



RECONDUCTION DE LA PRIME PEPA PROJET DE LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2021

Le projet de Loi de Finances Rectificative pour 2021 fixe les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), dispositif dont le Gouvernement avait annoncé la reconduction le 15 Mars dernier.

Cette note vous est livrée à titre purement informatif et provisoire puisque, s'agissant d'un projet de loi, les conditions de versement peuvent encore évoluer de façon significative lors des débats parlementaires.

ATTENTION : Ces conditions devront être respectées de façon IMPERATIVE pour que la prime soit exonérée fiscalement et socialement.

1. Modalités de mise en place :

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

Les primes mentionnées sur les bulletins de Mars 2022 et versées en Avril 2022 ne bénéficieront donc pas des exonérations sociales et fiscales.

Comme lors des années précédentes, la prime PEPA pourra être mise en place :

- par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon des modalités identiques à celles d'un accord d'intéressement (avec des délégués syndicaux, avec le Comité Social et Economique ou par ratification des 2/3 du personnel)
- ou par décision unilatérale de l'employeur (DUE). Dans cette hypothèse, l'employeur devra en informer préalablement le Comité Social et Economique.



2. Critères de modulation :

Selon le projet de loi, les critères de modulation seraient identiques à ceux des années précédentes, à savoir :

- **la rémunération ;**
- **le niveau de classification ;**
- **la durée de présence effective de l'année écoulée**, en particulier pour les salariés entrés en cours d'année et, pour les salariés à temps partiel, la durée de travail prévue au contrat.

RAPPEL : Certains congés seraient assimilés à des durées de présence effective : congé de maternité, congé de paternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congés pour enfant malade, congé de présence parentale, salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant décédé ou gravement malade.

Bien évidemment, une **répartition uniforme** entre les salariés resterait toujours possible.

A NOTER : Le critère des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19, ajouté pour la prime PEPA 2020, n'a pas été reconduit.

3. Employeurs concernés :

Les employeurs concernés par le dispositif seraient :

- **les employeurs de droit privé** (entreprises, certaines associations,...) ;
- **les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;**
- **les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé ;**
- **les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)**, pour les primes versées à leurs travailleurs handicapés.

4. Salariés bénéficiaires :

Pourront bénéficier de la prime PEPA :



- 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.
A NOTER : les salariés devront impérativement cotiser à **POLE EMPLOI**, ce qui exclut les mandataires sociaux et les salariés membres de la famille pour lesquelles POLE EMPLOI aurait refusé l'affiliation compte tenu de délégations de pouvoirs et de délégations de signature trop larges.
- les agents publics relevant de l'établissement public 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 ;
- les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice (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) attribuant la prime à ses salariés ;
- les travailleurs handicapés bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la DUE et relevant des ESAT.

5. Non-substitution à un élément de rémunération :

Comme cela était déjà le cas lors des années précédentes, les exonérations sociales et fiscales seront applicables si la prime PEPA 2021 ne se substitue :

- à aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui devient **obligatoire** en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail de branche ou d'entreprise, d'un contrat de travail ou d'un usage ;
- à aucune augmentation de rémunération ou aucune prime prévue par accord salarial (de branche ou d'entreprise), le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

6. Plafond de rémunération à respecter :

Pour ouvrir droit à l'exonération sociale et fiscale en 2021, la rémunération perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime devra être **inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC** (limite à calculer en tenant compte du temps de travail prévu au contrat de travail, notamment pour les salariés à temps partiel et les salariés qui seraient entrés ou sortis en cours d'année).



7. Montant maximal de la prime :

L'employeur fixera le montant de la prime PEPA accordée par accord 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 si l'une de ces conditions est remplie :**
 - **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 ;
 - l'employeur est couvert par **un accord d'entreprise ou un accord de branche de valorisation des « travailleurs de la 2^{ème} ligne » ;**
 - 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 2^{ème} ligne » ;**
 - l'employeur a engagé **une négociation d'entreprise en vue de conclure un accord collectif de valorisation des « travailleurs de la 2^{ème} ligne »**, ou appartient à une branche d'activité ayant engagé de telles négociations.

Par « travailleurs de la 2^{ème} 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 ; professionnels des pompes funèbres, ...

Les accords de valorisation et de méthode devront traiter au moins 2 des 5 thèmes suivants :



- rémunération et classification, notamment au regard de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- nature du contrat de travail ;
- santé et sécurité au travail ;
- durée du travail et articulation des temps de vie (vie professionnelle/vie personnelle et familiale) ;
- formation et évolution professionnelles.

À NOTER : 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 ne seront pas tenues de remplir les conditions exigées pour porter le montant de la prime exonérée à 2 000 euros.