

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat **BENCHMARK** ANDRH



CONTEXTE

Prévue dans le cadre de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales (#LMUES), la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est une prime exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales patronales et salariales et de prélèvements sociaux que l'employeur peut verser à ses salariés sous certaines conditions.

 **Muriel Pénicaud** 
@murielpenicaud 

Ma réponse à @ODassault aux #QAG : la prime exceptionnelle permet d'augmenter le pouvoir d'achat de ceux qui travaillent. 90% des entreprises connaissent la mesure et 50% déclarent qu'elles la verseront d'ici le 31 mars. Y compris dans les TPE et PME.



15:52 - 6 févr. 2019

POUR QUI ?

La prime exceptionnelle ne peut être versée qu'à des salariés dont la rémunération en 2018 est inférieure à 3 SMIC.

L'employeur peut réserver le versement de la prime à une partie seulement des salariés dont la rémunération est inférieure à un plafond. Le montant de la prime ne pourra être modifié qu'en fonction du niveau de rémunération, de la durée de travail ou de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'année 2018.

QUAND ET COMMENT ?

- Versement avant le 31 mars 2019

- Limite de l'exonération : 1 000€

Pas de substitution aux augmentations et primes prévues par accords de branche, d'entreprise ou usage.

En savoir+

OBJECTIF DE L'ENQUÊTE

Recueillir l'avis des membres de l'ANDRH sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et dresser un état des lieux des pratiques.

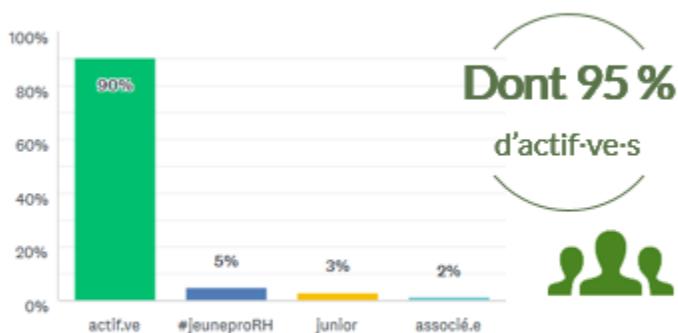
MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

- Cible interrogée : adhérent·e·s de l'ANDRH
- Mode de recueil : questionnaire auto-administré en ligne de 11 questions
- Dates de terrain : entre le 29 janvier et le 7 février 2019
- Modalités de diffusion : site Internet, réseaux sociaux, emailings ciblés de l'ANDRH

Restitution thématique : données chiffrées, réponses synthétisées et verbatim



395 répondant·e·s



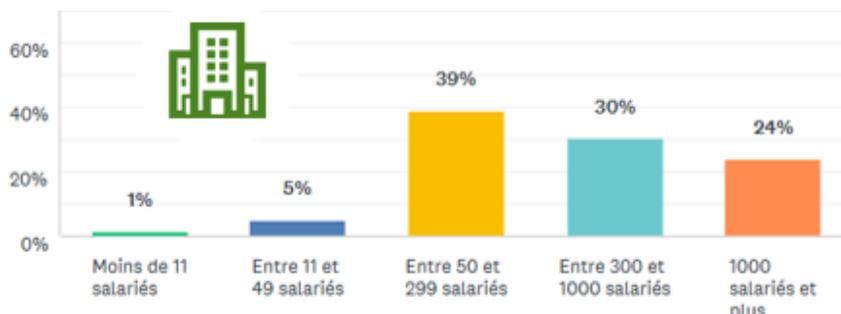
Plus de **64 groupes locaux ANDRH** représentés



Les 4 premiers secteurs représentés :

1. Industrie manufacturière : 26%
2. Autres activités de services : 15%
3. Santé humaine et action sociale : 11%
4. Activités financières et d'assurance : 10 %

Toutes les tailles d'entreprises représentées



Le montant moyen des primes versées

Moyenne calculée sur le montant maximal indiqué par les répondants

Moins de 50 salariés	Entre 50 et 299 salariés	Entre 300 et 999 salariés	A partir de 1000 salariés	Total
687 € en moyenne 200 € minimum 1000 € maximum	530 € en moyenne 100 € minimum 1000 € maximum	467 € en moyenne 150 € minimum 1000 € maximum	583 € en moyenne 150 € minimum 1000 € maximum	532 € en moyenne



Décision appréciée par les salariés, l'ayant perçue comme un signe de reconnaissance du travail effectué et l'implication malgré des résultats économiques négatifs.



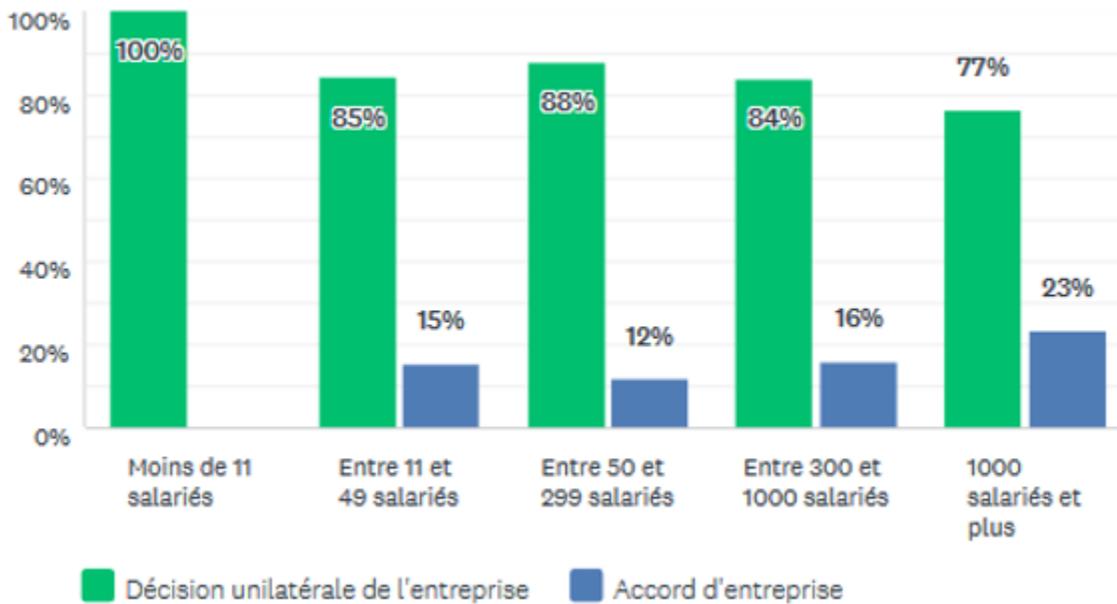
A l'instar de la prime de partage des profits, ce dispositif permet d'augmenter le pouvoir d'achat des plus bas salaires, sans alourdir la masse salariale.



C'est une opportunité appréciable de faire un geste supplémentaire en faveur des plus bas salaires.



Déclaration unilatérale d'entreprise ou accord d'entreprise ?



84 % des répondants ont indiqué que la prime est prévue dans le cadre d'une décision unilatérale de l'entreprise.

44 % l'ont versée avant le 31 janvier 2019

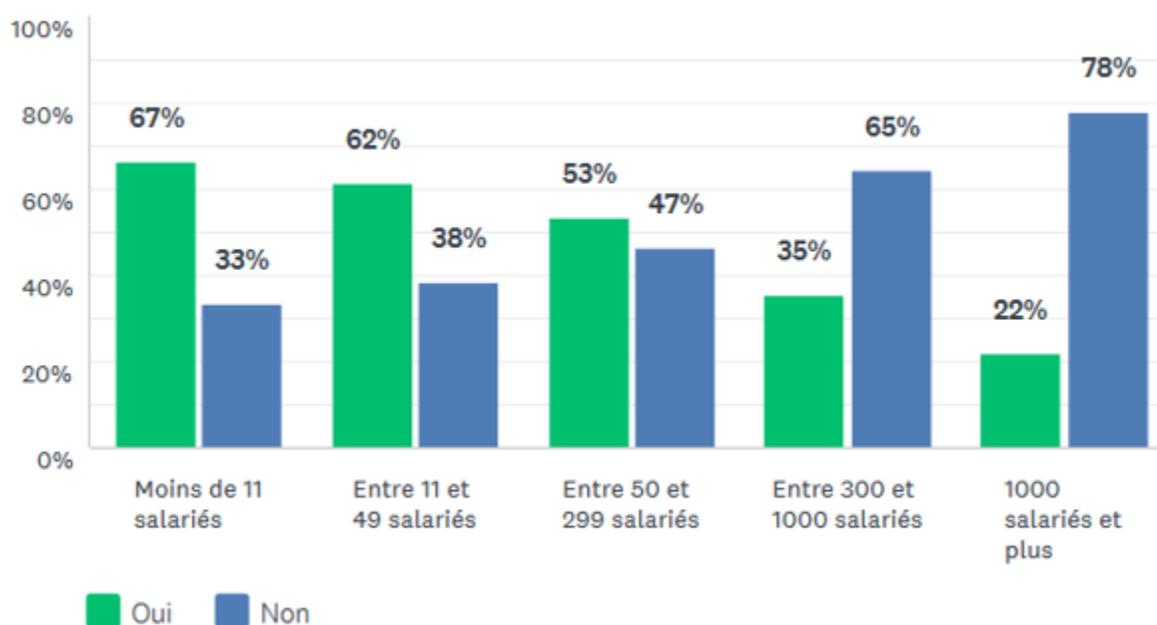


DUE : c'est simple, et rapide car pas de négociation. Faire au plus tôt, est mieux pour les salariés.

Tous les salariés sont-ils concernés ?

Les raisons invoquées lorsque tous les salariés ne sont pas concernés :

- 1- Salaires supérieurs à 3 SMIC (ou autre plafond)
- 2- Exclusion en fonction du statut (cadre, directeurs, COMEX...)



Sur la population concernée, le versement de la prime aurait touché 20% de nos effectifs. Nous avons voulu respecter la finalité de la prime qui est de préserver le pouvoir d'achat. Les salaires de nos collaborateurs ne rentrent pas vraiment dans cette perspective et définition. La verser aurait été une décision "populiste".



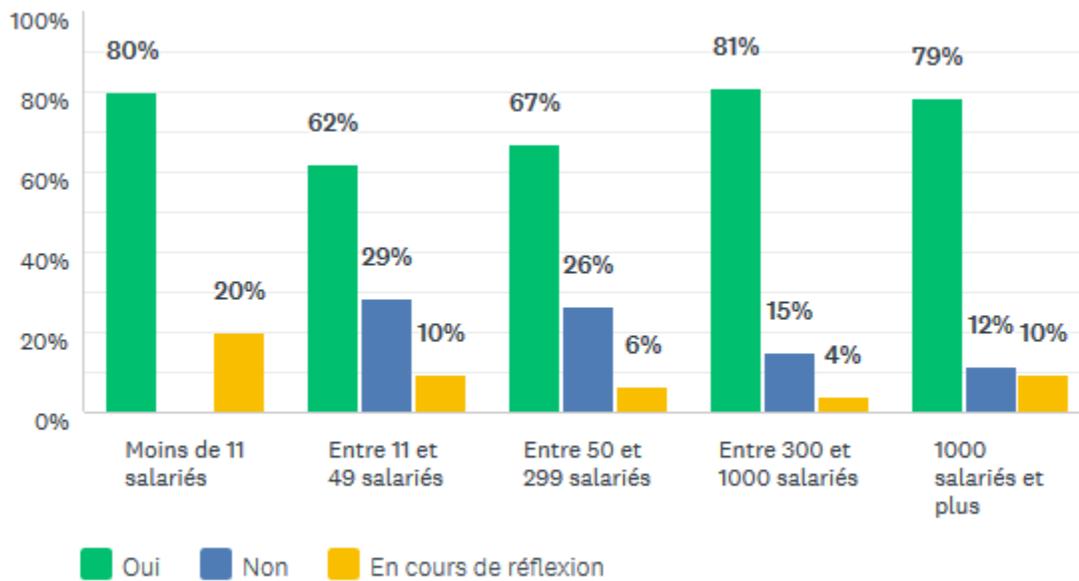
Il a été compliqué de faire accepter que les salariés sortis entre le 31/12/2018 et la date de versement de la prime (ultérieure) soient bien concernés par l'attribution de la prime.



L'annonce n'a pas été bien accueillie par tous : les tranches les plus basses estiment que le versement était normal et donc le montant trop bas, les tranches les plus élevées regrettent d'être écartées de ce versement.

Envisagez-vous de verser / avez vous versé une prime exceptionnelle ?

RÉPARTITION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

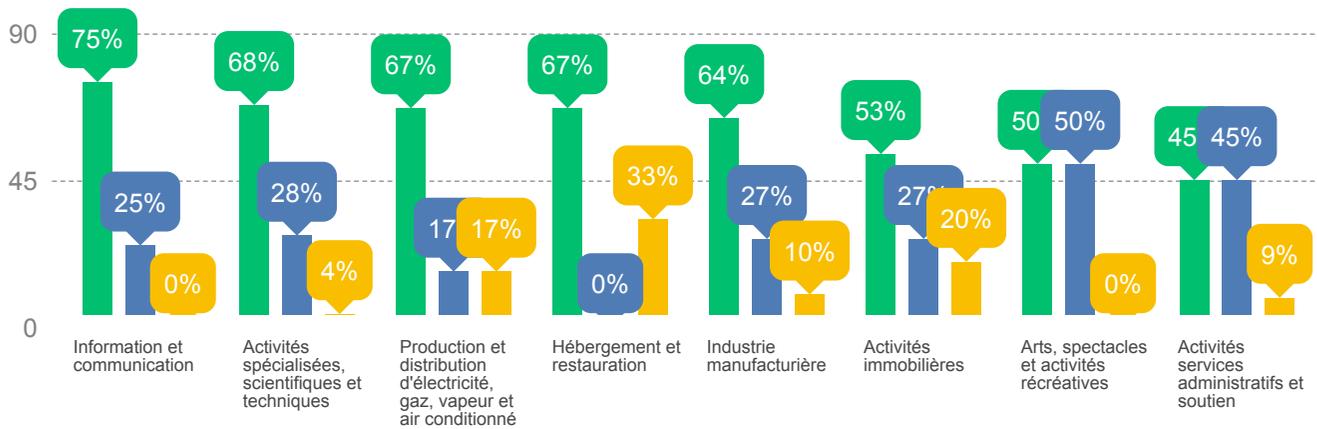
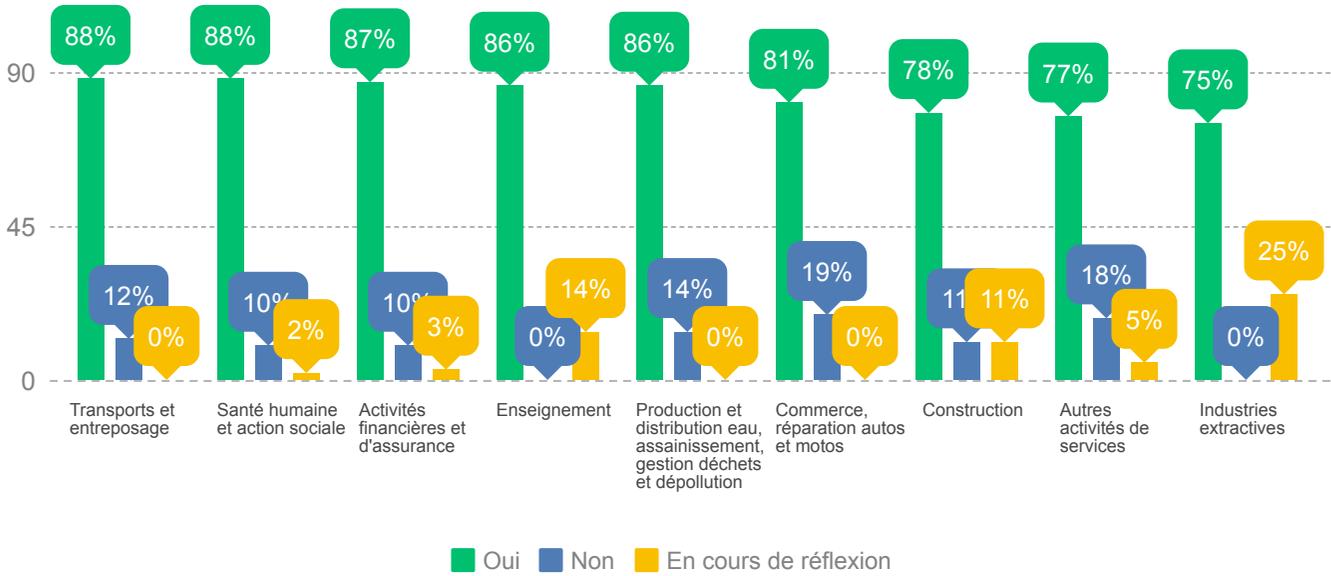


74 % des répondants ont indiqué que leurs entreprises verseront une prime exceptionnelle.

7 % sont en cours de réflexion.

Envisagez-vous de verser / avez vous versé une prime exceptionnelle ?

RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Bon niveau de performance de l'entreprise en 2018 et volonté de récompenser les salariés

Coup de pouce aux salaires les moins élevés.

Souhait de créer une dynamique positive dans une période morose.

Régime social et fiscal favorable

Volonté de montrer l'exemple



Versée sous une condition de plafond de rémunération, cette prime s'ajoute à la politique de rémunération et avantages que nous mettons en avant dans le cadre de notre image de marque employeur. Pour information, nous versons également une participation qui est égalitaire, c'est-à-dire qui ne tient pas compte du critère de statut ou de rémunération d'un collaborateur. En pratique, un cadre reçoit le même montant qu'un employé. Il s'agit là d'une mise en œuvre concrète d'un état d'esprit collectif et solidaire interne à notre entreprise.



Mise en place pour l'année 2019 d'un accord d'intéressement dans une société jusqu'alors non couverte. La prime permet de faire un versement dès cette année, dans des conditions très avantageuses et motivantes pour le personnel ; dans un contexte où l'année précédente (2018) a permis de dégager un résultat satisfaisant.



**Raison la plus citée :
raisons budgétaires,
manque de budget,
résultats négatifs,
inférieurs aux budgets...**

**Primes / bonus déjà
prévus en fin ou début
d'année, bon dispositif
d'épargne salariale,
supplément
d'intéressement déjà
versé**

**Dispositif qui ne
correspond avec la
politique salariale
(équité) : population de
cadres, hauts salaires,
trop peu de salariés sous
le plafond pour bénéficier
du dispositif, volonté de
verser une prime à
l'ensemble des salariés
(non équitable), volonté
de privilégier les
augmentations de salaire,
équité par rapport aux
autres pays...**

“

Elle ne correspond pas à notre système de rémunération ni à notre éthique : nous distribuons des primes exceptionnelles lors de situations exceptionnelles (missions spéciales ou engagement à encourager). de plus nous avons des accords d'intéressement et de participation attractifs (3 mois de salaires) qui protègent les salaires les moins élevés avec un seuil plancher.

“

Nous avons déjà une gratification en décembre (13ème mois), une Prime Vacances en juin et divers variables importants. Nous avons une augmentation au niveau de la Branche qui nous est imposée (+ 2% sur tout à quoi il faut ajouter 1,5% liés à l'ancienneté). De plus, la Branche vient également d'interdire les bas salaires au SMIC donc notre plus bas salaire est à + 120 € du SMIC. Nous ne pouvons pas, en cette période difficile, augmenter les salaires.

“

Nous sommes en négociation NAO, donc le thème ne sera pas abordé. D'autre part les syndicats sont peu intéressés par cette thématique. Nous n'avons pas eu de revendications dans ce sens ... !



Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Avec plus de 5 000 membres rassemblé.e.s dans 80 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnel.le.s de la fonction RH en France.



www.andrh.fr