

A jour de l'ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020



Pour l'année **2019**, le gouvernement a mis en place une prime, dite « **prime Macron** », permettant aux employeurs de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) **exonérée** dans la limite de **1.000 euros** :

- D'**impôt** sur le revenu ;
- Des **cotisations** salariales et patronales ;
- Des **contributions** sociales.



Si celle-ci a été reconduite par la loi de financement de la sécurité sociale pour **2020**, l'employeur devait, sauf exception, mettre en oeuvre un **accord d'intéressement** à la date de versement de la prime, au plus tard, le **30 juin 2020**.



Dans le cadre de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a pris le 1er avril 2020, une **ordonnance** pour :

1. Assouplir les conditions de versement de la prime :

- L'**accord d'intéressement** n'est **plus obligatoire**
- **S'il existe**, la limite de la prime est **portée à 2.000 euros**. Par dérogation, cet accord peut porter sur une durée inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à 1 an.

2. Reporter la date limite de son versement au **31 août 2020**



Tout employeur de droit privé, ainsi que les **EPIC** et **EPA** (lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé) peut verser cette prime à **l'ensemble des salariés ou** à ceux dont la rémunération est **inférieure à un plafond**.



Tous les salariés sont éligibles à ce dispositif, notamment les intérimaires et les agents publics relevant d'un établissement public éligible.

Toutefois, les **exonérations** ne peuvent bénéficier aux salariés dont la rémunération au cours des 12 mois précédents le versement de la prime est **supérieure à 3 fois le montant annuel du SMIC** (55.419 euros bruts).



Le **montant de la prime** est fixé :

- Soit par **accord** d'entreprise ou de groupe, dans les conditions prévues pour l'accord d'intéressement;
- Soit par **décision unilatérale de l'employeur**, avec information préalable du CSE s'il existe.

Le **montant de la prime** peut être modulé en fonction :



1. De la **rémunération** des salariés;
2. De leur niveau de **classification**;
3. Des conditions de travail liées à l'épidémie de **Covid-19**;
4. De leur **durée de présence effective**.



La prime **ne peut se substituer** à aucun élément de rémunération versé par l'employeur, y compris les augmentations de rémunérations et diverses primes (ex : 13e mois). Elle n'est **pas prise en compte** pour le calcul de la **prime d'activité** des salariés et de l'**AAH**.



La **prime** doit :

- Figurer sur le **bulletin de paie** du salarié;
- Faire l'objet d'une **déclaration auprès de l'URSSAF** au titre des éléments de rémunérations.