

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA) – VERSION 2021

L'article 4 de la [loi n°2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021 \(1\)](#) réactive le mécanisme d'exonération de cotisations et contributions sociales pour certaines **primes exceptionnelles de pouvoir d'achat (PEPA)** versées sous conditions.

Ce texte permet notamment :

- De verser une prime exonérée de cotisations dans la limite de 1000 euros ;
- De verser cette même prime dans la limite de 2000 euros :
 - o pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
 - o pour les entreprises de plus de 50 salariés ayant mis en place un accord d'intéressement ou un accord portant sur les travailleurs de 2^{ème} ligne (de branche ou d'entreprise).

La prime exonérée pourra être versée du 1^{er} juin 2021 au 31 mars 2022.

I. CHAMP D'APPLICATION DE L'EXONÉRATION DES « PEPA »

Le dispositif d'exonération de la PEPA est applicable dans les conditions de droit commun en métropole, Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Saint-Barthélemy et St Martin. La loi précise également que pour Mayotte et Saint Pierre et Miquelon, les cotisations et contributions exonérées s'entendent des cotisations et contributions applicables localement.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

VERSEMENT D'UNE PRIME DE 1000 EUROS

Bénéficie de l'exonération, la prime versée dans la limite de 1000 euros, aux salariés ou agents, par les **employeurs de droit privé**, établissements publics à caractère industriel et commercial, établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé, **établissement d'aide par le travail (ESAT), associations et fondations.**

VERSEMENT D'UNE PRIME DE 2000 EUROS

Par principe, la loi de finance rectificative prévoit que le montant de la prime exonérée puisse être porté à 2000 euros pour les employeurs (visées précédemment) :

- Mettant en œuvre un **accord d'intéressement** à la date du versement de la prime ou ayant conclu à cette même date un accord prenant effet avant le 31 mars 2022 ;
- Couvertes par un accord de branche ou d'entreprise visant à valoriser les **travailleurs de seconde ligne** ;
- Couvertes par un accord de branche ou d'entreprise qui prévoit l'engagement de négociation portant sur la valorisation des **travailleurs de seconde ligne** ;
- Ou ayant engagé une **négociation d'entreprise** sur l'accord visant à valoriser les **travailleurs de seconde ligne** OU dont l'**activité principale relève d'une branche ayant engagée de telles négociations**.

Par exception, le respect de tels accords/négociations n'est pas nécessaire pour verser une prime de 2000 euros pour :

- Les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Les associations et fondations.

B. SALARIÉS CONCERNÉS

L'ensemble des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail et agents publics relevant de l'établissement public à la date de versement de la prime sont éligibles à son exonération (quel que soit leur statut : salariés, contractuels de droit public ou privé, fonctionnaires etc.).

Les salariés ou agents publics doivent être liés par un contrat de travail à l'entreprise ou l'établissement public à la date de versement OU à la date de dépôt de l'accord [matérialisant le versement de la prime] auprès de la Direccte OU à la date de signature de la décision unilatérale [matérialisant le versement de la prime].

En ce qui concerne les **intérimaires en mission**, ils bénéficient de la prime exceptionnelle dans les **mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice**.

Concernant ensuite les **travailleurs handicapés**, le texte prévoit une spécificité : il précise en effet que l'exonération est possible pour les travailleurs bénéficiant d'un **contrat de soutien et d'aide par le travail relevant des ESAT**. Pour rappel, la prime sera exonérée dans la limite de 1000 euros uniquement si l'ensemble des travailleurs de l'ESAT en sont bénéficiaires.

Enfin, l'exonération est toutefois **conditionnée**, aux salariés ou agents publics, ayant une **rémunération brute inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC** (soit 55 962 euros en 2021, soit 4 663,5 euros/mois en 2021). L'employeur étant néanmoins libre d'exclure une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond fixé par ses soins.

II. MONTANT ET MODALITÉS DE MISE EN PLACE DE LA PRIME

Le montant de la prime, le plafond, la modulation de son niveau entre bénéficiaires et la date d'appréciation de la présence des salariés retenue doivent faire l'objet **d'un accord d'entreprise ou de groupe ou d'une décision unilatérale de l'employeur**.

L'**accord** doit en outre être **déposé à la Direccte** par la partie la plus diligente, accompagné des pièces complémentaires, via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

La **décision unilatérale** de l'employeur, elle, **n'est pas soumise** à cette obligation de dépôt, en revanche une **information du CSE** avant le versement de la prime est requis.

III. CONDITIONS, NATURE ET MONTANT DE L'EXONÉRATION

A. CONDITIONS DE L'EXONÉRATION

Pour bénéficier de l'exonération de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat, il convient de remplir un certain nombre de conditions.

Rémunération des bénéficiaires inférieure à 3 SMIC

La prime versée est exonérée dès lors que le bénéficiaire a une **rémunération inférieure à 3 fois la valeur du Smic annuel correspondant à la durée du travail prévue au contrat.**

La rémunération à prendre en compte pour 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.

La durée du travail prévue au contrat est calculée selon les modalités de calcul de la réduction générale des cotisations (dite « Réduction Fillon ») pour le calcul de la valeur annuelle du Smic.

Modulation de la prime

Le montant de la prime peut être **modulé** selon **4 critères** :

- La rémunération ;
- Le niveau de classification ;
- La durée de présence effective pendant l'année écoulée ;
- La durée de travail prévue au contrat.

Contrairement au dispositif de 2018, issu de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, la modulation de la prime ne peut avoir lieu qu'en application de ces 4 critères, il s'agit d'une **liste limitative**.

De plus, le montant de la prime ne peut être réduit à raison des **congés** pris au titre de la maternité, de la paternité, de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale et de présence parentale, ces congés étant assimilés à des **périodes de présence effective**.

Ces conditions s'apprécient sur les **12 mois précédant le versement de la prime**.

Date de versement de la prime

La prime doit être versée entre **le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022**.

Non substitution à un élément de rémunération

La PEPA **ne peut se substituer** à aucun élément de rémunération, ni même à une augmentation ou prime prévue par un accord salarial, contrat de travail ou usage dans l'entreprise ou l'établissement public.

B. CONDITIONS COMPLEMENTAIRES SPECIFIQUES D'EXONERATION POUR LES PRIMES DE 2000 EUROS

Pour rappel, le nouveau dispositif de prime PEPA prévoit que le montant de la prime exonérée **puisse être porté à 2000 euros pour les entreprises de plus de 50 salariés** :

- Mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date du versement de la prime ou ayant conclu à cette même date un accord prenant effet avant le 31 mars 2022 ;
- Couvertes par un accord de branche ou d'entreprise visant à valoriser les travailleurs de seconde ligne ;
- Couvertes par un accord de branche ou d'entreprise qui prévoit l'engagement de négociation portant sur la valoriser les travailleurs de seconde ligne ;
- Ou ayant engagé une négociation d'entreprise sur l'accord visant à valoriser les travailleurs de seconde ligne OU dont l'activité principale relève d'une branche ayant engagée de telles négociations.

Mise en œuvre d'un accord d'intéressement

L'employeur doit, pour bénéficier de l'exonération, avoir mis en œuvre, **à la date de versement** de la prime ou prenant effet avant le 31 mars 2022 un accord d'intéressement.

La mise en place d'un accord d'intéressement peut être faite selon différentes modalités.

- *Pour toutes les entreprises*, l'accord d'intéressement peut être conclu soit par :
 - convention ou accord collectif de travail (une procédure d'agrément est prévue par la loi ASAP pour les accords de branches) ;
 - accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
 - accord au sein du comité social et économique (CSE) ;
 - ratification à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.
- *Pour les entreprises de moins de 50 salariés* : l'accord d'intéressement peut être instauré par une simple décision du chef d'entreprise, à condition que son contenu soit conforme à l'accord de la branche professionnelle dont relève l'entreprise, et que cet accord de branche ne propose qu'un seul modèle. La décision unilatérale de l'employeur doit être matérialisée par un document précisant les choix retenus par l'employeur en application de l'accord de branche après information du CSE, le cas échéant, des salariés par tout moyen. Il devra ensuite être déposé classiquement sur la plateforme « téléaccords ».
Pour mémoire, la loi Pacte du 22 mai 2019 imposait aux branches de négocier avant le 31 décembre 2020 un accord d'intéressement. La [loi ASAP du 7 décembre 2020](#) repousse cette obligation au 31 décembre 2021.

Concernant le contenu de l'accord, les articles L. 3313-1 et L. 3313-2 du Code du travail précisent que l'accord d'intéressement **contient obligatoirement** :

- Une introduction indiquant les motifs de l'accord, le choix du mode de calcul de l'intéressement et la justification des critères de répartition ;
- Un système d'information du personnel et de vérification de l'exécution de l'accord ;
- La période pour laquelle l'accord est conclu (en général 3 ans, avec reconduction tacite) ;
- Les établissements concernés ;
- Les formes d'intéressement retenues ;
- Les modes de calcul de l'intéressement et les critères de répartition ;
- Les dates de versement ;
- Les conditions dans lesquelles le comité social et économique (CSE) ou une commission spécialisée ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat ;
- Les procédures prévues pour régler les éventuels différends dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Le Ministère du travail nous précise en outre *qu'en principe*, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la **date de versement de la prime**, donc avoir été conclu avant cette date, soit au plus tard le 31 mars 2022. Pour rappel, il n'est pas nécessaire qu'une prime d'intéressement soit versée pour que l'employeur puisse attribuer une PEPA exonérée dans la limite de 2000 euros.


Le dépôt, qui doit intervenir dans les délais prévus par le Code du travail pour bénéficier de l'exonération des primes exceptionnelles peut quant à lui être réalisé postérieurement au versement de la prime.

Toutefois, les entreprises qui sont **déjà couvertes** par un accord pour la période antérieure à l'année 2020, dont **l'accord d'intéressement 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. A défaut, les employeurs ne pourront pas bénéficier de l'exonération au titre des primes exceptionnelles déjà versées.

Enfin, en ce qui concerne la durée de l'accord, la loi ASAP du 7 décembre 2020 prévoit que désormais un accord d'intéressement peut être conclu pour une durée d'un à trois ans (contre trois auparavant). Les accords reconduits tacitement le seront pour une durée égale à la durée initiale.


Indépendamment de ces règles particulières de mise en place d'un accord d'intéressement, le ministère précise que la remise en cause *a posteriori* de l'accord d'intéressement par les autorités compétentes n'a pas d'impact sur l'exonération de la prime exceptionnelle.

 Entreprises couvertes par un accord de branche ou d'entreprise visant à valoriser les travailleurs de seconde ligne

Peut bénéficier d'une prime exonérée de 2000 euros, les entreprises couvertes par un accord de branche ou par un accord d'entreprise, lequel identifie les salariés qui, en raison de la nature de leurs tâches, ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale et dont l'activité s'est exercée, en 2020 ou en 2021, uniquement ou majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire.

Cet **accord vise à valoriser** les métiers des salariés identifiés en portant sur au moins deux des cinq thèmes suivants :

- La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, et les classifications, notamment au regard de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La nature du contrat de travail ;
- La santé et la sécurité au travail ;
- La durée du travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- La formation et l'évolution professionnelles.

 Entreprises couvertes par un accord de branche ou d'entreprise qui prévoit l'engagement de négociation portant sur la valoriser les travailleurs de seconde ligne

Peut bénéficier d'une prime exonérée de 2000 euros, les entreprises couvertes par un accord de branche ou par un accord d'entreprise, lequel identifie les salariés qui, en raison de la nature de leurs tâches, ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale et dont l'activité s'est exercée, en 2020 ou en 2021, uniquement ou majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire.

Cet accord prévoit l'engagement des parties à ouvrir des négociations qui visent à valoriser les métiers des salariés identifiés en portant sur au moins deux des cinq thèmes suivants :

- La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, et les classifications, notamment au regard de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La nature du contrat de travail ;
- La santé et la sécurité au travail ;

- La durée du travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- La formation et l'évolution professionnelles.

Cet accord fixe le calendrier et les modalités de suivi des négociations, attention toutefois celles-ci doivent s'ouvrir dans un délai maximal de 2 mois à compter de la signature de l'accord.

- ✚ Entreprises ayant engagé une négociation d'entreprise sur l'accord visant à valoriser les travailleurs de seconde ligne OU dont l'activité principale relève d'une branche ayant engagée de telles négociations

C. NATURE ET MONTANT DE L'EXONÉRATION

La prime versée dans les conditions citées précédemment est exonérée dans la **limite de 1000** (ou 2000) **euros** :

- de **l'impôt sur le revenu** ;
- de toutes les **cotisations et contributions sociales** d'origine légale ou conventionnelle ;
- ainsi que de toute **taxe, participation et contribution** due sur les salaires.

Sont ainsi concernées :

- 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 de transport ;
- 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 ;
- participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;
- contribution dédiée au financement du compte personnel de formation ;
- contribution patronale au titre de la formation professionnelle en alternance ;
- 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 de la prime s'apprécie au niveau de chaque employeur. En matière d'impôt sur le revenu, le plafond d'exonération s'apprécie par salarié bénéficiaire.

Dans le cas où le montant de la prime serait supérieur à 1000 ou 2000 euros, l'excédent serait soumis à l'ensemble de ces cotisations, contributions, taxes et impôts.

