



PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA) : NOUVEAUTES

Prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, une **ordonnance du 1^{er} avril 2020** est venue réformer le dispositif de la PEPA afin de :

- Reporter la date limite de versement de la prime du 30 juin au **31 août 2020**;
- **Supprimer l'obligation de disposer d'un accord d'intéressement** pour pouvoir verser une prime exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu;
- Porter le plafond d'exonération à 2 000 €, sous conditions;
- Permettre de verser une **prime plus élevée aux salariés ayant travaillé pendant l'épidémie**.

Le troisième projet de loi de finances rectificative reporte une nouvelle fois la date limite de versement de la prime. La prime pourra être versée jusqu'au **31 décembre 2020**.

Synthèse des nouvelles règles, la prime PEPA :



POUR QUI ? Salariés avec une rémunération < **3 SMIC bruts = 4 618€/mois**

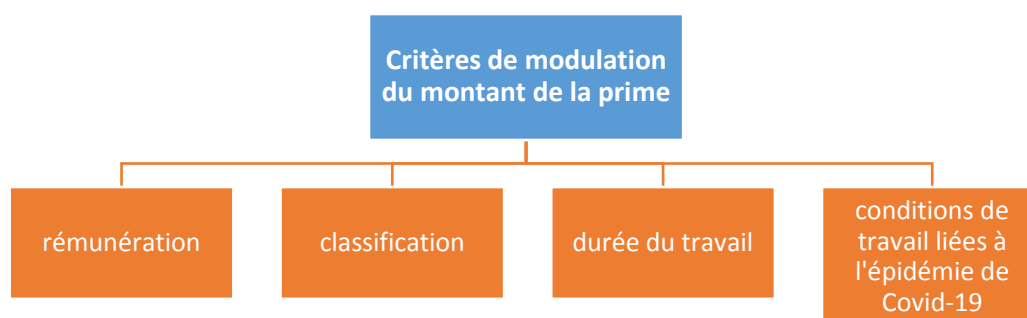
Salariés présents dans les effectifs de l'entreprise :

- à la date du versement de la prime
- ou à la date de dépôt de l'accord collectif
- ou à la date de la signature de la décision unilatérale.



COMBIEN ?

- 1 000€ maxi **sans accord d'intéressement**
- **2 000€** maxi avec un accord d'intéressement signé avant le 31/08/2020



Sous réserve du respect de l'égalité de traitement du caractère collectif de la prime.



QUAND ? Avant le **31 décembre 2020**





COMMENT ?

La PEPA est mise en place par :

- Accord d'entreprise
- ou
- Décision unilatérale de l'employeur

En détail :

A. Versement de la PEPA : conditions préalables

➤ *Une condition maintenue : un accord ou une décision unilatérale*

Le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, son plafond et la modulation de son niveau entre les bénéficiaires doivent faire l'objet soit d'une décision unilatérale, donnant lieu à information du CSE, soit d'un accord d'entreprise ou de groupe.

En cas de décision unilatérale, le comité social et économique doit être informé avant le versement de la prime.

La loi n'établit aucune hiérarchie entre ces différents modes de conclusion.

➤ *Une condition éventuelle : la mise en œuvre d'un accord d'intéressement*

Avant l'ordonnance, le bénéfice de l'exonération fiscale et sociale attachée au versement de la PEPA était réservé aux employeurs « *mettant en œuvre un accord d'intéressement* ».

Désormais, cette condition disparaît pour pouvoir verser une prime exonérée jusqu'à hauteur de 1.000 €.

En revanche, **pour bénéficier d'une exonération jusqu'à 2.000 €, il est obligatoire de mettre en œuvre un accord d'intéressement.**

Plusieurs exceptions sont consenties au régime ordinaire de l'intéressement : la durée de l'accord pourra être réduite à **1 an (au lieu de 3)** ; l'accord d'intéressement ouvrira droit aux **exonérations**, y compris lorsqu'il aura été conclu à compter du premier jour de la deuxième moitié de la période de l'exercice comptable (ex : après le 30 juin pour les entreprises ayant choisi l'année civile pour exercice comptable).

B. Versement de la PEPA : déterminer les éligibles

➤ *Quels employeurs peuvent verser la prime ?*

Les 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 sont concernés.



➤ **Quand verser la prime ?**

La prime devra être versée **au plus tard le 31 décembre 2020.**

➤ **Quels sont les salariés éligibles ?**

La prime est conditionnée à la présence dans les effectifs de l'entreprise à la date du versement de la prime, à la date de dépôt de l'accord collectif ou à la date de la signature de la décision unilatérale.

NB : il conviendra que l'accord ou la décision unilatérale précise laquelle de ces dates est prise en compte.

Sont éligibles :

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail (cela inclut les apprentis, mais exclut les stagiaires) ;
- Les intérimaires : l'entreprise utilisatrice qui attribuera la prime à ses salariés devra en informer l'entreprise de travail temporaire dont relèvent les intérimaires et cette dernière versera la prime aux intérimaires dans les conditions fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice ;
- Les travailleurs handicapés bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi et relevant des établissements et services d'aide par le travail lorsque ces derniers ont versé au cours des 12 mois précédents, une prime d'intéressement en application des dispositions du code de l'action des familles.

➤ **Quel est le montant de la prime ?**

La loi ne fixe aucun montant minimal ou maximal de versement.

Toutefois, l'exonération fiscale et sociale ne jouera qu'à hauteur de :

- **1 000 euros**, en l'absence d'accord d'intéressement ;
- **2 000 euros**, si un accord d'intéressement est mis en œuvre.

L'employeur pourra librement décider de :

- Verser la prime à l'ensemble du personnel mais seuls les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC annuels sont éligibles à l'exonération ;
- Réserver le versement de la prime à des salariés ayant une rémunération inférieure à un plafond.

Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de tout ou partie des critères suivants:

- le niveau de rémunération ;
- le niveau de classification ;
- la durée de présence effective pendant l'année écoulée ;
- la durée contractuelle de travail ;
- **les conditions de travail liées à l'épidémie du Covid-19.**

Selon le rapport au Président de la République, l'ajout de ce nouveau critère de modulation vise à « *récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19* ».

Ainsi, il sera envisageable de verser une prime plus élevée aux salariés ayant été présents physiquement sur le lieu de travail.



Le document questions réponses du ministère publié le 17 avril, apporte de nombreuses précisions dont certaines appellent des remarques de notre part :

- il est précisé (1.5) que **la prime peut n'être versée qu'à une partie seulement des salariés**, « à raison des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 ». Si on applique cette position, cela conduirait à exclure certains salariés. Or, la loi prévoit que les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 sont un critère de modulation et non un critère d'exclusion. Il nous semble très risqué d'exclure des salariés : le risque pour l'employeur est un contentieux avec les salariés exclus et un redressement Urssaf.
- Il est précisé (2.5) que 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 ...). 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. » Sur ce point, nous conseillons d'user de la modulation avec modération, sauf à prendre un risque de contentieux à la clé. Il faut éviter toute pratique abusive.
- Il est précisé (2.6) qu'une entreprise **peut exclure du versement des salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire**. Car, selon le document, « l'objectif du nouveau cas de modulation prévu par l'ordonnance 202-385 est de permettre de récompenser la possibilité de prendre en compte la présence effective du salarié, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail. » Là encore, nous attirons l'attention sur le risque lié à l'exclusion de certaines personnes.

En conséquence, même si le document du ministère indique que l'on pourrait exclure certains salariés, nous vous déconseillons de le faire. Une modulation de la prime, en fonction des conditions de travail, est possible, en évitant des pratiques abusives.

Il n'est pas permis de moduler la prime en fonction d'autres critères (ex : ancienneté, performance...).

➤ **Peut-on réduire le montant de la prime en fonction des absences ?**

Tout le temps passé en congé maternité, congé paternité, congé d'accueil ou d'adoption, congé d'éducation parentale, congé enfant malade ou congé de présence parentale doit être assimilé à de la présence effective. Aucune réduction du montant de la prime ne doit résulter de ces absences.

En revanche, cette assimilation n'existe pas pour le salarié en congé maladie, ni plus généralement, pour toute absence non liée à un congé parental.

L'arrêt de travail garde d'enfant dans le contexte sanitaire actuel n'est, pour l'heure, pas concerné par cette assimilation.



L'on peut s'interroger sur le point de savoir si le placement en activité partielle totale (fermeture d'entreprise ou d'établissement) peut valablement conduire à une réduction de la prime.

En matière d'épargne salariale, la totalité des heures chômées sont prises pour la répartition de la participation et de l'intéressement : l'impact de l'activité partielle est neutre.

Par analogie, l'on pourrait en tirer une conclusion similaire pour la prime exceptionnelle.

➤ **La rémunération des salariés à temps partiel doit-elle être prise en compte sur la base temps plein ou temps partiel ?**

La prime peut être modulée en fonction de la durée du travail ; il n'y a pas d'obligation de reconstituer la rémunération sur une base temps plein.

➤ **Quelle articulation avec la politique salariale ?**

Pour bénéficier de l'exonération, la prime ne pourra pas se substituer à :

- un élément de rémunération versé par l'employeur ou devenant obligatoire en vertu de la loi, d'une convention collective, d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage ;
- une augmentation de rémunération, ni à des primes prévues par accord salarial, le contrat de travail ou les usages de l'entreprise.

Pour nous contacter en cette période :
via notre site internet www.bgh.fr
Ou par mail adressé à votre contact habituel