

La prime Macron revient en 2020, mais à quelles conditions ?

Reconduite pour 2020, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (ou "prime Macron") nécessite désormais la mise en place d'un accord d'intéressement.

Temps de lecture : minute

2 décembre 2019

La "prime Macron" (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, de son vrai nom) sera bien de retour en 2020. Après quelques semaines à peine de grogne sociale, Emmanuel Macron avait annoncé mi-décembre 2018 cette prime de 1000€, exonérée de toute cotisation et contribution sociale. Une des principales revendications des gilets jaunes, mobilisés alors depuis le 17 novembre contre la hausse des taxes sur le carburant, était en effet l'augmentation du pouvoir d'achat.

Il y avait deux conditions assez simples pour que la prime soit bien exonérée de cotisations et contributions sociales : que l'employé·e gagne moins de trois fois le SMIC brut et que le chèque ne dépasse pas 1000€. Au-delà, il restait évidemment possible pour l'entreprise de verser une prime, mais dans les conditions habituelles.

Environ 5,5 millions de salarié·e·s ont finalement touché la prime en 2019, selon les chiffres du gouvernement. Plus de 400 000 entreprises ont joué le jeu, ce qui représente à peu près 20% du secteur privé - les salarié·e·s du public n'étant pas concerné·e·s, sauf cas particuliers. Près d'un tiers ont même touché le maximum de 1000€, même si le montant moyen versé était plutôt de 400€.

Le petit nouveau : l'accord d'intéressement

Le 9 octobre 2019, l'Assemblée nationale a planché sur le financement de la sécurité sociale pour 2020 et a renouvelé la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa pour les intimes), avec quelques ajustements.

Afin d'être exonérée de cotisations et contributions sociale, la prime ne devra toujours pas excéder les 1000€. Elle devra aussi toujours être versée à un·e salarié·e (même intérimaire) dont le salaire est inférieur à trois fois le SMIC brut.

En revanche, ce qui pourrait faire hésiter TPE et PME frileuses face à la paperasse, c'est que seuls les employeurs ayant mis en place un accord d'intéressement pourront bénéficier de l'exonération des cotisations. Petite consolation : ils bénéficient d'un délai supplémentaire pour la verser : la date butoir étant le 30 juin 2020, contre le 31 mars l'année précédente.

La mise en place d'un accord d'intéressement peut effrayer les petites structures contrairement à la simplicité de la première édition de la Pepa. L'intéressement correspond en effet à des critères précis, souvent définis par des règles de proportionnelle et nécessite un suivi sérieux du versement. Le ministère de l'Economie explique d'ailleurs [ici](#) comment le mettre en place et propose un modèle type.

La répartition de la prime peut être uniforme (la même somme pour tous les salariés) ou être proportionnelle au salaire ou au temps de présence du ou de la salarié·e, voire combiner plusieurs de ces critères. Les employé·e·s pouvant choisir en plus de l'épargner, il faut que le dispositif leur permette.

Un mode de versement qui pourrait la rendre récurrente

Pourtant, l'implication de l'accord d'intéressement pourrait permettre de pérenniser la prime Macron. Le principe étant de verser aux salariés une prime corrélée aux performances de l'entreprise, pour au moins trois ans. A terme, cela pourrait devenir un acquis pour les collaborateurs et collaboratrices, contrairement à l'aspect éphémère de la Pepa.

“Quand vous avez 3, 4 ou 5 salariés, un accord d'entreprise n'a aucun sens ! Sans oublier la complexité ou éventuellement le risque de contentieux en cas d'erreur”, juge toutefois dans Les Echos Alain Griset, président de l'Union des entreprises de proximité (U2P).

En 2017, selon les chiffres de la Dares, 10,3% des entreprises ont versé une prime d'intéressement à leurs salarié·e·s, pour un montant moyen de 1828,3€. Cela concernait un peu moins de 35% des employé·e·s du privé.

La prime Macron ne peut d'ailleurs toujours pas se substituer à un autre élément de rémunération, précise l'article 7 du projet de loi financement. C'est-à-dire qu'elle ne peut remplacer les primes prévues par un accord salarial, dans le contrat de travail ou encore aux usages en vigueur dans l'entreprise. Elle n'est pas un 13e mois, pas une augmentation et ne doit pas pénaliser le ou la salarié·e par rapport aux avantages reçus auparavant.
