

COVID19 – EVOLUTION DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT DITE « PRIME MACRON »

Nouvelles conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « Prime Macron »

Un nouveau cadre juridique est applicable à la prime dite « Macron », institué en sortie de la crise des « gilets jaunes », puis renouvelé en fin d'année 2019.

L'Etat vient d'adopter le régime juridique de cette prime afin de tenir compte de la crise sanitaire actuelle.

Date limite de versement de la prime

La nouvelle date limite de versement de la prime est fixée au 31 août 2020.

Elle bénéficie aux salariés, y compris aux apprentis, liés par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice et aux agents publics relevant de l'établissement public, à la date de versement de la prime.

? Les **primes versées après le 31 août 2020** ne pourront plus bénéficier du régime d'exonération prévu.

Conditions de mise en oeuvre

Le montant de la prime exonérée versée pourra atteindre 2000€ si l'entreprise s'est dotée avant le 31 août 2020 d'un accord d'intéressement dont la durée peut être comprise entre 1 an et 3 ans.

En l'absence d'accord d'intéressement, les entreprises pourront verser une prime exonérée dans

la limite de 1000 €. Pour ce faire, l'employeur devra mettre en place la prime par accord ou décision unilatérale. En cas de prime d'un montant supérieur, la fraction excédentaire sera soumise à cotisations et contributions sociales et imposable.

Les exonérations ne s'appliquent que pour les salariés ayant perçu sur les 12 mois précédant le versement de la prime d'une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel, calculé en fonction de la durée du travail prévue au contrat (à proratiser en cas de temps partiel ou pour les salariés qui ne sont pas employés sur toute la période).

Mise en place de la prime

La mise en place de la prime est facultative. S'il souhaite la mettre en place, l'employeur peut :

a) soit conclure un accord de groupe ou d'entreprise selon les modalités prévues en matière d'intéressement (signé avec un délégué syndical, un salarié mandaté, le CSE ou ratifié par les 2/3 du personnel),

b) soit procéder par une décision unilatérale, sans qu'il n'y ait de priorité entre les deux modalités.

Instauration d'un nouveau critère de modulation : les conditions de travail liées à l'épidémie

L'ordonnance instaure le critère de conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19. Avec ce critère, l'employeur pourra verser une prime plus importante aux salariés qui ont continué d'occuper leur poste sur leur lieu de travail durant l'épidémie, faute de pouvoir télétravailler.

En revanche, cela ne permet pas à l'employeur de réserver le versement de la prime exceptionnelle aux seuls salariés ayant eu des conditions de travail particulières durant la période de l'épidémie.

Pour rappel, le montant de la prime peut toujours être modulé entre les salariés en fonction des autres critères suivants : rémunération, classification, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, présence effective sur l'année écoulée (avec assimilation à une durée de présence

effective certains congés comme le congé de maternité, de paternité, le congé parental, etc.).

[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](#)

[Rappel : article 7 de la loi du n° 2019-1446 du 24 décembre 2019](#)

