

# GUIDE SOCIAL 2020



## SOMMAIRE

<b><u>I) Barème des salaires 2020</u></b> .....	<b>2-3</b>
<b><u>II) Rémunération des apprentis</u></b> .....	<b>4</b>
<b><u>III) Gratification des stagiaires</u></b> .....	<b>4</b>
<b><u>IV) Saisies sur rémunération</u></b> .....	<b>5</b>
<b><u>V) Rappel: retraite complémentaire fusion AGIRC-ARRCO</u></b> .....	<b>6</b>
<b><u>VI) Complémentaire santé</u></b> .....	<b>6</b>
<b><u>VII) Exonération travailleurs occasionnels (TO-DE)</u></b> .....	<b>6</b>
<b><u>VIII) Allègement général des charges</u></b> .....	<b>7</b>
<b><u>IX) Heures supplémentaires et complémentaires</u></b> .....	<b>7</b>
<b><u>X) Revalorisation du SMIC et du minimum garanti</u></b> .....	<b>8</b>
<b><u>XI) Plafond de la sécurité sociale</u></b> .....	<b>8</b>
<b><u>XII) Taux accident du travail</u></b> .....	<b>8</b>
<b><u>XIII) Tableau des cotisations sociales 2020</u></b> .....	<b>8-12</b>
<b><u>XIV) Obligation d'emploi des travailleurs handicapés</u></b> .....	<b>13</b>
<b><u>XV) Rappel: Document unique d'évaluation des risques</u></b> .....	<b>13</b>
<b><u>XVI) Prime exceptionnelle au pouvoir d'achat</u></b> .....	<b>14</b>

## I) Barème des salaires 2020

- Côte d'Or et Yonne

**Salarié(e)s:**

Niveau	Echelon	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel (151,67 heures) en euros
1	1	10,15	1539,45
	2	10,33	1566,75
2	1	10,52	1595,57
	2	10,72	1625,90
3	1	11,21	1700,22
	2	11,51	1745,72
4	1	11,90	1804,87
	2	12,49	1894,36

**TAM:**

Niveau	Echelon	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel (151,67 heures) en euros
1	1	12,56	1904,98
	2	12,90	1956,54
2		14,48	2196,18

**Cadres:**

Niveau	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel (151,67 heures) en euros
1	17,39	2637,54
2	21,60	3276,07

- **Saône et Loire**

La grille des salaires n'est pas encore disponible. Nous vous la communiquons dès que possible!

## II) Rémunération des apprentis

La loi du 5 septembre 2018 (loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel) a modifié la rémunération des apprentis. Les pourcentages du SMIC ont augmenté. Une nouvelle catégorie d'apprentis a été créée (*apprentis de 26 ans et plus*). Les Conventions collectives applicables prévoient des rémunérations différentes de la loi et ne sont donc plus en adéquation avec celle-ci pour certaines catégories d'apprentis. La rémunération des apprentis dépend pour 2020 d'une ventilation entre les Conventions collectives et la loi en fonction de ce qui est plus favorable pour le salarié. Voici les pourcentages de rémunération à appliquer à partir du 1er janvier 2020 :

Age de l'apprenti	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 18 ans	35% du Minimum conventionnel* 27% du minimum conventionnel*	41% du minimum conventionnel* 45% du minimum conventionnel*	55% du minimum Conventionnel 60% du minimum conventionnel*
De 18 ans à moins de 21 ans	43% du minimum conventionnel	53% du minimum Conventionnel 55% du minimum conventionnel*	67% du minimum Conventionnel 70% du minimum conventionnel*
De 21 ans à moins de 26 ans	53% du minimum conventionnel	61% du minimum Conventionnel 65% du minimum conventionnel*	78% du minimum Conventionnel 85% du minimum conventionnel*
26 ans et plus	100 % du minimum conventionnel		

- Les pourcentages en vert sont ceux issus de la convention collective Côte d'Or et Yonne et qui restent applicables.
- Les pourcentages en rouge sont ceux issus de la convention collective Saône et Loire sous réserve de modifications.
- Les pourcentages en noir résultent de la loi, ou la loi et la convention collective ont le même pourcentage.

## III) Gratification des stagiaires

Dès lors que vous accueillez un stagiaire au sein de votre Domaine pour une durée supérieure à 2 mois (44 jours ou à compter de la 308ème heure de stage) de manière consécutive ou non au cours d'une même année (civile), vous avez l'obligation de lui verser une gratification.

Le montant de la gratification doit apparaître dans la convention de stage. Le montant minimum versé au stagiaire est de 15 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale (26 € pour 2020). Ce montant est exonéré de cotisations sociales. Au-delà, l'employeur sera redevable de certaines cotisations.

Son montant mensuel est calculé en multipliant 3,90 € par le nombre d'heures de stage réellement effectuées au cours du mois civil.

Plafond au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Base minimum	Taux horaire	Gratification minimale(mensuelle)
26€	15%	3.90€	3.90€ X nb d'heures mensuelles

## IV) Saisies sur rémunération

- **Barème annuel**

TRANCHES DE REMUNERATION	POURCENTAGE SAISIE
De 0 à 3 870 €	1/20 <sup>e</sup>
De 3 870,01 € à 7 550,04 €	1/10 <sup>e</sup>
De 7 550,05 € à 11 250 €	1/5 <sup>e</sup>
De 11 250, 01 € à 14 930,04 €	1/4
De 14 930,05 € à 18 609,96 €	1/3
De 18 609,97 à 22 359,96 €	2/3
Plus de 22 359,97€	En totalité
Majoration pour personne à charge	1 490 € par personne à charge

- **Barème mensuel**

TRANCHES DE REMUNERATION	POURCENTAGE SAISIE	MONTANT MENSUEL SAISSABLE EN €
De 0 à 322,50 €	1/20 <sup>e</sup>	16,13
De 322,51 € à 629,17 €	1/10 <sup>e</sup>	46,79
De 629,18 € à 937,50 €	1/5 <sup>e</sup>	108,46
De 937,51 € à 1 244,17 €	1/4	185,13
De 1 244,18 € à 1 550,83 €	1/3	287,35
De 1 550,84€ à 1 863,33 €	2/3	495,68
Plus de 1 863,34 €	En totalité	495,68 + totalité des sommes au-delà de 1863,34€
Majoration pour personne à charge	124,17 € par personne à charge	

*Remarque: sont considérées comme personnes à charge:*

- Le conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS du salarié, dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA pour une personne seule ;

- Tout enfant ouvrant droit aux prestations familiales et à la charge effective du débiteur, ou pour lequel le salarié verse une pension alimentaire ;

- L'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA pour une personne seule et qui habite avec le salarié ou auquel ce dernier verse une pension alimentaire.

- **Quotité insaisissable**

En cas de saisie sur rémunération, l'employeur doit laisser à la disposition du salarié un montant égal à la partie forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA socle) pour un foyer composé d'une seule personne soit 559.74€ (Vigilance à avoir: le montant du RSA est revalorisé au 1er avril et non pas au 1er janvier comme le SMIC!)

## V) Rappel: Retraite complémentaire-fusion AGIRC-ARRCO

Depuis le 1er janvier 2019, les deux régimes de retraite complémentaire, cadres et non-cadres ont fusionné.

Il convient d'informer les salariés et d'adapter les mentions des contrats de travail relatives aux caisses de retraite complémentaire des salariés de la production agricole (notamment dans les CDD où ces mentions sont obligatoires).

Pour les non-cadres: la caisse de retraite complémentaire ARRCO est « Alliance professionnelle Retraite Arrco section AGRICA ».

Pour les cadres: il faut mentionner en plus de la caisse ARRCO, la caisse « Alliance professionnelle Retraite Agirc section AGRICA ».

Ces deux caisses se substituent donc à celles connues jusqu'à aujourd'hui: CAMARCA et Agrica Retraite Agirc.

L'adresse de ces deux caisses devant être mentionnée sur les contrats de travail est: « 7 rue du Regard—75 006 PARIS ».

## VI) Complémentaire santé

Pas de changement dans l'immédiat pour 2020. Les tarifs sont ceux applicables depuis le 1er octobre 2018:

	Garantie Socte	Option 1	Option 2	Option 3
Adulte/Enfant Adulte Enfant (1)	32,40 € 18,30 €	47,90 € 24,60 €	54,40 € 27,50 €	61,40 € 31,70 €
Isolé/Famille Isolé Famille (2)	32,40 € 79,10 €	47,90 € 112,60 €	54,40 € 128,10€	61,40 € 143,10€

## VII) Exonération travailleurs occasionnels: TO-DE

Le dispositif TO-DE est maintenu pour 2020: exonération totale jusqu'à 1.20 SMIC (contre 1.25 SMIC en 2018) avec une dégressivité de l'exonération entre 1,2 et 1,6 SMIC. Au-delà, pas d'exonération. La durée de l'exonération est prévue pour une durée maximale de 119 jours par année civile pour un même salarié.

Pour les rémunérations inférieures à 1,2 SMIC, le montant de l'exonération est de 31,36%. La cotisation patronale chômage est incluse dans le montant de l'exonération pour les employeurs qui peuvent prétendre à l'exonération TO-DE.

Pour les rémunérations comprises entre 1,2 et 1,6 SMIC, la réduction est dégressive. Il convient d'appliquer la formule suivante :  $(1,2 \times 31,36 / 0,4) \times (1,6 \times \text{montant du SMIC mensuel} / \text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaire} - 1)$ .

## VIII) Allègement général des charges

A compter des périodes d'emploi du 1er janvier 2020, le calcul de la réduction générale est modifié par Décret n°2020-2 du 2 janvier 2020:

- ⇒ L'allègement général porte sur les rémunérations inférieures à 1,6 Smic annuel. Son taux est maximal lorsque le salarié est rémunéré au SMIC. Au-delà, le montant de l'allègement s'amoin-drit. La dégressivité de l'allègement général joue donc, entre 1 et 1,6 Smic (annuel).
- ⇒ Limite d'imputation de la réduction générale sur les cotisations d'accidents du travail-maladies professionnelles.

Pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1er janvier 2020, la réduction générale s'imputera sur les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles dans la limite de 0,69 % de la rémunération (au lieu de 0,78% en 2019).

Le paramètre T pris en compte dans la formule de calcul est donc modifié. Ainsi, pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1er janvier 2020, T est égal à :

- 0,3205 pour les employeurs de moins de 50 salariés;
- 0,3245 pour les employeurs de 50 salariés et plus.

Ce décret modifie les paramètres de calcul de la réduction Fillon et procède à un ajustement du coefficient maximal de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à compter de 2020.

## IX) Heures supplémentaires et complémentaires

Concernant le dispositif de la réduction des cotisations salariales et défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires qui a été mis en place au 1er janvier 2019, celui-ci est reconduit pour cette année 2020.

Les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires bénéficient d'une exonération de la **part salariale** des cotisations d'assurance vieillesse (plafonnée et déplafonnée, soit 0,40 % et 6,90%) de contribution d'équilibre général (0,86%), et de retraite complémentaire. Un décret limite l'exonération à 11,31 %. **Elle ne s'applique pas aux cotisations patronales.**

Ce taux est plafonné lorsque le salarié paie des cotisations de retraite complémentaire sur la seconde tranche et en fonction des cotisations réellement dues par le salarié en présence de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Les heures supplémentaires donnent droit à une exonération sur cotisations patronales égale aux nombres d'heures supplémentaires effectuées par le salarié x 1,5 € dans la limite de l'exonération TO/DE.

Les rémunérations et majorations des heures supplémentaires et complémentaires visées ci-avant accomplies sont également exonérées d'impôt sur le revenu sous certaines réserves. Ainsi, le législateur fixe une limite annuelle à la défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires : les rémunérations et majorations de ces heures ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu dans la **limite de 5 000 € par an.**

## X) Revalorisation du SMIC et du minimum garanti

### Au 1er janvier 2020 :

- SMIC brut horaire est porté à **10,15 €**.
- Le montant du minimum garanti est à **3,65 €**.

## XI) Plafond de la Sécurité Sociale 2020

Périodicité de la paie	Montant
Année	41 136 €
Trimestre	10 284 €
Mois	3 428 €
Quinzaine	1 714 €
Semaine	791 €
Jour	189€
Heure (si la durée du travail est inférieure à 5h)	26€

## XII) Taux accident du travail

Viticulture	4,16%
Personnel de bureau	1.16%
Apprentis	2.22%

## XIII) Tableau des cotisations sociales 2020

*Page suivante...*



## Taux de cotisations : salariés non-cadres

<i>Nature des cotisations</i>	<i>Assiette de cotisations</i>	<i>Salarié</i>	<i>employeur</i>
Maladie <ou= 2.5 rem SMIC annuel	Totalité du salaire	0.00%	7.00%
Maladie > 2.5 rém SMIC annuel	Totalité du salaire	0.00%	13.00%
Vieillesse plafonnée	0 à 3 428€	6.90%	8.55%
Vieillesse totalité	Totalité du salaire	0.40%	1.90%
Accident du travail	Totalité du salaire	-	...%(1)
Allocations familiales <ou= 3.5 rém SMIC annuel	Totalité du salaire	-	3.45%
Allocations familiales > 3.5 rém SMIC annuel	Totalité du salaire	-	5.25%
Contribution solidarité autonomie	Totalité du salaire	-	0.30%
Assurance chômage	0 à 13 712€	-	4.05%
AGS	0 à 13 712€	-	0.15%
Retraite complémentaire (HUMANIS ou ex-CAMARCA)	0 à 3 428€	3.15%	4.72%
Retraite complémentaire (HUMANIS ou ex-CAMARCA)	De 3 428€ à 27 424€	8.64%	12.95%
CEG Tranche A	0 à 3 428€	0.86%	1.29%
CEG Tranche B	De 3 428€ à 27 424€	1.08%	1.62%
CET	De 3 428€ à 27 424€	0.14%	0.21%
AGRI PREVOYANCE Décès	Totalité du salaire	0.175%	0.175%
AGRI PREV GIT	Totalité du salaire	0.48%	0.42%
AGRI PREV GIT non soumis CSG/CRDS	Totalité du salaire	-	0.54%
FAFSEA	Totalité du salaire	-	0.20%
FAFSEA additionnel	Totalité du salaire	-	0.35%
FAFSEA CDD (hors saisonnier, apprentis....)	Totalité du salaire		1,20%
FAFSEA additionnel CDD (hors saisonnier, apprentis...)	Totalité du salaire		1,35%
AFNCA/ANEFA/PROVEA	Totalité du salaire	0.01%	0.26%
AREFA	Totalité du salaire	0.02%	0.02%
Service santé travail	0 à 3 428€	-	0.42%
Contribution organisations syndicales	Totalité du salaire	-	0.016%

Allocation logement - FNAL (- 50 salariés)	0 à 3 428€	-	0.10% (2)
Allocation logement - FNAL (+50 salariés)	Totalité du salaire		0,50% (2)
Pénibilité de base	Totalité du salaire	-	0.00%
Complémentaire santé – salarié isolé – socle	-	14.58€	17.82
CSG déductible	Assiette : (98,25% du salaire brut + 100% part patronale de la mutuelle + 100 % part patronale de la prévoyance décès à 0,175%+100% part patronale de GIT à 0,42%)  Rq : la CSG et la CRDS ne sont dues que par les personnes domiciliées en France)	6.80%	-
CSG non déductible		2.40%	-
CRDS non déductible		0.50%	-

Eléments en vert: modifications 2020

(1) Les taux sont attribués selon le secteur d'activité :

Viticulture : **4,16%**

Employé de bureau : **1.16%**

Apprentis : **2.22%**

(2) Cotisation Fonds National d'Allocation Logement (FNAL) A compter du 01/01/2020 le seuil passe de 20 à 50 salariés Article L834-1 du Code de sécurité sociale.

*Remarque : la CSG et la CRDS ne sont dues que par les personnes domiciliées en France*

## Taux de cotisations : salariés cadres

<i>Nature des cotisations</i>	<i>Assiette de cotisations</i>	<i>Salarié</i>	<i>employeur</i>
Maladie <ou= 2.5 rem SMIC annuel	Totalité du salaire	0.00%	7.00%
Maladie > 2.5 rém SMIC annuel	Totalité du salaire	0.00%	13.00%
Vieillesse plafonnée	0 à 3 428€	6.90%	8.55%
Vieillesse totalité	Totalité du salaire	0.40%	1.90%
Accident du travail	Totalité du salaire	-	...% (3)
Allocations familiales <ou= 3.5 rém SMIC annuel	Totalité du salaire	-	3.45%
Allocations familiales > 3.5 rém SMIC annuel	Totalité du salaire	-	5.25%
Contribution solidarité autonomie	Totalité du salaire	-	0.30%
Assurance chômage	0 à 13 712€	-	4.05%
AGS	0 à 13 712€	-	0.15%
Retraite complémentaire – TRANCHE A	0 à 3 428€	3.86%	6.30%
Retraite complémentaire TRANCHE B	De 3 428€ à 27 424€	8.64%	12.95%
CEG Tranche A	0 à 3 428€	0.86%	1.29%
CEG Tranche B	De 3 428€ à 27 424€	1.08%	1.62%
CET	De 3 428€ à 27 424€	0.14%	0.21%
Retraite suppl CPCEA Tranche A	0 à 3 428€	1.07%	1.43%
Retraite suppl CPCEA Tranche B	De 3 428€ à 27 424€	0.30%	0.20%
CPCEA Frais de santé – mutuelle	Forfait	58.05€	58.05€
CPCEA prévoyance Tranche A	0 à 3377€	0.22%	1.12%
CPCEA prévoyance Tranche B et C	De 3 428€ à 27 424€	0.89%	1.51%
Forfait social	Sur contributions patronales retraite supplémentaire + rupture conventionnelle		20.00%
Forfait social	Sur abondements employeur PEE et PERCO, sur sommes versées au titre de la participation et intéressement		16.00%

APECITA	0 à 13 712€	0.024%	0.036%
FAFSEA	Totalité du salaire	-	0.20%
FAFSEA additionnel	Totalité du salaire	-	0.35%
FAFSEA CDD (hors saisonnier, apprentis....)	Totalité du salaire	-	1,20%
FAFSEA additionnel CDD (hors saisonnier, apprentis...)	Totalité du salaire	-	1,35%
AFNCA/ANEFA/PROVEA	Totalité du salaire	0.01%	0.26%
AREFA	Totalité du salaire	0.02%	0.02%
Service santé travail	0 à 3 428€	-	0.42%
Contribution organisations syndicales	Totalité du salaire	-	0.016%
Allocation logement - FNAL (-50 salariés)	0 à 3 428€	-	0.10% (4)
Allocation logement - FNAL (+50 salariés)	Totalité du salaire	-	0,50% (4)
CSG déductible	Assiette = (98.25% totalité du salaire) + 58.05€ frais de santé + (0.77% TA + 0.61% TB) cotisation patronale de prévoyance hors mensualisation + 1.43% cotisations patronales de retraite supplémentaire. (0.595% du salaire) + 17.82€	6.80%	-
CSG non déductible		2.40%	-
CRDS non déductible		0.50%	-

#### Ajout de cotisations à compter de 6 mois d'ancienneté

Nature des cotisations	Assiette de cotisations	salarié	Employeur
ASCPA	Totalité du salaire	-	0.04%

#### Eléments en vert: modifications 2020

(3) Les taux sont attribués selon le secteur d'activité :

Viticulture : 4,16%

Employé de bureau : 1.16%

Apprentis : 2.22%

(4) Cotisation Fonds National d'Allocation Logement (FNAL) A compter du 01/01/2020 le seuil passe de 20 à 50 salariés Article L834-1 du Code de la sécurité sociale

Remarque : la CSG et la CRDS ne sont dues que par les personnes domiciliées en France

## XIV) Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

A partir du 1er janvier 2020, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifiera vos obligations en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

La déclaration des travailleurs handicapés sera généralisée à l'ensemble des employeurs, quel que soit l'effectif.

Seuls ceux qui emploient **20 salariés et plus** seront assujettis à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés et devront verser une contribution si cet objectif n'est pas atteint.

C'est désormais la MSA, en lieu et place de l'Agefiph, qui recevra votre Déclaration Obligatoire pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) et deviendra votre interlocuteur unique pour le recouvrement de la contribution.

**A compter de 2020, tous les employeurs, y compris ceux de moins de 20 salariés, devront déclarer mensuellement les travailleurs handicapés qu'ils emploient, via la DSN (Déclaration Sociale Nominative), le Tesa+ ou le Tesa simplifié.**

Au premier trimestre 2021, les employeurs d'au moins 20 salariés qui n'ont pas atteint leur objectif en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés devront déclarer et verser leur contribution à la MSA.

## XV) Rappel: document unique d'évaluation des risques (DUER)

***N'oubliez pas de le mettre à jour!***

Tout employeur de main d'œuvre a l'**obligation d'élaborer** un document unique d'évaluation des risques.

Ce document retranscrit l'évaluation des risques menée par l'employeur pour la santé et la sécurité des travailleurs et recense l'ensemble des risques auxquels ils sont exposés ainsi que les mesures de sécurité existantes ou à venir. Une fois le DUER complété, **vous devez le tenir à jour** sous peine de sanctions pénales.

La loi prévoit **3 types de situations pour lesquelles vous devez les mettre à jour**:

- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail ou impactant la santé et la sécurité des salariés;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie;
- au minimum 1 fois par an, même s'il n'y a eu aucun des deux changements précédents.

## XVI) Prime exceptionnelle au pouvoir d'achat

Le dispositif vous permettant de verser à vos salariés une prime exceptionnelle, exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, est reconduit en 2020. Toutefois, **ATTENTION** les conditions pour y avoir recours évoluent !

- **Prime exceptionnelle pouvoir d'achat : quels avantages pour l'employeur et le salarié ?**

Jusqu'à un montant de 1 000 €, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est exonérée :

- d'impôt sur le revenu;
- de cotisations salariales et patronales;
- de contributions sociales (CSG et CRDS).

Elle est par ailleurs exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité et pour l'attribution de l'allocation adulte handicapé.

- **Prime exceptionnelle pouvoir d'achat : quelles conditions pour bénéficier du dispositif ?**

Ce dispositif d'exonération est soumis à **plusieurs conditions** :

- **faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur** qui doit alors en informer le comité social et économique;
- la rémunération mensuelle du salarié bénéficiaire doit être inférieure, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, à **3 fois le montant du Smic**;
- la prime doit être versée avant le **30 juin 2020**;
- la prime ne peut se substituer à une **augmentation de rémunération** ou à **une prime prévue par un accord salarial, un contrat de travail ou un usage dans l'entreprise**;
- si la prime n'est versée qu'à une partie des salariés de l'entreprise, **ne peuvent être exclus de son bénéfice que des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond** librement fixé par l'employeur ou un accord d'entreprise;
- **l'entreprise doit avoir mis en place un accord d'intéressement à la date du versement de la prime.**

Exceptionnellement, les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier et le 30 juin 2020 peuvent être conclus pour une durée minimale d'1 an au lieu de 3 ans.

- **Comprendre l'intéressement**

**L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale.**

L'intéressement vise à associer les salariés d'une entreprise à sa réussite. Sa mise en place est facultative.

Il se traduit par le versement de primes aux salariés en fonction de l'atteinte d'objectifs ou de niveaux de performance, définis à partir de critères précis. Les sommes attribuées peuvent être perçues immédiatement ou investies dans un plan d'épargne salariale, tels que le plan épargne entreprise (PEE) ou le plan épargne retraite (PER).

**Remarque:** Les modalités de déclaration de la prime avec le Tesa (Tesa simplifié ou Tesa+): la prime est à déclarer, sur le bulletin de salaire, dans la rubrique "autres éléments de rémunération non soumis à cotisations".