

# Lettre d'information : Epidémie COVID 19

1ER AVRIL 2020

# Le prime exceptionnelle de pouvoir d'achat



## Objet de l'ordonnance :

"Cette ordonnance assouplit les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat prévue par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

Elle reporte la date limite de versement de la prime du 30 juin au **31 août 2020**.

Elle permet à toutes les entreprises de verser cette prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à **1 000 euros**, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu.

**Pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement**, ce plafond est relevé à **2 000 euros**. La possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire est reportée, comme la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020.

Afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19, un nouveau critère de modulation du montant de la prime pourra également être retenu par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en œuvre cette prime. Il sera désormais possible de tenir compte des **conditions de travail liées à l'épidémie**."

A JOUR DE:

**l'Ordonnance  
n°2020-385 du 1er  
avril 2020  
modifiant la date  
limite et les  
conditions de  
versement  
de la prime  
exceptionnelle de  
pouvoir d'achat**

## LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

### DITE « PRIME MACRON »

#### Textes de référence :

- *Loi du 23 mars 2020 n° 2020-290 d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID 19*
- *Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat*

#### **1. LES CONDITIONS ANTERIEURES DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT**

##### *a) Pour mémoire : qu'est ce que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat introduite fin 2019 ?*

Dans le contexte de « mouvement des gilets jaunes », les pouvoirs publics introduisent pour les employeurs la possibilité de verser aux salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, régulièrement désignée sous le nom de « prime Macron ».

Cette prime, initialement prévue par l'article 1er de la loi 2018-1213 du 24 décembre 2018, bénéficie d'une exonération totale de charges sociales et d'impôts, sous certaines conditions et dans la limite de 1.000 euros par bénéficiaire.

##### *b) La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2020 :*

Initialement prévue que pour l'année 2019, la possibilité de versement de la prime et le traitement social et fiscal favorable afférent sont reconduits en 2020, avec quelques aménagements.

#### → QUI PEUT LA VERSER ?

La prime exceptionnelle peut par principe être versée par tous les employeurs c'est-à-dire l'ensemble des employeurs de droit privé et les établissements publics à caractère industriel et commercial (Épic) et les établissements publics administratifs (ÉPA) lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé, **à la condition d'avoir valablement conclu un accord d'intéressement.**

Par exception, la prime peut également être versée sans condition de signature d'un accord d'intéressement par les établissements et services d'aide par le travail (Ésat), les associations ou fondations reconnues d'utilité publique ou reconnues d'intérêt général (ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel notamment), ainsi que les associations culturelles ou de bienfaisance.

→ QUELLES SONT LES SALAIRES ELIGIBLES ET DANS QUELLES LIMITES ?

Sous réserve de remplir les conditions, ci-après, la prime est exonérée d'impôt sur le revenu, des taxes et participations sur les salaires et de charges sociales (cotisations sociales salariales comme patronales : CSG/CRDS, Agirc-Arrco, assurance chômage, etc.), **dans la limite de 1.000 euros par bénéficiaire.**

**En pratique**

Si elle bénéficie du régime d'exonération :

Montant brute de la prime = montant net après impôt sur le revenu

Sont éligibles à l'exonération les salariés, y compris les apprentis, et les agents des entreprises concernées à condition :

- d'être liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime ;
- d'avoir une rémunération brute inférieure à 3 Smic (soit 55.419 euros bruts annuel en 2020), ou à un plafond inférieur fixé par l'employeur.

Ce **plafond de rémunération** s'apprécie sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

**En pratique**

Evidemment, la prime peut être versée à l'ensemble des salariés de l'entreprise, mais seuls ceux dont la rémunération n'excède pas le seuil ci-dessus ouvriront droit à l'exonération.

Le montant de la prime versée peut également être supérieur ou inférieur à 1.000€, même si les exonérations ne peuvent s'appliquer que dans la limite de 1.000 €.

→ QUAND LA PRIME DOIT ETRE VERSEE ?

Entre le 28 décembre 2019 et le **30 juin 2020.**

→ LE VERSEMENT DE LA PRIME PEUT-IL ETRE RESERVE A CERTAINS SALARIES ?

Oui, mais uniquement **en fonction d'un plafond de rémunération.**

Aucun autre critère ne peut être utilisé pour exclure des salariés.

→ LE MONTANT DE LA PRIME PEUT-IL ETRE MODULE ?

Le montant de la prime peut être modulé notamment en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective et de la durée de travail.

Plusieurs critères peuvent être combinés, ex : rémunération et/ou niveau de classification et/ou présence effective.



### Point de vigilance

Pour l'appréciation du critère de présence effective, il ne peut toutefois être tenu compte des absences au titre des congés suivants : congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé de présence parentale.

En d'autres termes, pour que la prime ouvre droit aux exonérations fiscales et sociales, il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison de la prise par le salarié de l'un ou l'autre de ces congés.

La loi ne vise donc pas toutes les absences assimilées à du temps de travail effectif notamment pour l'acquisition des congés payés, à savoir :

- les **périodes de congés payés** elles-mêmes ;
- les jours de **repos compensateur** (contreparties obligatoires des heures supplémentaires) ;
- les **jours RTT** ;
- les **congés de maternité, de paternité et d'adoption** ;
- les **congés pour événements familiaux** (mariage, Pacs, naissance, etc.) ;
- les **périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle** (maximum 1 an d'arrêt de travail ininterrompu) ;
- Les **congés de formation** ;
- Les **périodes chômées dans le cadre d'une activité partielle.**

Toutefois, rien n'empêche de prévoir **une assimilation plus large des absences pour l'appréciation du critère de présence effective** en incluant les absences

assimilées à du temps de travail effectif pour les congés payés **ou, au-delà de cette catégorie, les arrêts maladie.**

Le montant de la prime peut, sous certaines conditions, être modulé en fonction d'un établissement, comme nous le précisons ci-après.

→ LE COMMENT LA PRIME EST MISE EN PLACE ?

La prime est mise en place **par accord ou par engagement unilatéral**, sous réserve de l'information du CSE.

L'accord ou l'engagement unilatéral peuvent être pris au niveau de l'entreprise ou d'un établissement.

La négociation de la prime exceptionnelle peut avoir lieu en même temps que la NAO (négociation annuelle obligatoire sur les salaires), mais également en même temps que la négociation sur l'accord d'intéressement



**Point de vigilance**

S'il est possible d'attribuer un montant de primes différent selon l'établissement dont relèvent les salariés en cas d'accord ou de décision unilatérale adoptée au niveau de l'entreprise ou d'accord adopté au niveau de l'établissement, cela n'est pas possible par une décision unilatérale au niveau de l'établissement.

## **2. LES AMENAGEMENTS PREVUS PAR L'ORDONNANCE DANS LE CONTEXTE D'EPIDEMIE LIEE AU COVID 19**

**Cette ordonnance a pour vocation d'assouplir les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

***a) Le report de la date limite de versement***

L'ordonnance prévoit que la **date limite de versement de la prime exceptionnelle est portée au 31 août 2020** (en lieu et place du 30 juin 2020).

***b) Le retrait de la condition de couverture par un accord d'intéressement***

L'ordonnance **supprime la condition de conclusion d'un accord d'intéressement** pour pouvoir verser la prime et que celle-ci bénéficie de l'exonération. Cette exclusion s'applique pour la prime dans le montant maximal de 1.000 euros.

**c) L'augmentation du plafond d'exonération pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement à la date de versement de la prime**

L'ordonnance **augmente le plafond du montant de la prime bénéficiant de l'exonération à 2.000 euros** lorsque l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement à la date de versement de la prime.

La possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire (dans la limite de 1 an) est prolongée, comme la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020.

**d) La modulation du montant de la prime en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie**

L'ordonnance prévoit un nouveau critère de modulation du montant **en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie.**



**Point de vigilance**

Cette notion devra être définie.

En effet, si on peut imaginer que le temps de présence effective pourra être prise en compte (encore faudra-t-il en cas d'accord, régler la question de l'assimilation des périodes chômées en activité partielle et éventuelles des arrêts maladie), il ne faudrait pas qu'elle permette à l'employeur des modulations contraires à l'égalité de traitement des salariés.

Il faudra être particulièrement vigilant donc, sur les applications pratiques de cette notion.