

// le dossier juridique

Les modalités de la prime Macron 2020

À jour des dernières modifications de la LFR 3 du 30 juillet 2020

Jusqu'au 31 décembre 2020, désormais, les employeurs peuvent verser, à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée, dans la limite de 1 000 ou 2 000 € par bénéficiaire (en fonction de la mise en place ou non d'un accord d'intéressement), de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu. Instituée fin 2018, cette prime a été reconduite en 2020 par la dernière LFSS, mais selon des modalités différentes, assouplies ensuite par une ordonnance du 1^{er} avril 2020 puis par la troisième loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 dans le cadre de la crise de la Covid-19.

À CLASSER SOUS

RÉMUNÉRATION

05 20

Conformément à l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, modifiée par l'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020, puis par la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020, les **employeurs peuvent verser** à leurs salariés, **entre le 28 décembre 2019 et le 31 décembre 2020**, une **prime exceptionnelle** assortie d'une **exonération** d'impôts et de prélèvements sociaux pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages. Pour bénéficier de ces exonérations, certaines conditions doivent être respectées, qui ont été détaillées dans une instruction interministérielle 15 janvier 2020.

Toutefois, la condition de mise en œuvre d'un **accord d'intéressement** pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales de la prime dans la limite de **1 000 €** par bénéficiaire a été **levée** par l'**ordonnance du 1^{er} avril 2020**, tandis que l'instauration d'un tel accord permet désormais de bénéficier d'une limite de montant exonéré de 2 000 €. L'ordonnance a en outre introduit une **nouvelle possibilité de modulation** du montant de la prime en fonction « des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 ». Ces nouveaux éléments ont été détaillés par un questions-réponses, publié le 17 avril par le ministère du Travail.

Une **dernière évolution** est intervenue dans le cadre de la **troisième loi de finances rectificative** du 30 juillet 2020, notamment pour permettre le **versement** de la prime **jusqu'au 31 décembre 2020** (au lieu du 31 août 2020, échéance prévue par l'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020).

À NOTER Verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat n'est pas une obligation pour l'employeur. Dès lors qu'il décide de le faire, il doit, pour que cette prime soit éligible aux exonérations prévues, respecter les conditions fixées par la loi (*Loi précitée art. 7, I, Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 1.1 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.1*).

1 Quels sont les employeurs concernés?

TOUS LES EMPLOYEURS...

Bénéficie de l'exonération la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat attribuée par les **employeurs de droit privé** (entreprises, associations), les établissements publics à caractère industriel et commercial (**Epic**) et les établissements publics administratifs (**EPA**) lorsqu'ils emploient du **personnel de droit privé** (*Loi précitée art. 7, I, A modifié; Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.2*).

Les primes versées par les **établissements et services d'aide par le travail** (Esat) sont aussi éligibles à l'exonération. Pour en bénéficier, la prime doit être attribuée à l'ensemble des travailleurs handicapés qui dépendent de l'Esat sans exception liée à la rémunération, et peut être modulée selon les mêmes critères que pour les salariés (*Loi précitée art. 7, I, E; Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.2, 1.6*).

...QU'ILS SOIENT IMPLANTÉS EN MÉTROPOLE OU EN OUTRE-MER

L'exonération des primes exceptionnelles est applicable dans les conditions de droit

commun en métropole et en Outre-Mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin). Elle est également applicable à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les cotisations et contributions exonérées s'entendant dans ces cas des cotisations et contributions applicables localement (*Loi précitée art. 7, VI; Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 1.10, Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.11*).

2 Quels sont les salariés éligibles?

TOUS LES SALARIÉS...

L'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail sont éligibles à l'exonération (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.3*).

À NOTER Un accord collectif d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur (DUE) peuvent cependant réserver la prime aux salariés dont la rémunération est inférieure à un plafond (v. «*Comment la mettre en place?*», page 3).

Les **apprentis** liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime doivent en bénéficier dans les mêmes conditions que les autres salariés si leur rémunération respecte le plafond prévu par la loi ou l'accord d'entreprise ou la décision unilatérale de l'employeur (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 1.7, Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.8*).

Si un **mandataire social** est titulaire d'un contrat de travail, il doit bénéficier de la prime, et ce versement ouvre droit à l'exonération dans les conditions de droit commun. En l'absence de contrat de travail, le versement de la prime n'est pas obligatoire et son éventuel versement n'ouvre pas droit à l'exonération (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 1.8, Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.9*).

Si une **entreprise utilisatrice** (EU) attribue une prime exceptionnelle, les **salariés intérimaires** en bénéficient dans les mêmes conditions que les salariés permanents (*Loi précitée art. 7, I, D*). L'EU doit communiquer à l'entreprise de travail temporaire (ETT) la décision unilatérale ou l'accord ayant donné lieu à l'attribution de la prime, l'identité des salariés intérimaires concernés ainsi que le montant de la prime pour chacun d'eux afin que l'ETT puisse effectuer le paiement de la prime à ses salariés concernés. L'EU doit aussi communiquer la date de versement de la prime à ses salariés permanents (entendu comme la date figurant au bloc S21. G00.50.001 de la DSN). La prime ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'EU (*Loi précitée art. 7, I, D, Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 1.9 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.10*). La condition de présence au moment du versement s'apprécie au niveau de l'EU. Ainsi, tout salarié intérimaire présent dans l'EU au moment où la prime est versée aux salariés permanents de l'EU est éligible à l'exonération. Toutefois, il est admis que le versement de la prime par l'ETT soit décalé par rapport à l'EU. Le versement doit cependant être effectué courant 2020 pour ouvrir droit aux exonérations (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 1.9 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.10*).

L'**entreprise de travail temporaire** dont une partie des salariés intérimaires a bénéficié d'une prime versée par

une entreprise utilisatrice ne peut pas être tenue de verser cette prime à ses salariés intérimaires en mission dans d'autres entreprises utilisatrices (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 1.9 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.10*).

Si une entreprise de travail temporaire verse une prime à ses salariés (permanents et intérimaires) en application d'un accord qu'elle a elle-même conclu, elle est tenue aux mêmes règles et obligations que les autres entreprises (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 1.9 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.10*).

À NOTER Les fonctionnaires et salariés de droit public employés par des employeurs de droit privé, et les agents publics relevant d'un établissement public, sont également éligibles. Dans les établissements publics à caractère industriel et commercial, et les établissements publics administratifs, l'ensemble des personnels de l'établissement sont éligibles quel que soit leur statut (salariés, contractuels de droit public ou privé, fonctionnaires...) (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.2 à 1.4*).

...PRÉSENTS À LA DATE DE VERSEMENT DE LA PRIME...

Les salariés et agents publics éligibles sont ceux **liés par un contrat de travail** ou relevant de l'établissement public **soit à la date de versement** de la prime, laquelle étant entendue comme la date de mise en paiement des salaires qui figure sur le bulletin de paie (date déclarée dans la rubrique S21 G00.50.001 de la DSN), **soit à la date de dépôt** auprès de la Direccte de l'accord prévoyant les modalités de versement de la prime exceptionnelle **ou à la date de signature de la décision unilatérale** si la prime a été mise en place par ce moyen. Le versement de la prime ne peut pas être conditionné à la présence dans l'entreprise à une autre date (*Loi précitée, art. 7 II, 1°; Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 1.6, Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.7*).

À NOTER Quid des salariés à temps partiel titulaires de contrats de travail auprès de différents employeurs? «Aucune disposition légale ne semble exclure ces salariés du versement de la prime dans l'une ou l'autre des entreprises, sous peine de violation du principe d'égalité de traitement (*C. trav., art. L. 3123-5*)», ont souligné Michel Morand (avocat, conseil en droit social, Barthélémy Avocats, ancien professeur associé à l'École de droit de Clermont-Ferrand, Université d'Auvergne) et Damien Chenu (avocat, Barthélémy Avocats, maître de conférences à l'université d'Orléans) dans la *Semaine sociale Lamy* (n° 1844 du 14 janvier 2019) au sujet de la prime exceptionnelle 2019. «Cette hypothèse mérite toutefois un sort particulier, en ce que les rémunérations acquises au profit de différents employeurs devront être cumulées pour apprécier le respect du plafond», ont-ils estimé. Ces précisions nous paraissent pertinentes s'agissant de la prime exceptionnelle 2020.

...DONT LA RÉMUNÉRATION EST INFÉRIEURE À UN PLAFOND

■ **Un plafond annuel d'éligibilité fixé à 55 419 € pour 2020**

L'exonération s'applique aux primes versées à des salariés ou agents ayant perçu au cours des 12 mois précédant son versement une **rémunération inférieure**

PRIME EXONÉRÉE DANS LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS DE SANTÉ ET LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

L'article 11 de la deuxième loi de finances rectificative du 25 avril 2020 a créé une prime exceptionnelle fiscalement et socialement exonérée pour les agents des administrations publiques particulièrement mobilisés durant l'état d'urgence sanitaire. Applicable au 1er juin 2020, l'article 4 de la troisième loi de finances rectificative pour 2020 du 30 juillet 2020 modifie cette disposition pour inclure les salariés et agents des établissements privés de santé, du secteur social et du secteur médico-social particulièrement mobilisés durant l'état d'urgence sanitaire.

Ainsi, la prime exceptionnelle versée en 2020, par les établissements privés de santé ou du secteur social et médico-social, à leurs agents et salariés particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période, est exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions dans la limite de 1 500 euros par bénéficiaire (L. n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020, art. 11, V nouveau).

Sont également éligibles les salariés des groupements de coopération sanitaire et des groupements de coopération sociale ou médico-sociale ainsi que des groupements d'intérêt économique mis à disposition des établissements de santé et établissements médico-sociaux privés membres de ces groupements (L. n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020, art. 11, V nouveau).

Les conditions d'attribution et de versement de la prime doivent faire l'objet d'un accord conclu ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Par dérogation à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les accords collectifs ou les décisions unilatérales de l'employeur conclus par les établissements privés non lucratifs sociaux et médico-sociaux ne font pas l'objet d'un agrément par le ministre compétent. En cas de décision unilatérale, l'employeur en informe, avant le versement de la prime, le CSE.

Autre précision : la prime exceptionnelle n'est pas prise en compte dans le montant de la rémunération, ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, ni 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'établissement (L. n° 2020-935 précitée, art. 4).

à trois fois la valeur annuelle du Smic, soit, en valeur 2019, 4563,65 € par mois et 54 763,80 € par an, et, en valeur 2020, 4 618,25 € par mois et 55 419 € par an (Loi précitée, art. 7, V et Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 1.3, Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.3).

La **rémunération à prendre en compte** afin de vérifier l'éligibilité à l'exonération correspond à l'assiette des cotisations et contributions sociales définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Sont notamment incluses les indemnités de fin de contrat de travail ou de fin de mission (Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 6.2 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 6.2).

Par tolérance, lorsque le **franchissement du plafond** résulte du **versement postérieur** à la décision d'attribution de la prime d'éléments de rémunération dont le montant ne pouvait être pris en compte lors de cette décision d'attribution, le plafond sera dans ce cas considéré comme respecté (Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 6.2 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 6.2).

Au-delà de l'existence de ce plafond d'éligibilité à l'exonération, il convient de noter que l'employeur ou un accord peut fixer un autre plafond limitant le champ des bénéficiaires (v. ci-après « Comment la mettre en place ? », page 3).

■ Faut-il proratiser le plafond d'éligibilité en fonction de la durée du travail ?

La limite de trois fois la valeur annuelle du Smic doit correspondre à la **durée du travail** prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 241-13, III du Code de la sécurité sociale (Loi précitée, art. 7, V). Elle doit ainsi être calculée selon les mêmes modalités que celles retenues pour calculer l'éligibilité aux réductions proportionnelles de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales et de 6 points des cotisations d'assurance maladie, respectivement prévues aux articles L. 241-6-1 et L. 241-2-1 du Code de la sécurité sociale. Il s'agit de la **rémunération annuelle, proportionnée** à la durée de **présence effective** dans

l'entreprise pour chaque salarié, selon les **modalités** qui sont applicables pour effectuer le calcul de la **réduction générale** de cotisations (Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 6.2 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 6.2).

Pour les salariés mentionnés au 1°, 2° et 3° du IV de l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale (salariés soumis à un régime d'heures d'équivalences, percevant une indemnité compensatrice de congés payés, ou dont l'employeur est affilié à une caisse de congés payés), l'appréciation du plafond de rémunération de trois Smic s'effectue selon les modalités prévues à l'article D. 241-10 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire dans les conditions prévues pour la réduction générale de cotisations (Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 6.2 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 6.2).

Selon l'instruction interministérielle, si la période de référence pour le versement de la prime correspond à 12 mois glissants, il est fait application des dispositions mentionnées ci-avant, à due proportion (Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 6.2 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 6.2).

Le plafond de rémunération ne peut faire l'objet d'**aucune majoration**, et ce à aucun titre quel qu'il soit. Il ne peut donc donner lieu à une majoration au titre du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées (Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 6.2 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 6.2).

3 Comment la mettre en place ?

PAR ACCORD OU DÉCISION UNILATÉRALE ?

La prime et ses modalités (montant, plafond, champ des bénéficiaires, modulation de son niveau entre les bénéficiaires) font l'objet d'un accord d'entreprise ou

de groupe conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail pour la mise en place d'un accord d'intéressement, ou d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE) (*Loi précitée, art. 7, III*).

■ Conclusion d'un accord d'entreprise ou de groupe

L'accord d'entreprise ou de groupe peut ainsi être conclu :

- dans le cadre d'un **accord collectif de travail de droit commun** (c'est-à-dire avec un ou plusieurs délégués syndicaux) ;
- entre le **chef d'entreprise** et les **représentants des syndicats représentatifs** dans l'entreprise (c'est-à-dire avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise) ;
- au sein du **comité social et économique** (CSE), par un vote positif sur le **projet** de l'employeur à la majorité des membres présents lors de la réunion du comité ;
- après **ratification**, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un **projet d'accord** proposé par le chef d'entreprise. Cette majorité s'apprécie par rapport à l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification, et non sur la base des seuls salariés présents lors du vote. Il faut qu'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou que le comité social et économique se joignent à l'employeur pour demander la ratification, si ces instances existent dans l'entreprise. Si l'ensemble des organisations syndicales et le comité social et économique s'opposent à la voie de la ratification, l'employeur ne peut pas la demander (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 4.1 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 4.1*).

La **négociation** peut avoir lieu en même temps que les négociations annuelles obligatoires ou que les négociations portant sur l'accord d'intéressement. Elle peut être **formalisée**, soit dans le cadre de l'**accord d'intéressement**, soit dans celui d'un **accord distinct** (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 4.1 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 4.1*).

L'**accord** doit être **déposé** à la **Direccte** par la partie la plus diligente, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures> (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 4.3 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 4.3*).

■ Mise en place par une DUE

Si la prime est mise en place par décision unilatérale de l'**employeur**, ce dernier en **informe**, avant le versement de la prime, le **comité social et économique**, s'il existe dans l'entreprise (*Loi précitée, art. 7, III, Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 4.1 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 4.1*). Les employeurs de moins de 11 salariés informent, par tout moyen, leurs salariés de leur décision de verser une prime (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 4.4 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 4.4*). L'employeur n'est pas tenu de déposer auprès de la Direccte sa décision (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 4.3 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 4.3*).

QUE PEUT PRÉVOIR L'ACCORD OU LA DUE ?

L'accord ou la DUE peut porter sur l'ensemble des modalités d'attribution de la prime laissées libres par la loi, c'est-à-dire :

- le **montant** de la prime ;
- la **date** à laquelle est apprécié le **critère de présence** dans l'entreprise dans la limite des options prévues par la loi ;
- les **modalités** de sa **modulation** entre les bénéficiaires dans le respect des conditions prévues par la loi (v. « Selon quels critères le montant de la prime peut-il être modulé ? », page 5) ;
- le cas échéant, l'**exclusion** des salariés dont la **rémunération** est **supérieure** à un certain plafond et le niveau de ce plafond (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 4.2 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 4.2*). La prime peut en effet être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou agents qu'il emploie ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond (*Loi précitée art. 7, I, C*). La prime est alors versée à une partie des salariés, par l'exclusion de ceux dont la rémunération dépasse le plafond. Le plafond choisi peut correspondre au plafonnement à trois Smic du niveau de rémunération des salariés bénéficiaires ouvrant droit à exonération, ou être différent (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020, 1.5 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 1.5*).

4 Quel montant est-il possible de verser ?

Le montant de la prime est-il librement déterminé ? Selon quels critères ce montant peut-il être modulé entre l'ensemble des salariés bénéficiaires ?

LE MONTANT DE LA PRIME PEUT-IL ÊTRE INFÉRIEUR OU SUPÉRIEUR À 1 000 € OU À 2 000 € EN CAS D'ACCORD D'INTÉRESSEMENT ?

La loi ne fixe pas directement de montant à respecter pour le versement de la prime aux salariés. Le **montant** de la prime est donc **librement déterminé**. Toutefois, quel que soit le montant de la prime, elle ne fait l'objet d'une **exonération** sociale et fiscale que **dans la limite de 1 000 €, ou de 2 000 €** pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement (*Loi précitée art. 7, V ; et VI nouveau*).

La partie qui excède cette limite sera **réintégrée** dans l'**assiette** de l'ensemble des **cotisations** et contributions sociales, de l'**impôt** sur le revenu et des taxes dues sur les salaires (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 3.1 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 2.2*).

Exemple : pour une prime d'un montant de 1 500 € sans mise en œuvre d'un accord d'intéressement, 1 000 € bénéficieront des exonérations sociales et fiscales, et 500 € devront être réintégrés dans l'assiette des cotisations, contributions, impôts et taxes.

COMMENT BÉNÉFICIER DU NOUVEAU PLAFOND MAXIMAL DE 2 000 € ?

L'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 a supprimé la condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour le bénéfice des exonérations sociales et fiscales associées à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Toutefois, l'ordonnance permet, pour les employeurs qui en mettraient en œuvre, de porter le montant exonéré maximal de la prime à 2 000 €. L'**accord d'intéressement** doit être **déposé** dans les délais

impartis par le Code du travail, et doit, pour bénéficier de l'exonération, **produire ses effets à la date de versement** de la prime (*Loi précitée art. 7, VI nouveau et Q-R du 17 avril 2020 précité, 3.1*). Selon les questions-réponses, si les primes d'intéressement versées étaient ultérieurement requalifiées en salaire, faute de respect des dispositions légales relatives à l'intéressement, l'exonération liée à la prime exceptionnelle ne serait pas pour autant remise en cause (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 3.8*).

À NOTER Le bénéfice de l'exonération dans la limite de 2 000 € n'est pas conditionné au versement d'une prime d'intéressement, celle-ci étant déclenchée par la réalisation de conditions aléatoires prévues dans l'accord (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 3.7*).

■ Quels employeurs peuvent mettre en place un accord d'intéressement ?

En vertu de l'application de l'article L. 3311-1 du Code du travail, l'ensemble des employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé peuvent instituer un intéressement collectif des salariés (*Loi précitée art. 7, I, A modifié et Q-R du 17 avril 2020 précité, 3.2*).

À NOTER L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 permet aux associations et fondations à but non lucratif reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général de verser une prime exonérée jusqu'à 2 000 € sans mise en œuvre d'un accord d'intéressement (*Ord. n° 2020-460 du 22 avril 2020, JO 23 avril, art. 19, Loi précitée art. 7, I, F rétabli*).

■ À quelle date l'accord d'intéressement doit-il être conclu ?

En principe, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu et **produire ses effets à la date de versement** de la prime. Il doit être déposé dans les délais impartis par le Code du travail pour ouvrir droit à exonération mais peut l'être postérieurement au versement de la prime (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 3.5*).

Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement pour la période antérieure à l'année 2020, dont l'accord a déjà expiré à la fin de l'année 2019 et qui sont engagées dans des négociations en vue de le renouveler, peuvent faire bénéficier leurs salariés de la prime exceptionnelle avant même sa conclusion, sous réserve de conclure et déposer un accord d'intéressement dans les conditions et délais prévus par la loi (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 3.5*).

Par ailleurs, les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement à la date de versement de la prime mais dont la date d'application est différée peuvent aussi en bénéficier, dès lors que l'accord d'intéressement est applicable en 2020. Ce sera le cas, par exemple, lorsque la date d'application de l'accord court à compter du 1^{er} juillet 2020 pour les entreprises en exercice décalé par rapport à l'année civile (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 3.6*).

■ La mise en œuvre d'un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire de moins de trois ans est-elle conditionnée au versement de la prime ?

Non, indique l'administration. La possibilité de conclure un accord de moins de trois ans est toujours prévue par la loi et n'est pas conditionnée au versement de la prime exceptionnelle. Ces accords peuvent donc être conclus jusqu'au 31 août 2020 même en l'absence

de versement de prime exceptionnelle (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 3.3*).

■ Une entreprise peut-elle conclure un accord d'intéressement d'une durée de un à trois ans après le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet ?

Oui, par exception aux règles habituellement applicables en matière de conclusion des accords d'intéressement, les accords d'intéressement couvrant tout ou partie de l'année 2020 pourront être conclus jusqu'au **31 août 2020** quelle que soit la date de début de l'exercice, explique les questions-réponses. Ces accords bénéficieront du régime social et fiscal habituellement applicable aux accords d'intéressement en application des articles L. 3315-1 et suivants du Code du travail et de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Par exemple, une entreprise dont l'exercice fiscal correspond à l'année civile pourra conclure un accord d'intéressement (d'une durée de un à trois ans) jusqu'au 31 août 2020 pour couvrir l'ensemble de l'année 2020.

Toutefois, cette exception n'est applicable qu'aux entreprises qui auraient dû conclure leur accord d'intéressement **en 2020** selon les **règles de droit commun**. Ainsi, une entreprise dont l'exercice court du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 ne pourra conclure un accord sur cette base puisque, selon les règles de droit commun, l'accord d'intéressement aurait dû être conclu au plus tard le 31 décembre 2019 (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 3.4*).

■ Les primes de pouvoir d'achat peuvent-elles être neutralisées dans le calcul de l'intéressement si l'accord ne le prévoit pas ?

Non. L'accord d'intéressement doit être **appliqué tel qu'il a été rédigé, conclu et déposé**. Si l'accord d'intéressement ne prévoit pas initialement la neutralisation du versement de la prime exceptionnelle, l'employeur ne peut ajouter unilatéralement cet élément de neutralisation du résultat opérationnel non prévu dans l'accord d'intéressement. Dans ce cas, l'intéressement serait susceptible d'être requalifié en rémunération de droit commun. Les **accords d'intéressement conclus en 2020 peuvent toutefois prévoir une neutralisation** de la prime exceptionnelle dans le calcul de l'intéressement (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 3.9*).

■ Une entreprise qui a déjà versé une prime exceptionnelle dans sa version antérieure au 1^{er} avril 2020 peut-elle compléter son versement sur la base des nouvelles dispositions ?

Oui. Les entreprises ayant déjà versé une prime exceptionnelle sur la base de l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 pourront compléter leur **versement initial** par un **avenant** à la convention ou à la déclaration unique d'embauche. Cet avenant pourra retenir des critères d'attribution de la prime différents pour ce deuxième versement. La somme des versements sera exonérée dans la limite de 1 000 €, ou 2 000 € pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement du complément (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 5.4*).

SELON QUELS CRITÈRES LE MONTANT DE LA PRIME PEUT-IL ÊTRE MODULÉ ?

La loi autorise à moduler le niveau de la prime entre les salariés en fonction des critères suivants :

- la **rémunération** ;
- le niveau de **classification** ;
- la durée de **présence effective** dans l'entreprise pendant l'année écoulée ;
- la **durée de travail** prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 241-13, III du Code de la sécurité sociale ;
- les **conditions de travail** liées à l'épidémie de **Covid-19** (*Loi précitée, art. 7, II, 2° modifié*).

Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 2.3*). Le questions-réponses apporte plusieurs éléments de réponse aux questions soulevées par la modulation du montant de la prime entre les salariés d'une même entreprise.

■ Plusieurs critères peuvent-ils être combinés ?

Oui. La prime peut notamment être modulée en cumulant un critère de durée et de conditions de travail liées à l'épidémie et un ou plusieurs autres critères (rémunération ou niveau de classification) (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 2.7*).

■ Quelles conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 permettent de moduler le montant de la prime ?

La prime peut être modulée pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la **période d'urgence sanitaire** (qui a débuté le 12 mars 2020) ou pour certains d'entre eux en raison de **conditions spécifiques de travail** liées à l'activité de l'entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public, etc.), explique le questions-réponses. Il est notamment possible de majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les personnes ayant été au contact du public. Dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas.

Une modulation tenant compte des **différences** dans les **conditions de travail** des salariés ayant continué leur activité est également possible. Par exemple, il est possible de différencier le niveau de la prime des salariés ayant continué leur activité en télétravail de celui versé à ceux qui ne pouvaient pas recourir au télétravail et ont dû se rendre sur leur lieu de travail.

Autre exemple, il est également possible de majorer la prime pour les **salariés** ayant été **astreints de se rendre sur leur lieu de travail habituel** pendant une **large part** de la **période** d'urgence sanitaire, par rapport à celle versée à des salariés ayant subi ces conditions de travail pendant une plus courte période (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 2.5*).

À NOTER Les entreprises ont-elles intérêt à moduler la prime sur la base de ce critère compte tenu du contexte ? Emmanuelle Barbara, avocate associée, et Boris Léone-Robin, avocat, chez August Debouzy, répondent (*pour lire l'intégralité de l'interview, v. l'actualité n° 18047 du 22 avril 2020*). « Cette bonne idée d'une modulation liée aux sujétions imposées par l'épidémie ne doit pas se traduire par l'instauration de « tranchées » entre les catégories de salariés. La période que nous traversons est

inédite par ce qu'elle nous impose d'accomplir, individuellement et collectivement, que ce soit au titre de notre liberté de mouvement mais aussi de notre liberté de travailler selon des habitudes très anciennes. Le respect strict du confinement et le télétravail peuvent conduire à des contraintes ou à des efforts excédant l'implication normale au travail. Il en est de même pour ceux qui s'exposent au risque extérieur. Il s'agit de ne pas non plus oublier les sacrifices demandés à tous en termes de congés payés ou encore de réduction du temps de travail. C'est pourquoi l'application de la modulation de la prime Macron 2020 sera un exercice d'équilibre dont il faudra se souvenir au moment de relire ou de critiquer la règle. Discriminations et inégalités de traitement risquent d'être brandies en cas de contestation d'une décision, surtout si elle est unilatérale. En ces temps perturbés et meurtris, il faut se souvenir que l'entreprise est un tout et que l'ensemble de ses services concourt à son fonctionnement. Attention à l'écueil de la hiérarchie des métiers/fonctions ou encore de la « prime de bravoure » qui pourrait créer des frustrations et des motifs de défiance inutiles et pénibles à gommer. Bien sûr, et on peut le comprendre, la situation actuelle invite à privilégier les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail habituel, surmontant leurs appréhensions légitimes malgré les précautions multiples que l'employeur s'attache à prévoir en matière de sécurité. Attention toutefois à ne pas réagir trop hâtivement. En sus des contestations à venir, il y va également de la survie de la cohésion dans l'entreprise. »

■ Comment prendre en compte le temps de présence effective du salarié dans l'entreprise ?

Le temps de présence effective du salarié dans l'entreprise au cours de l'année écoulée fait partie des critères qui sont indiqués par la loi, permettant de moduler le montant de la prime.

Cette modulation peut intervenir dans les **mêmes conditions** que celles qui sont prévues à l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale pour le **calcul** de la valeur du **Smic** prise en compte pour le calcul des **allègements généraux** de cotisations sociales, soit en **proportion** de la durée de travail, et en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences.

Toutefois, pour que la prime soit éligible à l'exonération, il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison des congés mentionnés au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du travail. Sont concernés :

- les congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant ;
- les congés d'éducation parentale, pour la maladie d'un enfant et de présence parentale.

La prime des salariés absents du fait de l'un de ces congés ne peut être réduite à raison de cette absence, assimilée à une période de présence effective (*Loi précitée art. 7, II, 2° et Q-R du 17 avril 2020 précité, 2.4*).

■ Le montant peut-il varier en fonction des établissements ?

Oui. Le montant de la prime peut varier en fonction des établissements dans le cas où l'**accord** ou la décision unilatérale adoptés au niveau de l'entreprise **le prévoient** ou en cas d'**accord adopté au niveau** de l'**établissement** (*Q-R du 17 avril précité, 2.8*).

En outre, l'employeur n'est pas dans l'**obligation d'attribuer** la prime à tous les **établissements** de l'entreprise. Il peut attribuer la prime à tous les salariés de l'entre-

prise ou seulement à ceux relevant d'un ou plusieurs établissements. Les établissements éligibles sont alors mentionnés dans la décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'établissement (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 2.9*).

■ La modulation peut-elle aboutir à un montant égal à zéro pour certains salariés ?

Oui. La modulation du montant de la prime, notamment en fonction des conditions de travail pendant la période d'urgence sanitaire, peut permettre le versement d'un montant compris entre 0 et 1 000 €, seuil porté à 2 000 € en cas de mise en œuvre d'un accord d'intéressement (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 2.11*). En outre, **une entreprise peut exclure** du versement des salariés qui n'étaient **pas présents** pendant la **période d'urgence sanitaire**, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 2.6*).

La loi prévoit que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés éligibles qui ne peuvent être exclus sur la base d'autres critères (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 2.11*).

LA PRIME EXCEPTIONNELLE PEUT-ELLE SE SUBSTITUER À UNE PRIME VERSÉE HABITUELLEMENT ?

La prime exceptionnelle **ne peut se substituer à aucun élément de rémunération**, aucune augmentation salariale ou prime conventionnelle prévus par la convention collective, un accord salarial de branche ou d'entreprise ou le contrat de travail, ni se substituer à aucun élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale versés par l'employeur en vertu des usages en vigueur dans l'entreprise ou devenus obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles (*Loi précitée art. 7, II, 4°; Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 3.8 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 2.12*).

Ainsi, le questions-réponses précise que la prime ne peut pas se substituer ou venir en diminution :

- des primes habituelles telles que les primes de treizième mois, de congés ou de vacances, de Noël ou toute autre prime versée obligatoirement ou habituellement par l'employeur ;

- des **primes au titre des résultats** de l'entreprise ou du salarié, des primes **de performance** liées à l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de certains des salariés et habituellement versées à quelque moment de l'année que ce soit, même lorsque leur montant n'est pas fixé à l'avance. Toutefois, dans ce cas, la part de la prime exceptionnelle qui excède la moyenne, par salarié, du niveau de prime obligatoire ou d'usage versé au titre de l'année précédente peut être éligible à l'exonération dans la limite d'un montant global de prime de 1 000 €. Il n'est pas tenu compte dans cette appréciation de la prime exceptionnelle versée en application de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 ni de celle versée en application de l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 3.8 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 2.12*).

À NOTER Il n'est pas non plus possible de verser la prime sous forme de supplément d'intéressement, ce qui correspondrait à une substitution de la prime à d'autres éléments de rémunération (*Q-R du 17 avril 2020 précité, 3.10*).

5 De quelles exonérations bénéficie la prime ?

Sous réserve du respect des conditions mentionnées ci-avant, relatives à l'éligibilité, aux modalités d'attribution et de mise en place et aux délais de versement, la prime exceptionnelle versée aux salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic est exonérée de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle ainsi que d'impôt sur le revenu et de toute participation, taxe ou contribution (*Loi précitée, art. 7, V*). Ainsi, dans la limite de 1 000 € ou de 2 000 € en présence d'un accord d'intéressement, l'exonération porte sur les **cotisations et contributions** suivantes listées par l'instruction et le questions-réponses :

- cotisations (parts employeur et salariale) **de sécurité sociale** y compris, le cas échéant, la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes de **retraite complémentaire**, y compris la CET et l'Apec ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes d'**assurance chômage** y compris AGS ;
- contribution **solidarité autonomie** ;
- contribution de **versement mobilité** ;
- contribution au **dialogue social** ;
- contributions dues au **Fnal** ;
- **CSG et CRDS** ;
- **taxe sur les salaires** ;
- taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage ;
- contribution unique à la **formation** professionnelle et à l'alternance ;
- contribution dédiée au financement du compte personnel de formation (**CPF**) pour les titulaires d'un **contrat à durée déterminée** ;
- **participation** des employeurs (agricoles et non agricoles) à l'effort de **construction** ;
- le cas échéant, les contributions résultant d'accords conventionnels de branche.

Pour ces cotisations et contributions, le plafond de l'exonération s'apprécie par employeur.

En matière d'**impôt sur le revenu**, le plafond d'exonération s'apprécie par salarié bénéficiaire (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 6.1 et 6.3 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 6.1 et 6.3*).

À NOTER La prime exceptionnelle étant exonérée d'impôt sur le revenu, elle ne doit pas être soumise par l'employeur au prélèvement à la source.

LA PRIME ENTRE-T-ELLE EN COMPTE DANS LE CALCUL DES EXONÉRATIONS SOCIALES ?

La prime **n'entre en compte** dans le **calcul d'aucune autre exonération** de cotisations sociales. Elle n'entre pas en compte, notamment, dans le calcul du bénéfice des exonérations dégressives comme la réduction générale de cotisations sociale. Elle n'ouvre pas droit à d'autres exemptions ou exonérations. Elle n'est pas non plus incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission. Compte tenu de sa nature non récurrente, la prime n'est pas non plus prise en compte dans le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée, 3.6 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 2.10*).

LA PRIME EST-ELLE PRISE EN COMPTE POUR LE BÉNÉFICE DE CERTAINES PRESTATIONS ?

L'instruction explique que, « de manière générale », la **prime** n'est **pas prise en compte** dans la détermination du **revenu fiscal de référence**, lequel régit les conditions d'éligibilité à différents dispositifs d'aides sociales et de certains avantages fiscaux.

Il est par ailleurs précisé que la prime exceptionnelle n'a pas à être déclarée fiscalement et n'est pas prise en compte pour le calcul du droit à la prime d'activité (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée*, 6.4 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 6.4).

6 Quelles sont les modalités de versement de la prime ?

JUSQU'À QUAND LA PRIME PEUT-ELLE ÊTRE VERSÉE ?

La prime ou le solde de la prime peuvent être versés **jusqu'au 31 décembre 2020**. À cette date, pour qu'elle soit éligible à l'exonération, l'intégralité de la prime doit avoir été versée **à titre définitif**. Cette date est impérative, sauf dans le cas des salariés intérimaires (*v. ci-avant « Quels sont les salariés éligibles ? », page 2*).

Cette échéance s'impose également aux employeurs ayant pour pratique habituelle de verser la rémunération au cours du mois suivant celui de la période d'activité au titre de laquelle la rémunération est due (*Loi précitée*, art. 7, II, 3°, *Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée*, 5.2 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 5.5).

LA PRIME PEUT-ELLE FAIRE L'OBJET D'UNE OU PLUSIEURS AVANCES ?

Oui, la prime peut faire l'objet d'avances selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée*, 5.1 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 5.1).

LA PRIME PEUT-ELLE ÊTRE VERSÉE EN PLUSIEURS FOIS ?

L'**accord ou la déclaration unilatérale** de l'employeur instituant la prime **peut prévoir un versement en plusieurs échéances**, souligne l'administration. Toutefois, ces échéances ne pourront être prévues au-delà de la date fixée par la loi, soit le 31 décembre 2020.

De plus, les critères d'attribution de la prime ne peuvent pas être définis différemment pour chacune de ces échéances. Ainsi, l'accord ou la DUE devra définir les critères d'attribution pour l'ensemble de la somme versée qui sera exonérée dans la limite de 1 000 € ou de 2 000 € pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement (*Q-R du 17 avril 2020 précité*, 5.2, 5.3).

LA PRIME DOIT-ELLE FIGURER SUR LE BULLETIN DE PAIE ?

Comme pour le reste de la rémunération, l'employeur a l'**obligation de mentionner** la prime exceptionnelle

dans le **bulletin de paie** du mois de versement et le total net versé (salaire + prime) doit correspondre au total de la rémunération figurant sur le bulletin de paie.

En raison des exonérations associées à la prime, l'instruction indique que la prime exceptionnelle devrait figurer « **si possible** » **sur une ligne spécifique** (*Instr. intermin. du 15 janvier 2020 précitée*, 5.3 et Q-R du 17 avril 2020 précité, 5.6).

7 Quelles sont les modalités déclaratives ?

La prime doit être déclarée comme un élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions, afin notamment de permettre le contrôle du respect de ses conditions d'attribution. La prime est à déclarer en **déclaration sociale nominative** (DSN) au **bloc S21.G00.52** avec le code « 902 – Potentiel nouveau type de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » (https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2065/kw/pepa). Selon les informations publiées sur le site dsn-info, la prime est, par défaut, considérée incluse dans le **mois principal** déclaré de la DSN. C'est-à-dire que si le versement de la prime n'est pas survenu au cours du mois principal déclaré alors la rubrique « **date de versement d'origine – S21.G00.52.007** » doit être valorisée avec la date du versement réel de ladite prime.

Pour illustrer ces informations, le site fournit un exemple indiquant que si la prime a été versée en décembre 2019 et qu'elle n'a été déclarée qu'en DSN de mois principal déclaré janvier 2020, la valorisation de la rubrique « Date de versement d'origine – S21.G00.52.007 » permettra de rattacher la prime au mois de décembre 2019. À défaut de valorisation, la prime sera réputée versée en janvier 2020.

Au niveau agrégé Acof, le code type personnel (CTP) à utiliser pour la déclaration de la prime exceptionnelle est le CTP 510 (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur).

En cas de versement de la prime excédant la limite de 1 000 € ou de 2 000 € par salarié, le montant excédentaire est soumis à cotisations et contributions et doit être déclaré sur le CTP approprié à la déclaration de droit commun (https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2065/kw/pepa).

8 Quelles conséquences en cas de non-respect de une ou plusieurs des conditions d'attribution de la prime ?

Le bénéfice de l'exonération est conditionné pour l'employeur au respect de l'ensemble des conditions d'attribution. En cas d'**absence d'accord d'intéressement** pour une **prime supérieure à 1 000 €**, seule la **part** de la prime **excédant 1 000 €** sera **réintégrée** dans l'assiette sociale.

Selon l'administration, en cas de **contrôle ultérieur** donnant lieu au constat de l'absence de respect de l'une ou de plusieurs de ces conditions, les **employeurs** seront **invités dans un premier temps à régulariser** cette situation. À défaut, le **redressement** pourra être opéré dans des conditions similaires à celles applicables pour le contrôle de l'application des règles liées au caractère

obligatoire et collectif des systèmes de garanties de protection sociale complémentaire fixées à l'article L. 133-48 du Code de la sécurité sociale, autorisant à réduire le redressement à proportion des seules erreurs commises. Ainsi, en pratique, le redressement sera **réduit à hauteur des cotisations et contributions sociales dues** sur les **seules sommes faisant défaut ou excédant les conditions et limites** prévues par la loi :

- les sommes faisant défaut pourront être calculées en fonction du montant moyen de prime attribué et du nombre de salariés non comptabilisés ou, lorsque la modulation n'était pas autorisée, en fonction de l'écart entre le montant des primes réduites à tort et le montant des primes non modulées défini par l'employeur ;
- les sommes en excédent correspondront notamment aux sommes exonérées versées à des salariés dont la

rémunération excéderait le plafond défini dans l'entreprise ou attribués en substitution à d'autres éléments de rémunération.

Par ailleurs, en cas d'exonération par l'employeur des primes excédant le plafond de 1 000 € par salarié, seule la part excédant cette limite sera assujettie dans les conditions de droit commun. De la même manière, seules les primes versées aux salariés dont la rémunération excède le plafond de trois Smic seront réintégrées dans l'assiette sociale (*Q-R du 17 avril 2020 précité 7.1*).

SOURCES// • L. n° 2019-1446 du 24 décembre 2019, JO 27 décembre
• Ord. n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020, JO 2 avril • L. n° 2020-935 du 30 juillet 2020 • Instruction interministérielle n° SS/5B/2020/11 du 15 janvier 2020 • Questions-réponses du ministère du Travail relatif à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, 17 avril 2020
