

## **RECONDUCTION DE LA PRIME POUVOIR D'ACHAT ET TAXE FORFAITAIRE SUR LES CDDU**

*Focus sur deux nouvelles mesures de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale – LFSS – et de la loi de finances 2020 impactant les employeurs.*

### **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

Instituée fin 2018, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite des 1 000 €, est reconduite pour 2020 à condition que l'employeur mette en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime (art 7, LFSS pour 2020). Cette prime, facultative pour l'employeur, doit être versée entre la date d'entrée en vigueur de la loi (28/12/2019) et le 30 juin 2020.

### **Employeurs et salaires concernés**

Les employeurs de droit privé, les EPIC, les EPA employant du personnel de droit privé et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) peuvent attribuer la prime :

- à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond défini par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur ;
- aux salariés intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice attribuant la prime à ses salariés, auquel cas l'entreprise utilisatrice doit en informer l'entreprise de travail temporaire ;
- aux travailleurs handicapés liés à un ESAT par un contrat de soutien et d'aide par le travail.

## **Conditions d'exonération de la prime**

L'exonération est applicable à la prime exceptionnelle dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- L'employeur doit mettre en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime, les accords conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2020 pouvant porter sur une durée inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à un an.  
Sont dispensés de cette condition les fondations et associations à but non lucratif reconnues d'utilité publique autorisées à recevoir des dons ouvrant droit à une réduction d'impôt ;
- La prime doit bénéficier aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail et aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à la date de versement de la prime ;
- Son montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat. Certains congés (maternité, paternité, adoption, éducation de l'enfant) sont assimilés à des périodes de présence effective ;
- La prime est versée entre la date d'entrée en vigueur de l'article 7 de la loi (28/12/2019) et le 30 juin 2020 ;
- Elle ne peut se substituer ni à un élément de rémunération, ni à une augmentation.

La prime est exonérée de charges sociales, y compris CSG/CRDS, et de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 1000 €, pour les salariés dont la rémunération perçue au cours des 12 mois précédent son versement est inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic sur la base de la durée légale du travail.

Un calcul au prorata doit être effectué pour les salariés à temps partiel et ceux n'ayant pas travaillé toute l'année.

## **Mise en place et déclaration**

Le montant et, le cas échéant, les critères de modulation font l'objet d'un accord qui peut être conclu selon les modalités suivantes :

- Dans le cadre d'un accord d'entreprise ou de groupe selon les modalités prévues pour l'accord d'intéressement ;
- Par décision unilatérale de l'employeur (DUE), l'employeur devant en informer le CSE avant le versement de la prime.

L'accord collectif doit être déposé à la Direccte via la plateforme spécifique : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocédures/](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocédures/)

Concernant la DUE, en 2019, une circulaire<sup>3</sup> indiquait que l'employeur n'avait pas à la déposer. La même règle devrait à priori s'appliquer en 2020.

Le Code Type Personnel (CTP) à utiliser pour la déclaration de la prime exceptionnelle est le CTP 510. Il pourra être utilisé à compter de l'exigibilité de janvier 2020 au titre de la période de décembre 2019.

## **Taxe forfaitaire sur les CDD d'usage**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les employeurs concluant un contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU) devront s'acquitter d'une taxe forfaitaire d'un montant de 10 € (art.145, LF pour 2020).

### **Employeurs concernés**

Le recours au CDDU est autorisé pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de l'emploi. Les secteurs d'activité concernés par le CDDU sont limitativement énumérés par le code du travail<sup>4</sup>.

La Taxe forfaitaire n'est pas due pour les contrats suivants :

- CDDU conclus avec les salariés relevant des professions de la production cinématographique ; de l'audiovisuel ou du spectacle ;
- CDDU conclus avec les ouvriers dockers occasionnels, ces derniers étant soumis à des règles particulières ;
- CDDU conclus par les associations intermédiaires pour faciliter l'insertion professionnelle de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles ;
- CDDU conclus dans les secteurs, listés par arrêté, pour lesquels une convention ou un accord collectif de travail étendu prévoit, de façon cumulative, une durée minimale applicable au CDDU et les conditions permettant au salarié de se voir proposer un CDI. Est ainsi concerné le secteur du déménagement<sup>5</sup>.

### **Déclaration et paiement**

La taxe est recouvrée par l'URSSAF (CGSS en outre-mer).

Elle est due à la date de conclusion du contrat et acquittée lors de la prochaine échéance de paiement des cotisations et contributions sociales. La taxe doit être déclarée en DSN avec le code type de personnel (CTP) 771<sup>6</sup>.

*Exemple : si le CDDU est conclu le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la taxe forfaitaire doit être déclarée le 5 ou le 15 février 2020.*

La loi prévoit que le Gouvernement devra remettre au Parlement, avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022, un rapport sur les effets de cette taxe en matière de recours au CDDU.

3. : Instruction interministérielle DSS/5B/2019/29 du 6 février 2019

4. : Article D.1242-1 du code du travail

5. : Arrêté du 30 décembre 2019

6. : Voir le détail des modalités déclaratives sur le site URSSAF.FR

[www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/taxe-forfaitaire-sur-les-cdd-dus.html](http://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/taxe-forfaitaire-sur-les-cdd-dus.html)