

Crise sanitaire et évolution de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Reconduite pour l'année 2020 par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020¹, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a connu de nombreuses évolutions, notamment dans le cadre de la crise sanitaire, à travers deux ordonnances du 1^{er} avril 2020 (n°2020-385) et du 22 avril 2020 (n°2020-460). Dans une instruction du 16 avril 2020, publiée le 5 mai 2020, la Direction de la sécurité sociale (DSS) est venue apporter des précisions sur ce point.

Le montant et la date de versement de la prime

Initialement plafonnée à 1000 euros, le plafond de la prime a été relevé à 2000 euros, lorsqu'un accord d'intéressement avait été conclu dans la structure². Toutefois, pour les associations reconnues d'utilité publique et les associations d'intérêt général³, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est exonérée de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu jusqu'à 2000 euros sans que la structure ait l'obligation d'avoir conclu un accord d'intéressement⁴.

Au-delà du montant de la prime, ce dispositif d'exonération est soumis à plusieurs conditions :

- Faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur après information du comité social et économique s'il existe (vous pouvez retrouver les modalités de négociation d'un accord d'entreprise dans la fiche pratique « [négocier et conclure un accord d'entreprise](#) » du guide de l'employeur ainsi qu'un [modèle d'accord d'entreprise](#) et de [décision unilatérale](#) dans la rubrique XI des Modèles de lettres type ;
- La rémunération mensuelle du salarié bénéficiaire doit être inférieure, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, à 3 fois le montant du Smic⁵. La limite de 3 SMIC doit être proratisée en fonction de la durée du travail à temps partiel ou de la durée de présence sur l'année ;
- La prime ne peut se substituer à une augmentation de rémunération ou à une prime prévue par un accord d'entreprise, un contrat de travail ou un usage dans l'entreprise.

Syndicat employeur du Lien
Social et Familial

Centres sociaux,
Associations d'accueil
de jeunes enfants,
Associations de
développement social local,
Espaces de vie sociale

18/22 avenue Eugène
Thomas 94276
Le Kremlin-Bicêtre cedex

Tél. : 01 58 46 13 40

elisfa@elisfa.fr
www.elisfa.fr


CHARTRE
DE LA
diversité
SIGNATAIRE

¹ Loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 – article 7

² Ordonnance n°2020-385 du 1^{er} avril 2020

³ Pour plus d'informations sur la notion d'intérêt général et savoir si votre association entre dans ce critère, vous pouvez retrouver notre newsletter : [https://www.elisfa.fr/Actualites/Prime-exceptionnelle-de-pouvoir-d-achat-l-interessement-n-est-plus-obligatoire-pour-les-associations-reconnues-d-interet-general/\(language\)/fre-FR](https://www.elisfa.fr/Actualites/Prime-exceptionnelle-de-pouvoir-d-achat-l-interessement-n-est-plus-obligatoire-pour-les-associations-reconnues-d-interet-general/(language)/fre-FR).

⁴ Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020

⁵ Pour apprécier ce plafond de 3 SMIC annuel sur les 12 derniers mois, l'employeur devra envisager de reconstituer un SMIC annuel en prenant en compte la valeur du SMIC 2019 (1 521,22 euros brut) et 2020 (1 539,42 euros brut). Par exemple, pour une prime versée le 31 mars 2020, l'employeur devra envisager d'additionner neuf SMIC mensuels 2019 et trois SMIC mensuels 2020.

Par exemple, cette prime ne peut pas remplacer le versement d'un treizième mois prévu par accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur.

Cette prime peut être versée jusqu'au 31 août 2020 (originellement, elle devait être versée avant le 30 juin 2020 ; l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 n°2020-385 est venue allonger ce délai).

Les bénéficiaires de la prime

Avant la crise sanitaire, les salariés devaient être liés à l'entreprise par un contrat de travail lors du versement de la prime pour en bénéficier. Désormais, depuis l'ordonnance du 1^{er} avril 2020, le bénéfice de la prime est élargi aux salariés liés à la structure par un contrat de travail à la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou à la date de signature de la décision unilatérale qui instaure la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Tous les salariés qui remplissent cette condition doivent bénéficier de la prime ; il n'est pas possible, par exemple de différencier les salariés selon la nature du contrat de travail en réservant aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

Les critères de modulation

La loi prévoit la possibilité pour l'employeur de moduler la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en fonction :

- De la rémunération,
- Du niveau de classification,
- De la durée de présence effective pendant l'année écoulée,
- De la durée de travail prévue au contrat de travail.

En ce qui concerne la possibilité de moduler la prime selon la durée de présence effective du salarié pendant l'année écoulée, la loi précise que le congé de maternité, de paternité ainsi que le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif, ils ne peuvent donc pas être pris en considération pour moduler la prime. Il en est de même pour le congé parental d'éducation, le congé pour enfant malade et le congé de présence parentale.

La convention collective des acteurs du lien social et familial prévoit qu'un salarié en arrêt maladie ordinaire est considéré en temps de travail effectif pendant les six premiers mois. Ainsi, l'arrêt maladie dans la limite de six mois doit, à notre sens, être également assimilé à du temps de travail effectif. Pour les salariés en arrêt maladie pour accident du travail ou maladie professionnelle, la convention collective assimile toute la durée de l'arrêt maladie sans limitation à du temps de travail effectif, l'employeur ne peut donc pas prendre en considération cette absence.

Ajout d'un nouveau critère de modulation en lien avec la crise sanitaire

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 est venue ajouter un nouveau critère de modulation de la prime : les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19. Selon le rapport au président de la République, ce nouveau critère a été ajouté « *afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19* ».

Suite à la parution de cette ordonnance, le ministère du Travail a publié sur son site internet [un questions/réponses consacré à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#) dans lequel il indique qu'il est possible d'exclure du versement de la prime les salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire. En effet, le document du ministère du Travail

indique que « *l'objectif du nouveau cas de modulation prévu par l'ordonnance 2020-385 est de permettre de récompenser la possibilité de prendre en compte la présence effective du salarié, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail* ».

Cette posture posait difficulté car en contradiction avec l'instruction de la DSS du 15 janvier 2020, où il était clairement indiqué que si un critère de modulation pouvait faire varier le montant de la prime, il était exclu qu'il conduise à priver de prime un salarié qui y était éligible⁶.

Dans [une nouvelle instruction en date du 16 avril 2020](#), la DSS entérine la position du ministère du Travail et précise qu'il est possible de moduler le montant de la prime compte tenu des conditions de travail des salariés pendant la crise sanitaire en majorant par exemple la prime pour les salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour des personnes ayant été au contact du public.

Elle confirme la possibilité d'exclure les télétravailleurs du versement de la prime, en reprenant les arguments du ministère du Travail.

L'instruction précise également que seul le critère relatif aux conditions de travail durant l'épidémie de Covid-19 peut impacter la prime des salariés absents pour des congés liés à la parentalité (congé maternité, paternité, accueil ou adoption d'un enfant ainsi que les congés d'éducation parentale ou de présence parentale) en affirmant que « *la prime des salariés absents du fait de l'un de ces congés ne peut être réduite à raison de cette absence, sauf dans les cas où la prime est modulée en application des points 2.5, 2.6 et 2.11* ». Cette position pose également question au regard de la loi, puisque l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 précise que « *les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail sont assimilés à des périodes de présence effective* ». Ainsi, il ne serait pas possible de moduler la prime des salariés en congé lié à la parentalité au regard du critère de présence effective mais il serait possible de moduler leur prime, voire de les exclure, au regard du critère lié aux conditions de travail pendant la crise sanitaire.

Attention ! Seul le critère relatif aux conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 permet donc d'exclure certains salariés du bénéfice de la prime : il n'est donc pas possible d'exclure du bénéfice de la prime des salariés au regard du critère du temps de travail contractuel, en écartant par exemple les salariés à temps partiel.

Cependant, il convient de rester vigilants face à une telle interprétation, puisque ni les questions/réponses du ministère du Travail ni l'instruction de la DSS n'ont valeur de loi. Ainsi, des salariés ayant été exclus du bénéfice de la prime pourraient contester cette pratique devant le conseil de prud'hommes. Dès lors, nous vous recommandons d'être prudents, et de privilégier une modulation de la prime en fonction de ces différents critères mais de n'exclure aucun salarié de son bénéfice (sauf les salariés dont la rémunération dépasse le plafond de trois fois le SMIC annuel).

⁶ instr. DSS/5B 2020-11 du 15 janvier 2020 pour la PEPA 2020, Q/R 3.7

Nous vous rappelons enfin que si une modulation est opérée pour le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, cela doit obligatoirement être prévu dans l'accord collectif ou la décision unilatérale qui la met en place.

Possibilité de verser un complément à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sur le nouveau critère lié au Covid-19

Enfin, si une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat avait été versée avant le 1^{er} avril 2020, l'instruction précise que la structure peut envisager un versement complémentaire (dans la limite de 1000€ ou 2000€ si la structure est dotée d'un accord d'intéressement, sauf s'il s'agit d'une structure reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général) sur le seul fondement du critère des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

Si l'accord ou la DUE instituant la prime est conclu à partir du 1^{er} avril 2020, il est possible de prévoir plusieurs échéances de versement mais les critères d'attribution doivent être strictement identiques pour chacune des échéances.