



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET  
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

## Service Affaires Sociales

*Circulaire AS n°26.19  
27/12/2019*

# Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020

## *Fiche n° 1 : Reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat*

**La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020** (LFSS pour 2020), publiée au Journal Officiel du 27 décembre 2019, **prévoit la reconduction pour 2020 de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** mise en place l'année dernière par la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24/12/18.

Les employeurs vont ainsi à nouveau pouvoir verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée de cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu.

**Si le dispositif connaît peu de changement par rapport à sa version issue de la loi du 24/12/18, de nouvelles conditions font tout de même leur apparition.**

## ➤ Quatre grandes différences par rapport à l'année dernière

Même si la LFSS pour 2020 prévoit la reconduction pour 2020 de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat quasiment dans les mêmes conditions que celles prévues par la loi du 24/12/18 portant mesures d'urgence économiques et sociale, **la version 2020** du dispositif **diffère, cependant, sur certains points et en particulier les quatre points suivants :**

**La principale différence :** est **l'exigence** d'un **accord d'intéressement** pour que la prime puisse ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales.

En effet, la LFSS pour 2020 **instaure** une **condition supplémentaire** pour les entreprises : **le bénéfice des exonérations sociales et fiscales liées à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est conditionné** par la mise en place, préalablement à son versement, **d'un accord d'intéressement** par l'entreprise.

**Par dérogation, les accords d'intéressement conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2020** pourront porter sur une durée inférieure à 3 ans, **sans pouvoir être inférieure à 1 an.**

**La seconde différence :** la prime **doit être versée** par l'employeur à ses salariés **entre la date d'entrée en vigueur de la LFSS pour 2020 (soit le 28 décembre 2019) et jusqu'au 30 juin 2020** (l'année dernière, la date butoir était le 31 mars 2019), par les employeurs mettant en place un **accord d'intéressement** à la **date de versement de la prime.**

Comme l'année dernière, cette prime sera **exonérée** de **cotisations et contributions sociales dans la limite de 1 000 €** pour les salariés dont la **rémunération des 12 mois précédant son versement** (et non plus sur une année civile) **est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC.**

Elle sera également **exonérée d'impôt sur le revenu dans la même limite.**


**La troisième différence :** le **traitement sur un pied d'égalité de deux modalités de mise en place de la prime** (décision unilatérale de l'employeur ou accord d'entreprise). L'année dernière, la voie de la décision unilatérale n'était ouverte que jusqu'au 31 janvier 2019.

Il en résulte que **pour la version 2020, il n'y a pas de restriction.**

**La quatrième principale différence :** l'exonération pourra viser les **salariés liés par un contrat de travail à l'entreprise à la date de versement de la prime** (et non au 31 décembre).

**Nous vous présentons dans le tableau ci-après les règles pour 2020.**

<b>LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT POUR 2020</b>	
<b>MISE EN PLACE</b>	
<b>Modalités autorisées</b>	<p>La loi prévoit deux possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Accord de groupe ou d'entreprise</b> conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement <sup>(1)</sup> ;</li> <li>- <b>Décision unilatérale</b> de l'employeur.</li> </ul> <p>Dans ce dernier cas, l'employeur devra en informer le CSE avant le versement de la prime. <i>Il s'agit d'une obligation d'« information » et non de « consultation ».</i></p> <p>Il n'y a aucune priorité de l'accord d'entreprise sur la décision unilatérale. L'employeur est ainsi libre de choisir la solution qui lui convient le mieux.</p>
<b>Date de versement <sup>(*)</sup></b>	La prime doit être versée <b>entre la date d'entrée en vigueur de la LFSS pour 2020, soit le 28 décembre 2019, et le 30 juin 2020.</b>
<b>EXIGENCE D'UN ACCORD D'INTERESSEMENT</b>	
<b>Entreprise couverte par un accord d'intéressement <sup>(*)</sup></b>	<p><b>Le versement de la prime ne pourra bénéficier des exonérations sociales et fiscales qui si l'employeur a <u>mis en place un accord d'intéressement à la date du versement de ladite prime.</u></b></p> <p><b><u>Par dérogation</u></b> à l'article L 3312-5 du code du travail, les accords d'intéressement conclus entre le <b>1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 30 juin 2020</b> pourront porter sur une <b>durée inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à 1 an</b> (soit pour une durée allant de 1 an à 3 ans).</p>
<b>Exception</b>	La condition relative à l'accord d'intéressement ne s'applique pas aux <b>associations et fondations à but non lucratif et reconnues d'utilité publique</b> qui poursuivent un but d'intérêt général et qui sont autorisées à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt.
<b>CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET MONTANT DE LA PRIME</b>	
<b>Salariés bénéficiaires</b>	<p>Sur le principe, c'est l'accord d'entreprise ou la décision unilatérale de l'employeur qui fixe les conditions d'attribution de la prime.</p> <p>Elle peut viser l'ensemble des salariés ou ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé (le cas échéant inférieur au seuil de 3 SMIC qui conditionne les exonérations).</p> <p><b>Seuls les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime sont éligibles aux exonérations.</b></p> <p><b>En tout état de cause,</b> l'exonération sociale et fiscale demeure ouverte uniquement au titre des primes versées aux salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédent le versement une rémunération inférieure à 3 fois valeur annuelle du SMIC.</p>

<p><b>Montant de la prime</b></p>	<p>L'employeur <b>détermine librement le montant de la prime.</b></p> <p><b>Elle est exonérée jusqu'à hauteur de 1 000 €.</b></p> <p>A contrario, en cas de versement d'une prime d'un montant supérieur à 1 000 €, la partie supérieure à 1 000 € sera assujettie à cotisations et impôts.</p>
<p><b>Critères de modulation autorisés <sup>(*)</sup></b></p>	<p>Le <b>montant de la prime peut être modulé</b> selon les bénéficiaires en fonction des critères limitativement énumérés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>la rémunération</b></li> <li>✓ <b>le niveau de classifications</b></li> <li>✓ <b>la durée du travail</b> prévue au contrat de travail pour les salariés à temps partiel</li> <li>✓ <b>la durée de présence effective pendant l'année écoulée</b></li> </ul> <p> Les congés maternité, paternité, adoption et éducation des enfants sont <b>assimilés</b> à des <b>périodes de présence effective.</b></p>
<p><b>Principe de non-substitution au salaire <sup>(*)</sup></b></p>	<p>La prime ne peut se <b>substituer</b> à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu des règles légales, contractuelles ou d'un usage ;</li> <li>- aucune augmentation de rémunération ou de prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.</li> </ul>
<p><b>LES EXONERATIONS</b></p>	
<p><b>Salariés bénéficiaires / nature et étendue des exonérations</b></p>	<p>L'exonération <b>ne s'applique qu'aux primes versées aux salariés ayant perçu sur les 12 mois précédant son versement une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel <sup>(2)</sup>.</b></p> <p>Dans la <b>limite de 1 000 €</b>, la prime exceptionnelle est <b>exonérée</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'impôt sur le revenu ;</li> <li>- de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (y compris de CSG/CRDS) ;</li> <li>- de la participation-de construction ; de la taxe d'apprentissage ; des contributions à la formation professionnelle ;</li> <li>- de la taxe sur les salaires pour les employeurs concernés.</li> </ul>
<p><sup>(*)</sup> Les exonérations sont conditionnées au respect de l'ensemble de ces conditions. Si l'une d'elles n'est pas remplie : aucune exonération ne peut jouer.</p> <p><sup>(1)</sup> Il peut s'agir selon l'effectif de l'entreprise : d'un accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord au sein du CSE, de la ratification par les 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise des syndicats représentatifs ou un CSE, la procédure d'accord ratifié au 2/3 du personnel ne peut être utilisée que si au moins un syndicat représentatif ou le CSE se joint à l'employeur pour demander la ratification.</p> <p><sup>(2)</sup> SMIC annuel calculé en fonction de la durée du travail prévue au contrat de travail (à proratiser en cas de temps partiel ou pour les salariés qui ne sont pas employés toute l'année).</p>	

## ➤ Informations complémentaires

### ❖ Accord d'intéressement :

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Il s'agit d'un dispositif facultatif qui ne peut être mis en place que par un accord collectif qui présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances.

Cet accord d'entreprise peut être conclu selon diverses modalités (en fonction la taille de l'entreprise) :

- avec les délégués syndicaux ;
- au sein du comité social et économique, selon certaines modalités ;
- par ratification des 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur, selon également certaines modalités.

Par ailleurs, l'accord d'intéressement doit être écrit et comporter certaines clauses prévues par le code du travail, comme par exemple :

- le champ d'application de l'accord ;
- la formule de calcul retenue ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement,
- les dates de versement.

Afin d'aider les entreprises dans la rédaction de leur accord collectif sur son site internet, le ministère du Travail propose un modèle d'accord-type sur l'intéressement qui est téléchargeable à l'adresse suivante :

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/imprime\\_type\\_-\\_accord\\_interessement.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/imprime_type_-_accord_interessement.pdf)

L'objectif affiché par le ministère du Travail est d'aider les entreprises à négocier et à mettre en place des accords d'épargne salariale, notamment dans les PME.

Ce modèle contient les clauses obligatoires ainsi qu'un certain nombre de notes explicatives qui facilitent la compréhension et guident les employeurs dans la rédaction de l'accord d'entreprise.