

ASSEMBLÉE NATIONALE

18 octobre 2019

PLFSS POUR 2020 - (N° 2296)

| | |
|--------------|--|
| Commission | |
| Gouvernement | |

Rejeté

AMENDEMENT

N ° 1833

présenté par

Mme Degois, Mme Charvier, M. Testé, M. Blanchet, M. Haury, Mme Bureau-Bonnard,
M. Claireaux, Mme Gomez-Bassac, M. Raphan, Mme De Temmerman et Mme Beaudouin-
Hubiere

ARTICLE 7

I. – Après le mot :

« ou »,

rédiger ainsi la fin de l'alinéa 3 :

« certains d'entre eux ».

II. – En conséquence, après le mot :

« bénéficiaires »,

rédiger ainsi la fin de l'alinéa 8 :

« à la discrétion de l'employeur, en respectant le principe d'égalité de traitement des salariés ».

III. – En conséquence, rédiger ainsi l'alinéa 11 :

« III. – L'employeur informe, avant le versement de la prime, le comité social et économique mentionné à l'article L. 2311-2 du code du travail, s'il a été créé, du montant de la prime et de ses bénéficiaires ».

IV. – Compléter cet article par les deux alinéas suivants :

« VII. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

« VIII. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'amendement vise à permettre aux employeurs de moduler le versement de la prime exceptionnelle, et son montant, en fonction des salariés ou agents.

Cet amendement s'appuie sur le modèle de la prime discrétionnaire non-prévue par le contrat de travail, dont l'usage a été confirmé par la Cour de Cassation en 2013 dont le montant peut varier en fonction de l'appréciation directe des performances du salarié par sa hiérarchie. L'employeur n'est donc pas tenu par la loi de justifier, ni des critères d'attribution de la prime, ni de son mode de calcul, toutefois il doit respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés. Les variations des primes attribuées peuvent s'expliquer par différents éléments notamment le niveau de performance du salarié.

En supprimant les conditions d'attribution prévues par le présent projet de loi, le nouveau dispositif offrira davantage de flexibilité aux employeurs, qui sont légitimes pour prendre cette décision car ils observent, quotidiennement, le travail fourni par leur personnel.