

Prime exceptionnelle « gilets jaunes » : la loi est publiée !



Par Joël Grangé et Camille Ventejou, avocats associés au sein de Flichy Grangé Avocats

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales a été promulguée le 24 décembre.

Fidèle à l'avant-projet dont les contours étaient connus depuis le 14 décembre, l'article 1^{er} de la loi met en place la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ».

Les travaux parlementaires ont permis de faire évoluer le texte. Ainsi, la prime peut dorénavant bénéficier à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2018 (et non seulement ceux présents à cette date), être modulée selon plus de critères que ceux initialement retenus, et être mise en place par accord de groupe (qui s'imposera alors à toutes les filiales).

Dès lors qu'elle remplit les conditions rappelées ci-après, la prime bénéficie d'une exonération de charges sociales (cotisations et CSG/CRDS) ainsi que d'impôt sur le revenu, dans la limite de 1 000 €, et sous réserve que les bénéficiaires aient perçu en 2018 une rémunération inférieure à 3 SMIC annuels.

Pour bénéficier des exonérations, la prime doit respecter les conditions suivantes :

- être versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 ;
- être attribuée aux salariés « *liés par un contrat de travail* » au 31 décembre 2018 (ou, à sa date de versement, si la prime a été versée avant). Cette formulation, issue des travaux parlementaires, a été adoptée pour inclure les salariés dont le contrat de travail serait suspendu, en particulier les salariés en congé maternité, paternité ou de formation ;
- s'agissant d'une rémunération supplémentaire, le principe de non substitution s'applique. Elle doit donc s'ajouter aux primes de fin d'année qui seraient déjà obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage selon le projet de loi. Elle ne peut pas davantage se substituer aux augmentations ou toutes autres primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ;
- mise en place en principe par accord collectif d'entreprise ou de groupe (qui devra être conclu avant la fin du mois de mars 2019 selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement), elle peut l'être de façon unilatérale si la décision est prise avant le 31 janvier 2019. Dans ce dernier cas, l'employeur doit en informer les représentants du personnel (CE/CSE, DP ou DUP) au plus tard le 31 mars 2019. Bien que le texte n'impose pas d'engager des négociations (à tout le moins jusqu'au 31

janvier 2019), attention toutefois aux entreprises qui seraient en cours de négociation annuelle obligatoire. L'employeur ne peut en effet, tant que la négociation est en cours, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés dans les matières traitées à cette occasion, comme les salaires effectifs (art. L2242-4 c. trav.) ;

- il revient à l'accord collectif, ou le cas échéant à la décision unilatérale, le soin de fixer le montant et les conditions d'attribution de la prime, et en particulier les bénéficiaires (tous les salariés ou seulement ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond).

D'un montant forfaitaire, par souci d'équité elle peut toutefois être modulée en fonction « *de critères tels que* » la rémunération, la classification, la durée de présence effective au cours de l'année 2018 (à cet égard, le texte précise que les périodes de suspension du contrat de travail au titre des congés maternité, paternité, d'adoption, pour maladie d'un enfant ou parental d'éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective), ou la durée du travail prévue au contrat de travail.

A la lecture des travaux parlementaires, seule la voie de l'accord collectif permettrait de moduler le montant de la prime selon d'autres critères que ceux prévus par le texte, étant d'ores et déjà précisé qu'imposer une condition d'ancienneté ne paraît pas possible. Le texte ne fait toutefois pas de distinction entre la décision unilatérale et l'accord collectif, de sorte que l'emploi de la formulation « *tels que* » semble laisser la voie ouverte à une grande liberté dans la modulation du montant de la prime et ce quelle que soit la modalité de mise en place choisie.

Madame la Ministre du Travail l'a confirmé lors des débats parlementaires, la prime n'étant pas imposable à l'impôt sur le revenu, « *elle n'entrera donc pas dans le calcul du revenu fiscal de référence* ».

Cette prime et ses conditions de mise en œuvre ouvrent déjà des questions : est-il possible de retenir des conditions de modulation différentes de celles prévues par la loi, y compris dans le cadre d'une décision unilatérale, comme semble y inviter le texte ? Comment calculer les seuils d'attribution ou d'exonération en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ? La modulation du montant de la prime en fonction de la rémunération doit-elle nécessairement être inversement proportionnelle ? Comment traiter le cas des salariés embauchés en cours d'année 2018 ? etc.

Les circulaires annoncées par Madame la Ministre du Travail permettront certainement d'éclaircir les questions encore en suspens.

Joël Grangé et Camille Ventejou se tiennent à votre disposition pour tout commentaire à ce sujet.

A propos de Flichy Grangé Avocats

Fort de près de 80 avocats, dont 25 associés, Flichy Grangé Avocats est l'un des acteurs majeurs du droit du travail et de la sécurité sociale en France. Le cabinet est le partenaire privilégié des directions des ressources humaines et des directions d'entreprises qui souhaitent anticiper les changements, être accompagnées au quotidien et bénéficier d'un soutien efficace devant les tribunaux.

Les avocats de Flichy Grangé interviennent notamment dans les domaines suivants : Restructurations, Protection sociale, épargne salariale et avantages sociaux, Négociation collective et durée du travail, Santé et sécurité, Sécurité sociale et régimes obligatoires, Contentieux à risques, Dirigeants, Éthique et Diversité, Entreprises publiques. Flichy Grangé Avocats est co-fondateur de L&E Global, une alliance internationale de 23 cabinets d'avocats exclusivement spécialisée en droit social, réunissant près de 1500 avocats à travers le monde.