

- > Les modalités de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat version 2020 sont détaillées
- > La CCN des produits du sol ouvre son forfait annuel en jours à certains salariés non cadres
- > Plafonds de ressources pour l'admission à l'aide juridictionnelle en 2020

- > Les arrêts décisifs de la semaine, en complément de l'actualité

RÉMUNÉRATION

Les modalités de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat version 2020 sont détaillées

Les entreprises qui versent entre le 28 décembre 2019 et le 30 juin 2020 une prime exceptionnelle à leurs salariés peuvent, comme en 2019, voir appliquer à celle-ci un régime social et fiscal de faveur. À condition de respecter un certain nombre d'exigences, en partie modifiées cette année. En effet, l'entreprise doit avoir mis en place, préalablement au versement, un accord d'intéressement. Une instruction de la DSS du 15 janvier 2020 détaille, sous la forme d'un questions-réponses, les modalités d'application de l'exonération de la prime exceptionnelle qui reprend la plupart des points de l'instruction du 6 février 2019, et précise la nouvelle condition relative à l'existence d'un accord d'intéressement.

Pour être exonérée de cotisations, contributions sociales et d'impôt sur le revenu, la prime exceptionnelle doit respecter plusieurs exigences, notamment de montant, de versement à l'ensemble des salariés dont la rémunération ne dépasse pas un certain plafond, et de mise en place d'un accord d'intéressement. Si les premières conditions étaient déjà présentes dans le dispositif instauré par la loi portant mesures d'urgence économique du 24 décembre

2018, la condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement est, en revanche, une nouveauté de la LFSS pour 2020. En dehors des précisions relatives à la condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour bénéficier de l'exonération de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (*v. le dossier juridique -Sécu., cotis.-n° 25/2020 du 6 février 2020*), l'instruction de la DSS du 15 janvier 2020 reprend l'essentiel de celle du 6 février 2019 (*v. l'actualité n° 17755 du 14 février 2019*). Pour rappel, la prime peut être versée jusqu'au 30 juin 2020.

Quelles entreprises sont dispensées de la mise en place d'un accord d'intéressement ?

En raison de leurs spécificités, certaines entreprises ou structures sont dispensées de l'obligation de mettre en place un accord d'intéressement pour bénéficier de l'exonération de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. C'est le cas des établissements et services d'aide par le travail (Esat), qui ne sont pas en capacité juridique de conclure un accord d'intéressement pour leurs travailleurs handicapés. Ils peuvent néanmoins attribuer une prime exceptionnelle exonérée, à condition que celle-ci soit attribuée à l'ensemble des travailleurs handicapés qui dépendent de l'Esat, sans exception liée à la rémunération.

C'est également le cas de certaines associations et fondations (reconnues d'utilité publique ainsi que les associations culturelles ou de bienfaisance, les associations de bienfaisance). L'instruction ajoute que cette exemption doit

s'entendre comme concernant également l'ensemble des associations et fondations reconnues d'intérêt général mentionnées au b du 1° de l'article 200 du CGI et au a du 1° de l'article 238 bis du CGI, qui ne sont pas visées par l'article 7 de la LFSS (œuvres ou organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel notamment).

Pour toutes les autres entreprises, la mise en place d'un accord d'intéressement est nécessaire pour bénéficier de l'exonération de la prime.

L'accord d'intéressement doit-il être conclu avant le versement de la prime ?

Pour bénéficier de l'exonération, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement la prime, donc avoir été conclu, explique le questions-réponses de la DSS. Le dépôt peut quant à lui être réalisé postérieurement au versement de la prime dans le respect des délais. Toutefois, les entreprises qui sont déjà couvertes par un accord pour la période antérieure à l'année 2020, dont l'accord d'intéressement a déjà expiré à la fin de l'année 2019 et qui sont engagées dans des négociations en vue de le renouveler, peuvent faire bénéficier leurs salariés de la prime exceptionnelle avant même sa conclusion, sous réserve de conclure et déposer un accord d'intéressement dans les conditions et délais prévus par la loi. À défaut,

Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

les employeurs ne pourront bénéficier de l'exonération au titre des primes exceptionnelles déjà versées, précise encore le document. En outre, il n'est pas nécessaire qu'une prime d'intéressement ait été versée aux salariés pour bénéficier de l'exonération relative à la prime exceptionnelle.

L'accord doit-il couvrir l'ensemble de l'année 2020 ?

Si la conclusion d'un accord d'intéressement relatif à l'année 2020 est une condition pour bénéficier de l'exonération de la prime exceptionnelle, il n'est pas nécessaire qu'il couvre toute l'année. Ainsi, précise l'instruction,

les entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement à la date de versement de la prime, mais dont la date d'application est différée (par exemple lorsque la date d'application court à compter du 1^{er} juillet 2020 pour les entreprises en exercice décalé par rapport à l'année civile), peuvent également bénéficier de l'exonération. L'accord d'intéressement doit néanmoins dans tous les cas être applicable en 2020 pour que l'employeur puisse bénéficier de l'exonération.

Une éventuelle remise en cause de l'accord d'intéressement impacterait-elle l'exonération de la prime ?

La remise en cause a posteriori de l'accord d'intéressement par les autorités compétentes n'a pas d'impact sur l'exonération de la prime exceptionnelle, explique l'administration. ■

Instr. intermin. n° DSS/5B/2020/11 du 15 janvier 2020, NOR : SSAS2001249J

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

AUTRES ÉVOLUTIONS DE L'INSTRUCTION

Le dispositif de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ayant été reconduit sans autres modifications majeures que la condition de mise en place d'un accord d'intéressement et l'extension de son délai de versement (30 juin 2020), l'instruction reprend logiquement l'essentiel de celle du 6 février 2019.

Toutefois, outre divers ajustements mineurs, certaines modifications sont à signaler :

- contrairement à ce qui était indiqué dans l'instruction de 2019, ni la prime exceptionnelle de 2019 ni celle de 2020 ne sont prises en compte pour apprécier la notion d'usage ;
- la prime peut être formalisée soit dans le cadre de l'accord d'intéressement, soit dans celui d'un accord distinct ;
- dans le cadre de l'intérim, la condition de présence s'apprécie au niveau de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, tout salarié intérimaire présent dans l'entreprise utilisatrice est éligible à l'exonération. Toutefois l'instruction admet que la prime puisse être versée de manière décalée par l'entreprise de travail temporaire (ETT) par rapport à l'EU et ce même après le 30 juin 2020, mais impérativement dans le courant de l'année 2020.

TEMPS DE TRAVAIL

La CCN des produits du sol ouvre son forfait annuel en jours à certains salariés non cadres

Le système de forfait en jours prévu pour les cadres de la branche des produits du sol peut désormais s'appliquer à certains salariés non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. C'est ce que prévoit un accord conclu le 26 septembre 2019, entré en vigueur le 20 novembre dernier, date de son dépôt auprès de la DGT.

« Considérant les nombreuses évolutions légales et jurisprudentielles relatives à la mise en place et au suivi des forfaits annuels en jours intervenues depuis quelques années, notamment avec la loi travail du 8 août 2016 », la délégation patronale et les organisations syndicales de salariés FO et CFDT de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ont signé, le 26 septembre 2019, un accord pour sécuriser les entreprises et leurs salariés ayant recours à ce mode d'organisation du temps de travail. Ce texte, qui révisé le dispositif existant dans la

branche, fixe le cadre de mise en place et de suivi de ces forfaits, « tout en apportant certaines garanties permettant de préserver la santé et le droit au repos des salariés concernés ».

En vue de faciliter la mise en place de conventions de forfait annuel en jours dans l'ensemble des entreprises de la branche, celles-ci peuvent recourir directement au forfait-jours, selon les dispositions de l'accord.

Nouveau champ du forfait-jours

Comme par le passé, la branche des produits du sol prévoit que le système de forfait annuel en jours peut s'appliquer aux cadres autonomes « au sens de la sous annexe C des annexes 1 et 2 » de la CCN.

L'accord ouvre le bénéfice du mode d'organisation du temps de travail à certains non-cadres « dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ».

Sont ainsi visés :

- les salariés itinérants qui passent plus de 30 % de leur temps de travail en dehors de l'entreprise ;
- les agents de maîtrise et techniciens relevant au moins du niveau II de la classification.

La validité des conventions de forfait-jours conclues en vertu de l'avenant du 6 juillet 2006 avec des techniciens et agents de maîtrise d'un niveau inférieur au niveau II de la classification, répondant aux dispositions légales, n'est pas remise en cause par l'accord.

Mise en place des conventions

Le salarié doit avoir donné son accord individuellement et par écrit. Pour les salariés en place, ceci suppose la conclusion d'un avenant au contrat de travail. La rémunération stipulée à la convention de forfait est fixée librement entre les parties. Cependant, pour les salariés en place, une contrepartie minimale fixée à 10 % du salaire moyen calculé sur les 12 derniers mois précédant la modification du contrat est attribuée au salarié en place au moment de son passage au forfait annuel en jours.