



RECONDUCTION DE LA PRIME PEPA TEXTE DEFINITIF

La Loi de Finances rectificative pour 2021 publiée au Journal Officiel le 20 Juillet 2021 vient de reconduire le dispositif de **la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (« dite prime Macron »)**, en modifiant cependant les conditions permettant de majorer le montant maximum de la prime de 1 000 à 2 000 euros.

L'exonération fiscale et sociale s'appliquera **aux seules primes versées entre le 1er juin 2021 et le 31 Mars 2022 AU PLUS TARD.**

La loi confère donc au dispositif une portée partiellement rétroactive.

I. CONDITIONS RECONDUITES :

Les principales caractéristiques de cette prime, telles que déjà prévues en 2019 et 2020, sont les suivantes :

- La prime sera **facultative** pour l'employeur ;
- **Elle ne peut se substituer à un élément de rémunération** prévu par accord, contrat ou usage : elle devra venir en plus de ce qui est habituellement versé ;
- Elle pourra être **versée à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond librement défini par l'entreprise ;**
- Ce plafond ne pourra en aucun cas dépasser **3 fois la valeur annuelle du SMIC ;**
- Quand elle sera versée, elle devra **bénéficier à tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime ou du dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE** actant le versement de cette prime ;
- **Le montant de la prime est par principe uniforme.**
- **Le montant de la prime pourra cependant varier** en fonction du niveau de rémunération, du niveau de classification, de la durée du travail prévue au contrat et de la durée de présence effective (ou assimilée) au cours des 12 mois précédant le versement ;
- La prime sera **exonérée de toutes les charges sociales (y compris CSG/CRDS) et de l'impôt sur le revenu dans la limite de 1000 € ou de 2000 euros selon les cas**, uniquement pour les salariés pour lesquels l'employeur cotise à l'assurance chômage et dont la rémunération perçue au cours des 12 mois précédant le versement de la prime n'excède pas **3 SMIC annuels** (le seuil de 3 SMIC ne pourrait faire l'objet d'aucune majoration à aucun titre que ce soit, notamment au titre du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées).



II. LES PRINCIPALES NOUVEAUTÉS :

Certains points ne sont pas repris ou sont modifiés par rapport aux dispositifs PEPA des années antérieures :

- le critère de modulation lié aux conditions de travail pendant la période de Covid 19, prévu pour le dispositif de prime PEPA 2020, n'a pas été reconduit.
- une entreprise ayant recours au travail temporaire et versant une prime PEPA à ses salariés devra également verser, via l'entreprise de travail temporaire, cette prime aux salariés intérimaires mis à disposition à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.
- pour bénéficier du plafond majoré de la prime PEPA (2 000 euros au lieu de 1 000 euros), il n'est plus obligatoire de conclure un accord d'intéressement (voir III ci-dessous), notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés. D'autres solutions sont envisageables.

III. CONDITIONS PERMETTANT DE MAJORER LE PLAFOND DE LA PRIME PEPA DE 1 000 A 2 000 EUROS :

L'employeur fixera le montant de la prime PEPA accordée par accord d'entreprise ou par Décision Unilatérale de l'Employeur.

Cependant, le bénéfice des exonérations sociales et fiscales sera conditionné à des montants maximum :

- Le montant de la prime ne **pourra en principe excéder 1 000 euros par salarié**.
- Elle pourra cependant être portée à **2 000 euros par salarié** :
 - **dans toutes les entreprises de moins de 50 salariés**, et ce sans besoin d'accord d'intéressement ni d'accord de valorisation des « travailleurs de la 2ème ligne » (voir ci-dessous).
 - **dans les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général, ainsi que les associations culturelles ou de bienfaisance**, autorisées à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt.
 - **si l'employeur met en œuvre un accord d'intéressement** à la date de versement de la prime PEPA ou a conclu, avant cette même date, un accord prenant effet avant le 31 Mars 2022 ;



- **si l'employeur est couvert par un accord d'entreprise ou un accord de branche de valorisation des « travailleurs de la 2ème ligne » :**
 - **l'accord identifiera les salariés concernés** 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 2021, uniquement ou majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire ;
 - l'accord visera à **valoriser les métiers des salariés identifiés sur au moins 2 des 5 thèmes suivants** : rémunération et classifications (notamment au regard de l'objectif d'égalité professionnelle entre les sexes), nature du contrat de travail, santé et sécurité au travail, durée du travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, formation et évolution professionnelles.
- **si l'employeur est couvert par un accord d'entreprise ou de branche dit « de méthode » prévoyant l'engagement, pour les parties signataires, d'ouvrir des négociations sur la valorisation des « travailleurs de la 2ème ligne » ;** cet accord
 - procédera également à l'identification des salariés (mêmes critères que l'accord de valorisation, voir ci-dessus).
 - prévoira l'engagement par les parties signataires à ouvrir des négociations sur la valorisation des métiers sur au moins 2 des 5 thèmes listés précédemment.
 - fixera le calendrier et les modalités de suivi des négociations, lesquelles devront s'ouvrir dans un délai maximum de 2 mois à compter de la signature de l'accord.
- **si l'employeur a engagé une négociation d'entreprise en vue de conclure un accord collectif de valorisation des « travailleurs de la 2ème ligne »,** ou appartient à une branche d'activité ayant engagé de telles négociations.

Par « travailleurs de la 2ème ligne », il convient d'entendre **les salariés qui, de par leurs tâches, ont été en contact plus important avec le risque Covid-19 et ont majoritairement travaillé sur site pendant les périodes de confinement.** Il s'agit notamment des chauffeurs de bus, taxi, VTC ; contrôleurs des transports publics ; vendeurs en supermarchés ou commerces d'alimentation ; agents de sécurité, professionnels des pompes funèbres, travailleurs à domicile, ...



IV. FORMALISME OBLIGATOIRE POUR LA PRIME PEPA :

Le montant de la prime, l'éventuel plafond, les modalités de calcul et de versement devront être prévues :

- **par accord d'entreprise conclu avant le 31 Mars 2022, déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes et sur le site TéléAccords du Ministère du Travail ;**
- **ou par décision unilatérale de l'employeur prise avant le 31 Mars 2022. Cette décision unilatérale devra être formalisée par une note de service affichée dans l'entreprise et remise à chaque salarié contre émargement.**

Si des représentants du personnel existent dans l'entreprise, ceux-ci devront être informés avant la conclusion de l'accord d'entreprise ou la mise en œuvre de la décision unilatérale.

Les règles de fond et de forme énoncées ci-dessus devront impérativement être respectées pour éviter tout risque de redressement lors d'un prochain contrôle par les services de l'URSSAF ou de la MSA.