

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Prime exceptionnelle : mode d'emploi

Sollicitée par Emmanuel Macron pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages, la prime exceptionnelle de fin d'année devrait concerner « 4 à 5 millions de salariés », selon le gouvernement. Un coup de pouce facultatif et défiscalisé qui répond à certaines conditions. Explications.

« Je demanderai à tous les employeurs qui le peuvent de verser une prime de fin d'année à leurs employés et cette prime n'aura à acquitter ni impôt ni charge. » Au soir du 10 décembre 2018, en réponse à la colère des gilets jaunes, Emmanuel Macron annonçait une série de mesures destinées à soutenir le pouvoir d'achat des ménages. Adopté le 21 décembre par le Parlement, le projet de loi encadrant ces « mesures d'urgences économiques et sociales » précise les contours de cette prime exceptionnelle. Un bonus qui peut être distribué jusqu'au 31 mars 2019 aux salariés sous contrat au 31 décembre 2018 ou à la date de versement « si la prime est versée antérieurement ».

Une prime facultative

Cette prime n'a rien d'obligatoire : seuls les salariés des entreprises et associations volontaires en bénéficieront. Autrement dit, les employeurs peuvent librement accepter comme refuser son versement.

À LIRE AUSSI

Primes aux salariés : comment ne pas commettre d'impair ?

Si de grands groupes privés et entreprises publiques (SNCF, La Poste...) ont déjà affiché leur volonté de jouer le jeu, des petites et moyennes entreprises ont fait savoir qu'elles n'avaient pas forcément la même latitude. De son côté, le gouvernement a annoncé que ce coup de pouce ne concernerait pas les fonctionnaires.

Une défiscalisation jusqu'à 1000 euros

Pour encourager les entreprises, la prime est exonérée d'impôts et de cotisations sociales dans la limite de 1000 euros. Le surplus éventuel sera quant à lui imposé. Une défiscalisation plafonnée et arrêtée aux « rémunérations les plus modestes », dicit Edouard Philippe. Ainsi, seuls les salariés dont la rémunération est inférieure à trois fois le revenu minimum, à savoir 3600 euros nets par mois (4495 euros bruts mensuels), sont éligibles à une exonération totale.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : montant et plafond libres

L'entreprise peut choisir à qui elle attribue la prime : à l'ensemble des salariés, ou à une « *partie seulement des salariés dont la rémunération est inférieure à un plafond* ». Par exemple, un employeur peut décider que ses salariés touchant moins de 35 000 euros à l'année bénéficieront de 400 euros. Le montant de la prime est librement fixé par l'employeur. Il peut cependant varier selon la rémunération, la durée du travail ou la présence dans l'entreprise en 2018.

« En plus » mais pas « à la place »

Selon le texte de loi, la prime ne peut se « *substituer à aucun élément de rémunération* ». Autrement dit, elle ne vient pas remplacer une autre prime ou une hausse de rémunération prévue dans le contrat de travail ou par un [accord d'entreprise](#). L'objectif : éviter les effets d'aubaine pour les employeurs au détriment des salariés et de l'Etat, qui ne percevrait pas de cotisations sociales. Jusqu'au 31 janvier, l'employeur pourra décider seul d'accorder cette prime. Au-delà, un accord d'entreprise devra être négocié entre les partenaires sociaux.

Publié le jeudi 27 décembre 2018 à 08h18
Par Arnaud Bertrand, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr