurité sociale de 2020 conditionne à la mise en place d'un accord d'intéressement la possibilité de verser à nouveau en 2020 les primes exonérées, dites primes Macron. Plus de 20 % des entreprises françaises avaient choisi d'y recourir en 2019.

En conséquence, REGARDBTP met en place à compter du 23 janvier et jusqu'au 15 juin un dispositif spécifique pour accompagner au mieux les entreprises de la profession dans leurs démarches. L'espace dédié du site [www.regardbtp.com](http://www.regardbtp.com)

Le site [www.regardbtp.com](http://www.regardbtp.com), dédié à l'épargne salariale, met un bandeau en page d'accueil relatif à l'opération, qui renvoie vers une page consacrée au dispositif. Les entreprises peuvent accéder à la plateforme de souscription en ligne depuis cette page

Ce dispositif est le suivant :

- Large campagne d'information par PRO BTP par e-mailing à destination des entreprises potentiellement concernées
- Espace dédié à l'opération sur le site [www.regardbtp.com](http://www.regardbtp.com)
- Plateforme digitale dédiée permettant de se raccorder à l'accord de branche d'intéressement en quelques minutes

Les entreprises seront orientées prioritairement vers un raccordement sans option à l'accord de branche, avec adhésion au plan d'épargne inter entreprises PEI BTP afin d'alléger au maximum leurs formalités administratives, l'objectif à court terme étant de leur permettre de verser les primes exonérées en toute sécurité juridique.

La plateforme digitale a été conçue dans cet objectif. Cependant, pour celles qui souhaiteraient un dispositif avec option, nécessitant la rédaction d'un avenant négocié à l'accord, elles pourront s'adresser à leur conseiller PRO BTP, SMA VIE ou BTP BANQUE.

Ci-dessous un modèle de Décision unilatérale de l'employeur (disponible également sur demande au secrétariat de votre Capeb)

La Direction de l'entreprise informe l'ensemble de son personnel qu'elle a pris la décision unilatérale d'instaurer une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dans le cadre des dispositions légales de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020.

### **Article 1 : salariés bénéficiaires**

Pour bénéficier de la prime, le salarié doit être lié à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime (*préciser la date*) <sup>(1)</sup> et doit avoir eu une rémunération au cours des 12 derniers mois inférieure à trois fois la valeur du SMIC annuel, soit ..... €

Pour correspondre à la durée du travail, ce montant est réduit à due proportion de la durée de présence sur l'année ou, pour les salariés à temps partiel, de l'horaire contractuel de travail.

### **Article 2 : montant de la prime**<sup>(2)</sup>

#### ***Option 1 : prime identique pour tous les bénéficiaires***

Le montant de la prime est de ..... €<sup>(3)</sup> pour chaque salarié bénéficiaire.

***Autre Option : La loi permet de moduler le montant de la prime en fonction de critères tels que la rémunération des salariés, le niveau de classification, la durée du travail ou la durée de présence effective. <sup>(4)</sup>***

### **Article 3 : versement de la prime**

#### ***Option 1 : versement en une seule fois***

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est versée au mois de ..... et indiquée sur le bulletin de salaire correspondant<sup>(1)</sup>.

#### ***Option 2 : versement en plusieurs fois***

50 % de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est versé au mois de ..... et indiqué sur le bulletin de salaire correspondant. Les 50 % restant sont versés au mois de .....<sup>(1)</sup>.

Elle ne donnera lieu à aucune cotisation et contribution sociale et ne sera pas soumise à l'impôt sur le revenu.<sup>(3)</sup>

### **Article 4 : Principe de non-substitution**

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ne peut 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. Elle ne peut non plus 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.

### **Article 5 : Durée de l'accord**

La présente décision unilatérale produit un effet à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020. Elle ne saurait créer un droit acquis au bénéfice des salariés, ni constituer un usage ou un engagement unilatéral.

Fait à ....., le .....

M. ... (*prénoms, nom*) en qualité de .....

Signature

(4) 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.

