

DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR INSTITUANT UNE PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (MODELE)

Préambule

Afin d'améliorer le pouvoir d'achat de ses salariés, l'entreprise a décidé d'utiliser la faculté, offerte par la loi n° 2018-1213 « portant mesures d'urgences économiques et sociales » du 24 décembre 2018, de verser une prime exceptionnelle exonérée de toutes charges et non soumise à l'impôt sur le revenu.

Cette prime ne sera octroyée que dans les conditions permettant de bénéficier de l'exonération sociale et fiscale et selon les modalités fixées ci-après.

Article 1 : Salariés bénéficiaires (1)

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

- bénéficier d'un contrat de travail en cours au 31 décembre 2018 (2) ;
- avoir perçu, pendant l'année 2018, une rémunération brute totale inférieure à 3 fois la valeur annuelle du smic, calculée pour un an sur la base de la durée légale de travail (soit un montant de 53 944.80 Euros) (3).

Article 2 : Montant de la prime (4)

La prime doit simplement augmenter provisoirement le pouvoir d'achat des salariés et ne se substitue pas 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 se substitue pas non plus à aucun des éléments de rémunération, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

Option 1 : absence de critère de modulation de la prime

La prime s'élève à : (1 000 euros ou moins pour que la prime conserve en totalité son régime d'exonération), pour tous les salariés bénéficiaires.

Option 2 : modulation selon le niveau de rémunération (5)

La prime s'élève à euros pour les salariés bénéficiaires ayant perçu moins de en brut annuel en 2018.

La prime sera de euros pour les salariés bénéficiaires ayant perçu entre et en brut annuel en 2018.

Option 3 : modulation selon la classification des salariés

La prime s'élève à euros pour les salariés qui ont la classification..... en 2018.

La prime s'élève à euros pour les salariés qui ont la classification en 2018.

Option 4 : modulation selon la durée de travail prévue au contrat

Le montant de la prime est de ... euros pour un temps plein (et le cas échéant, pour un salarié en forfait jours à jours annuels).

Le montant de la prime est proratisé pour les salariés à temps partiel selon le calcul suivant : (à compléter)

OU

Le montant de la prime est de ... euros pour les salariés effectuant moins de ... heures par semaine ou mois.

(Le cas échéant, ajouter : Pour les salariés en forfait jours réduit, le montant de la prime est de ... euros pour un forfait jours inférieur à jours).

Option 5 : modulation selon le temps de présence effectif en 2018

La prime est de ... euros pour les salariés bénéficiaires qui ont été présents toute l'année 2018 (6)

Le montant de la prime est réduit si le salarié a été embauché au cours de l'année 2018 ou absent pour un autre motif que celui indiqué ci-dessus : la prime est alors calculée prorata temporis.

Ou

La prime est de euros pour les salariés présents entre et (mois) au cours de l'année 2018.

Article 3 : Modalités de versement de la prime

La prime sera versée le ... *(avant le 31 mars 2019), (7).*

La prime exceptionnelle ne donnera lieu à aucune cotisation et contribution et ne sera pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Article 4 : Information des salariés et des représentants du personnel *(si l'entreprise dispose de représentants du personnel)*

Une copie de la présente décision sera remise contre décharge à chaque salarié.

Si l'entreprise dispose de représentants du personnel, ajoutez :

Elle fera l'objet d'une information des représentants du personnel et ce, au plus tard le 31/03/19.

Fait à

Le..... *(avant le 31/01/19)*

Nom Prénom
Signature

NOTICE EXPLICATIVE RESERVEE EXCLUSIVEMENT A L'EMPLOYEUR

- (1) *Si le salarié remplit les 2 conditions fixées à la DUE, il devra bénéficier de la prime. Aucune condition d'ancienneté n'est requise, ni de temps de présence ou de durée du travail minimaux. La prime exceptionnelle doit être également versée aux apprentis liés par un contrat d'apprentissage au 31/12/18 (Instruction ministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019).*
- (2) *Le salarié qui ne serait pas présent dans l'entreprise au 31 décembre 2018 bénéficie tout de même de la prime. En effet, ce qui importe c'est l'existence du contrat de travail à cette date.*
- (3) *Le calcul est le suivant : 3 (SMIC) x 9.88 € (taux horaire brut du Smic au 1^{er} janvier 2018) x 35 heures x 52 semaines = 53 944.80 €. Au-delà de ce montant, la prime perd son caractère exonéré. En revanche, il est possible de fixer un plafond de rémunération annuelle inférieur à 53 944.80 € pour restreindre le champ des salariés concernés. Il peut s'agir par exemple de limiter l'octroi de la prime aux salariés dont la rémunération est inférieure à 1 Smic annuel.*
- (4) *Le montant de la prime peut être unique et identique pour tous les salariés. L'employeur a également la possibilité de moduler le montant de la prime en fonction des critères légaux qui peuvent se combiner : la rémunération, le niveau de classifications, la durée de présence effective pendant l'année 2018 ainsi que la durée du travail prévue au contrat de travail. Ces critères peuvent se combiner. Dans les exemples donnés, pour plus de clarté, les critères n'ont pas été combinés. Par ailleurs, il n'est pas précisé dans le texte, comment effectuer la modulation ; c'est donc au choix de l'employeur : par tranche, par seuil, au prorata...*
- (5) *Ce critère permet notamment de fixer un montant plus élevé pour les plus bas salaires.*
- (6) *Sont considérés par la loi comme présents les salariés absents dans le cadre des congés suivants par exemple: le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité, le congé parental d'éducation, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, le congé pour enfant malade, le congé de présence parentale, le congé acquis par don de jours de repos pour enfant gravement malade (car ce sont des absences assimilées à du temps de travail effectif). La minoration de la prime en fonction des absences suivantes ne sont pas considérées comme discriminatoires : congé sans solde, congé sabbatique, maladie non professionnelle car ces absences ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif par la loi.*
- (7) *Même si la décision unilatérale doit être prise avant le 31 janvier 2019, le versement de la prime peut être réalisé au plus tard le 31 mars 2019. La prime peut être versée avec ou indépendamment du salaire habituel. La prime doit être indiquée sur le bulletin de paie (Instruction ministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019).*