

Prime exceptionnelle défiscalisée : quelles modalités pour les entreprises ?



Si la « prime exceptionnelle défiscalisée », qui fut l'une des réponses de l'exécutif à la crise des « gilets jaunes », concerne toutes les entreprises, elle est soumise à des modalités précises. Les explications d'Emmanuelle Bersez, expert-comptable et associée de [Fideliance](#).

Quelles sont les conséquences de cette mesure pour les entreprises et comment vont-elles mettre concrètement en place ce dispositif ?

Les entreprises qui le souhaitent vont pouvoir verser à leurs salariés une « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat », qui sera exonérée de cotisations sociales (y compris CSG CRDS) et de l'impôt sur le revenu. Cela peut permettre à des dirigeants de donner un coup de pouce à leurs salariés. Les cotisations sociales et patronales représentant habituellement environ 80 % du salaire net, on comprend que la mesure est incitative.

Qui sont les salariés concernés ? Quid des fonctionnaires ?

Tous les salariés ne bénéficieront pas de cette prime, puisque ce sont les entreprises qui décideront de son versement et de son montant. Mais attention, seuls les salariés cotisant au Pôle emploi rentrent dans le cadre de la loi : les dirigeants salariés sont donc exclus de la mesure.

Les fonctionnaires ne sont pas concernés par la prime. Toutefois, l'Assemblée nationale a voté un amendement pour accorder une prime de 300 euros aux forces de l'ordre mobilisées ces dernières semaines.

Quelles sont les conditions pour percevoir cette prime exceptionnelle défiscalisée ?

Les conditions à respecter sont les suivantes :

- La prime ne peut se substituer à un élément de rémunération prévu par accord, contrat ou usage : cela signifie qu'une entreprise qui verse, par exemple, de façon récurrente une prime de fin d'année ne sera exonérée de charges que pour ce qui est versé en plus du montant habituel.
- Elle devra être versée à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond fixé par l'entreprise. Il n'est donc pas possible d'individualiser le montant de la prime en fonction d'autres critères que celui de salaire.
- Le montant peut toutefois varier en fonction du niveau de rémunération, de la durée du travail prévue au contrat et de la présence effective en 2018. Par exemple, la prime pourra être réduite de moitié pour les salariés à mi-temps.
- Tous les salariés présents au 31 décembre 2018 ou présents à la date de versement doivent en bénéficier.

Et surtout, toutes les modalités de versement de la prime (montant, plafond, modalités de calcul), devront être prévues :

- Soit par un accord d'entreprise conclu avant le 31 mars 2019 ;
- Soit par décision unilatérale prise avant le 31 janvier 2019, après information des représentants du personnel, s'ils existent dans l'entreprise (avant le 31 mars 2019).

Les primes ne seront exonérées de charges sociales et d'impôt sur le revenu que pour les salariés dont la rémunération perçue en 2018 n'excède pas 3 SMIC annuels, et dans la limite de 1000 euros par salarié.

Par ailleurs, pour rentrer dans le cadre de la loi, elle devra être versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.

Comment cette prime défiscalisée se matérialisera-t-elle sur la fiche de paie ?

A priori, il n'y a pas d'obligation d'inscrire cette prime sur la fiche de paie puisqu'elle sera totalement exonérée. Je conseille toutefois aux dirigeants de la matérialiser sur le bulletin sur un ligne séparée, pour des raisons de preuve

de paiement au-delà de l'aspect du règlement par chèque ou virement. Cela facilitera également les justificatifs en cas de contrôle URSSAF.

Quels sont les points de vigilance à surveiller en matière de fiscalité et de déclaration URSSAF ?

Fiscalement, la prime étant défiscalisée, elle ne rentrera pas dans le net imposable du salarié. Pour ce qui est de l'URSSAF, aucune déclaration ne sera à faire. Cependant, en cas de contrôle, si l'une des conditions n'est pas remplie, les exonérations seront remises en cause.

Il est donc recommandé aux employeurs d'être vigilants, notamment sur le formalisme : pour les plus petites entreprises qui n'ont pas de fonction RH ou sociale en interne, il est recommandé de se faire accompagner pour rédiger les décisions unilatérales.

Quelle articulation entre le versement de cette prime et les autres dispositifs existants ? Avec le prélèvement à la source mis en place au 1er janvier 2019 ?

Le versement de la prime est indépendant des autres dispositifs. Comme elle n'est pas fiscalisée, elle ne rentrera pas dans la base du montant du prélèvement à la source qui sera précompté sur les bulletins de salaire en 2019.

<https://www.entreprendre.fr/prime-exceptionnelle-defiscalisee-queelles-modalites-pour-entreprises/>