Mouvement des Entreprises de France

# Covid-19 : Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Publié le 3 avril 2020

Dans le cadre de l'épidémie du Covid-19 et afin de permettre à l'employeur de récompenser les salariés ayant travaillé pendant cette période, l'ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020 publiée au Journal officiel du 2 avril 2020 assouplit les conditions d'exonérations de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite prime « Macron ».

Instituée fin 2018, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pouvant être exonérée de toutes cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu a été reconduite par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020. Toutefois, pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales, un accord d'intéressement devait être en vigueur au moment du versement de la prime, soit avant le 30 juin 2020.

Dans le cadre de l'épidémie du Covid-19, le dispositif est assoupli et prévoit notamment :

- La suppression de la condition d'être couvert par un accord d'intéressement pour que la prime, jusqu'à 1 000 €, soit exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu (aucune condition liée à l'effectif de l'entreprise n'est prévue). Pour les entreprises qui disposent d'un accord d'intéressement ou le mettent en place d'ici le 31 août 2020, ce plafond est relevé de 1 000 € à 2 000 €.
- Le report de la date limite du versement de la prime du 30 juin au 31 août 2020
- Le report au 31 août 2020 de la date pour conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire (entre 1 et 3 ans), au lieu du 30 juin 2020, en vue du versement d'une prime d'un montant entre 1 000 € et 2 000 €
- L'ajout d'un nouveau critère pour moduler selon les salariés le montant de la prime en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie, cela permettra par exemple à l'employeur d'octroyer un montant plus important aux salariés devant se rendre sur leur lieu de travail par rapport à ceux en télétravail. Ce nouveau critère devra être prévu par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur.

>> Consulter l'ordonnance