

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ou prime Macron : un dispositif prolongé.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, « PEPA », dite « prime MACRON », avait vu le jour suite au mouvement des gilets jaunes.

Après des annonces gouvernementales fin avril 2021, la loi de finances rectificative adoptée définitivement le 12 juillet 2021, et publiée au JO du 20 juillet 2021 précise la dernière mouture de cette prime.

Quelles sont les modalités et nouveautés de ce dispositif enfin renouvelé pour l'année 2021 - 2022 ?

La prime Macron : une prime qui reste facultative

Tout comme pour les années précédentes, la prime peut être mise en place soit par une décision unilatérale de l'employeur, soit par un accord d'entreprise ou de groupe.

Lorsque l'employeur souhaite passer par une décision unilatérale, il doit en informer le CSE, et ce, avant le versement de la prime.

Néanmoins, il est utile de rappeler que cette prime n'est pas une obligation pour l'entreprise, cela reste une option que l'employeur est libre de choisir ou pas.

Autrement dit, la prime reste facultative, au gré de l'employeur.

Cependant, s'il décide de la verser, il doit respecter un certain nombre de conditions afin de bénéficier de ces exonérations sociales et fiscales y afférentes.

En effet, la PEPA sera exonérée dans la limite de 1000 â,- ou de 2000 â,-, selon les cas, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le SMIC, à proratiser en cas de temps partiel, ou d'année incomplète, avec la possibilité de moduler son montant en fonction de critères limitativement énumérés par le texte (rémunération, classification, durée contractuelle du travail, durée de présence effective).

La prime Macron : des nouveautés pour cette nouvelle version

Tout d'abord, la limite d'exonération est fixée à 1 000 â,- dans le cas général et à 2 000 â,- dans certains cas de figure.

Ainsi, la limite d'exonération est portée à 2 000 â,- dans 4 situations :

Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, cette limite est applicable d'office, sans aucune autre condition, ce qui constitue une nouveauté par rapport aux années précédentes ;

Si l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement ;

Si l'entreprise est couverte ou en cours de négociation d'un accord de valorisation des travailleurs de 2e ligne ;

Pour certaines associations et fondations, reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général, ainsi que les associations culturelles ou de bienfaisance, sans aucune autre condition.

Cette notion de travailleurs de 2e ligne, qui est également une nouveauté pour cette année, est définie par le texte, comme étant des salariés qui, de par leurs tâches ou leurs fonctions, sont davantage exposés au risque COVID 19 et ont majoritairement travaillé sur site.

Des précisions administratives devraient être communiquées prochainement, comme les années précédentes.