

INFOS SOCIALES – JANVIER 2019

1 - Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat - les règles pour éviter un redressement URSSAF

Suite à l'instruction interministérielle du 4 janvier 2019 à destination des URSSAF : quelles sont les règles à respecter pour éviter un redressement ?

Salariés bénéficiaires de la prime exceptionnelle

La prime peut n'être versée qu'à une seule partie des salariés, au regard d'un plafond de rémunération (qui peut être fixé à un niveau différent de celui de trois Smic qui n'est qu'une limite de l'éligibilité à l'exonération).

L'employeur ne peut pas :

- Réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau (donc favoriser les salaires les plus élevés) ;
- Exclure certains salariés sur la base d'un autre critère, quel qu'il soit ;
- Conditionner la prime à la présence du salarié dans l'entreprise à une date différente du 31 décembre 2018 (sauf si la prime est versée avant cette date ; dans ce cas, les salariés éligibles sont tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement).
- Exclure les apprentis ou les intérimaires dès lors qu'ils sont présents au 31 12 18 (dans ce dernier cas, l'entreprise utilisatrice devra communiquer à l'entreprise de travail temporaire la décision unilatérale ou l'accord ayant donné lieu à l'attribution de la prime pour que l'ETT puisse effectuer le paiement de la prime aux salariés concernés).

A noter

Le seul critère pour exclure une partie des salariés est donc la détermination d'un plafond de rémunération.

La prime ne peut donc pas être subordonnée à une condition d'ancienneté puisque cela reviendrait à la réserver aux salariés présents dans les effectifs à une autre date (par exemple au moins depuis le 01 12 18 donc ayant une condition d'ancienneté de 1 mois au 31 12 18)

Montant de la prime exceptionnelle

L'employeur peut moduler le niveau de la prime notamment :

- au regard de la durée de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'année 2018 (salarié rentré en cours d'année)
- en fonction des absences ou de l'assiduité du salarié sans toutefois pouvoir la proratiser à raison des congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale, pour la maladie d'un enfant et de présence parentale
- de l'horaire contrat du salarié
- en fonction du niveau de la qualification et de la classification des salariés
- selon les établissements d'une même entreprise

Les critères de modulation peuvent être combinés.

A noter

Les critères listés ne sont pas exhaustifs ; ceux que retiendra l'entreprise ne saurait toutefois conduire à une distribution discriminatoire de la prime.

Les critères de modulation ne peuvent pas conduire, pour certains salariés, à une prime à 0 (sauf si elle est liée à la présence effective du salarié en 2018 ou à un plafond de rémunération).

L'employeur doit donc veiller à définir un plancher minimal de versement, quel que soit le critère de modulation retenu.

L'employeur peut verser une prime inférieure ou supérieure à 1 000€.

Si la prime est d'un montant supérieur, la partie qui excède la limite de 1 000€ est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Versement de la prime exceptionnelle

La prime exceptionnelle doit être versée au plus tard le 31 mars 2019.

Elle peut faire l'objet d'avances.

Mais elle ne peut pas être divisée en plusieurs versements, dont un ou plusieurs versements seraient versés après le 31 mars prochain.

A noter

La prime doit apparaître sur le bulletin de paie du mois du versement, si possible sur une ligne distincte.

Elle doit être déclarée dans le cadre de la DSN.

Non substitution de la prime

La prime exceptionnelle ne doit se substituer à aucun élément de rémunération.

Sont visés :

- les primes habituelles telles que les primes de 13e mois, de congés ou de vacances, de Noël ou toute autre prime versée obligatoirement ou habituellement par l'employeur ;
- les primes versées en vertu d'un usage. Si une prime exceptionnelle a été versée les deux années précédentes, elle aura valeur d'usage
- les primes au titre des résultats de l'entreprise ou du salarié (intéressement et participation par exemple),
- les primes de performance liées à l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de certains des salariés habituellement versés à quelque moment de l'année que ce soit, même lorsque leur montant n'est pas déterminé à l'avance. Toutefois, dans ce cas, l'exonération de cotisations et la défiscalisation de la prime de fin d'année peut être prévue, mais seulement pour la part de la prime de performance qui excède la moyenne, par salarié, du niveau de prime versé au titre des deux années précédentes.

2 – Grille salaire branche

Un accord portant sur la revalorisation de la grille de salaire de la branche avait été signé en mars 2018. Cette grille des salaires minimaux est rendue obligatoire pour toutes les entreprises de la branche par un arrêté du 28 décembre 2018. Elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Niveau	Echelon	Taux horaire minimum brut
I	A	9,88 > 10,03 (smic)
I	B	9,91 > 10,03 (smic)
II	A	10,10
II	B	10,30
III	A	10,50
III	B	10,52
III	C	11,41
IV	A	12,07
IV	B	12,35
IV	C	12,92
IV	D	14,03
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
V	A	37 812
V	B	39 013
V	C	62 000

A noter : compte tenu de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier, le taux horaire minimum à respecter pour le niveau I est 10,03 euros, taux horaire du Smic.

3 – Prévoyance branche

Le 17 janvier, les organisations patronales de la branche Restauration Rapide (dont Alimentation et Tendances) ont signé avec des organisations syndicales de salariés un accord applicable au 1^{er} janvier 2019.

Cet accord, valable deux ans (2019 et 2020) prévoit une amélioration de certaines garanties de la couverture prévoyance des salariés et maintien un taux d'appel des cotisations à 50% pour les deux années de l'accord.