

La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit la possibilité pour l'employeur de reconduire la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour l'année 2020. Néanmoins, dans le cadre de la crise sanitaire, l'ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020 est venue assouplir certaines modalités.

Souhaitant s'inscrire dans ce dispositif, la société [...], représentée par [...] en qualité de [...], ci-après dénommée "l'employeur" a décidé de verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dans les conditions permettant de bénéficier de l'exonération sociale et fiscale et selon les modalités suivantes :

Article 1 : Salariés bénéficiaires

La prime exceptionnelle sera versée aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes

- Titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime ou à la date de signature de la décision unilatérale mettant en œuvre la prime (préciser la date) (1)
- Perçoivent une rémunération au cours des 12 derniers mois inférieure à trois fois la valeur du SMIC annuel (*possibilité de fixer un plafond inférieur à 3 Smic brut. Exemple : Tous les salariés dont le salaire est inférieur à 1,5 SMIC*).

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 (2)

Option 1 : prime identique pour tous les bénéficiaires

Le montant de la prime est de ... € (*indiquer le montant en euros*) pour chaque salarié bénéficiaire (*avec un montant maximum de 1 000 euros si l'entreprise n'a pas conclu d'accord d'intéressement ou un montant maximum de 2 000 euros si l'entreprise a conclu un accord d'intéressement*).

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 et conditions de travail liées à l'épidémie (exemple : salariés qui se sont rendus sur le lieu de travail).

(3) Attention, la loi précise que sont assimilés à du temps de travail effectif et ne peuvent faire l'objet d'un prorata, les congés au titre de : la maternité, la paternité, l'accueil ou l'adoption d'un enfant, l'éducation parentale, la maladie d'un enfant, la présence parentale.

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 ...() (1) et sera indiquée sur le bulletin de paie du mois de ...

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 ... (1).

Cette prime est exonérée dans la limite maximum de € par bénéficiaire de toutes les cotisations et contributions sociales (y inclus CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage, de participation construction et d'impôt sur le revenu. (2)

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 31 Août 2020 (1). 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

(1) **Elle doit être versée avant le 31 août 2020.** La période de versement est plus large que celle qui était initialement prévue (elle était fixée au 30 juin 2020). Hors de ces bornes, elle ne bénéficie pas des exonérations sociales et fiscales. La prime peut être mise en place par décision unilatérale de l'employeur. Elle peut aussi être mise en place par accord d'entreprise conclu selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement, jusqu'au 31 août 2020. Comme toute somme versée à un salarié, elle doit être indiquée sur le bulletin de paie (c. trav., art. R. 3243-1). Par ailleurs, il est également indiqué que la prime doit être déclarée dans le cadre de la DSN.

(2) La prime est exonérée dans la limite maximum de 1 000 € par bénéficiaire de toutes les cotisations et contributions sociales (y inclus CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage, de participation construction et d'impôt sur le revenu si l'entreprise n'a pas conclu d'accord d'intéressement.

Si l'entreprise a conclu un accord d'intéressement, la prime est exonérée dans la limite maximum de 2 000 € par bénéficiaire de toutes les cotisations et contributions sociales (y inclus CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage, de participation construction et d'impôt sur le revenu.

(3) 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.