

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

- 21 avril 2020 -

Comme nous vous l'annonçons dans notre communication du 26 mars dernier, une ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020, publiée au Journal Officiel du 2 avril 2020, est venue modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « Prime Macron » créée en réponse au Mouvement Gilets Jaunes.

Dans ses questions/réponses du 17 avril 2020, le Ministère apporte des précisions sur les conditions de versement de cette prime. Nous rappelons que ce document n'est pas une circulaire et se trouve ainsi inopposable à l'URSSAF en cas de contrôle.

1/ MONTANT DE LA PRIME

- **La prime peut être versée du 2 avril au 31 août 2020**
- **Montant de 1 000 €**, exonéré 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 €**. De plus, 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.

** Comme initialement, la prime demeure exonérée uniquement pour les salariés ayant perçu sur les 12 mois précédant son versement une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel, calculée en fonction de la durée du travail prévue au contrat.*

La prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

2/ FORMALISME OBLIGATOIRE

Nous rappelons que :

- la prime doit être prévue par **accord collectif d'entreprise** ou **décision unilatérale de l'employeur**, qui prévoit les modalités de son versement et les critères de modulation.
- l'employeur doit **informer le CSE**, lorsque l'entreprise en est dotée, du contenu de la décision unilatérale avant le versement de la prime.

Ce formalisme doit être respecté pour éviter tout risque de redressement Urssaf.

Il n'y a aucune priorité de l'accord d'entreprise sur la décision unilatérale. L'employeur est ainsi libre de choisir la solution qui lui convient le mieux.

3/ NOUVEAU CRITÈRE DE MODULATION

Initialement, le montant de la prime pouvait être modulé entre les salariés en fonction de différents critères :

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

Un nouveau critère de modulation est institué par l'ordonnance : les conditions de travail liées à l'épidémie de coronavirus (Covid-19).

L'avis d'ORCOM : Au regard des textes actuellement en vigueur à ce jour, il apparaît que l'ensemble des salariés de la société doit en principe bénéficier de la prime PEPA, et non pas seulement ceux qui ont poursuivi leur activité dans le cadre de la crise sanitaire, sur leur lieu de travail habituel.

Dans ses Questions/Réponses, le ministère du travail indique que la prime pourrait être réservée aux salariés présents sur le lieu de travail. Cette affirmation ne s'appuie sur aucun fondement légal et doit être maniée avec la plus grande prudence.

4/ PRÉCISIONS SUR LES SALARIÉS ÉLIGIBLES

Comme actuellement, la prime bénéficie aux **salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de cette prime ou, ajoute** l'ordonnance, désormais, à la **date de dépôt de l'accord d'entreprise** ou de la **signature** de la **décision unilatérale** de l'employeur mettant en place la prime exceptionnel de pouvoir d'achat.

Comme actuellement, cet accord ou cette décision unilatérale peut réserver l'attribution de la prime à des salariés dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé (le cas échéant, il peut être fixé à un niveau inférieur au seuil de 3 SMIC qui gouverne les exonérations).

Les intérimaires doivent également en bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés de la société (la prime sera alors versée par l'entreprise de travail temporaire).

Nos équipes du département social restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.