

LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT POUR 2020

La loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales avait institué la possibilité pour l'employeur de verser une prime exceptionnelle, dite « *prime exceptionnelle de pouvoir d'achat* » (PEPA), bénéficiant d'un régime social et fiscal de faveur, sous certaines conditions.

La loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour l'année 2020 a reconduit ce dispositif en modifiant certaines modalités de versement. En dernier lieu, l'ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020 a assoupli les conditions de mise en place et d'octroi de la PEPA afin de tenir compte de l'impact sur les conditions de travail de la crise sanitaire actuelle.

Une circulaire URSSAF sera prochainement publiée pour apporter des précisions sur la PEPA 2020.

PRIME PEPA 2020 - LE POINT SUR VOS MARGES DE MANŒUVRE

ELARGISSEMENT DU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE FAVEUR : Le plafond d'exonération de la PEPA dépend de ses modalités de mise en place. En principe, la LFSS pour 2020 avait ajouté une condition relative à la conclusion préalable d'un accord d'intéressement pour bénéficier des exonérations sociale et fiscale. Cependant, pour faire face aux difficultés rencontrées avec la crise sanitaire actuelle, l'ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020 a **assoupli cette condition d'exonération en la rendant obligatoire uniquement pour les PEPA de plus de 1.000 €.**

Ainsi, la **PEPA 2020 est totalement exonérée de cotisations et contributions sociales, ainsi que d'impôt sur le revenu, dans la limite de 1.000 €, lorsqu'elle est mise en place dans une entreprise non couverte par un accord d'intéressement, et dans la limite de 2.000 € lorsque l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement ou lorsqu'un accord d'intéressement est conclu au maximum d'ici le 31 août 2020.**

Cette exonération est possible sous réserve du respect des conditions présentées ci-dessous.

LES EMPLOYEURS SUSCEPTIBLES DE VERSER LA PRIME sont les employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), les établissements publics administratifs (EPA) employant du personnel de droit privé, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) employant du personnel de droit privé, ainsi que les associations et fondations reconnues d'utilité publique.

LES PERSONNELS ÉLIGIBLES À L'EXONÉRATION (salariés, agents publics, intérimaires, travailleurs handicapés) doivent être **titulaires d'un contrat de travail au sein de l'entreprise concernée à la date du versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou de groupe ou de la signature de la Déclaration Unilatérale de l'Employeur (ci-après « DUE »), prévoyant les modalités de versement de la prime.** Cependant, l'exonération n'est possible que pour les primes exceptionnelles versées aux salariés ayant une rémunération brute inférieure à 3 SMIC sur les 12 mois glissants précédant le versement de la PEPA, appréciés par référence à la valeur du SMIC 2019 (4.563,65 €/mois) et la valeur du SMIC 2020 (4.618,25€/mois).

LA PEPA doit être versée par l'employeur **avant le 31 août 2020** (au lieu du 30 juin 2020, tel qu'initialement prévu). Elle bénéficie, sous certaines conditions cumulatives, d'une **exonération totale de cotisations, contributions sociales et d'impôt sur le revenu**. Ces conditions sont relatives aux **modalités de mise en place et aux critères d'attribution.**

LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DE LA PEPA doivent être encadrées par une **DUE** ou par un **accord collectif d'entreprise ou de groupe (soit un accord d'intéressement, soit un avenant à l'accord d'intéressement applicable, soit un accord spécifique conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement).** L'entreprise doit impérativement être couverte par un tel accord lorsque le montant de la prime est supérieur à 1.000 € afin d'être éligible au régime social et fiscal de faveur (applicable dans la limite de 2.000 € dans ce cas).

L'accord, ou la DUE, doit porter sur l'ensemble des critères d'attribution de la PEPA, c'est-à-dire le **montant de la prime, les salariés éligibles et les critères de modulation** éventuellement retenus.

EN CAS DE DÉCISION UNILATÉRALE, l'employeur doit **informer le CSE** avant la date de versement de la PEPA. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur doit informer les salariés par tout moyen.

L'ACCORD COLLECTIF – qui n'est plus obligatoire pour le versement de la PEPA inférieure à 1.000 euros en 2020 – doit **être conclu avant le 31 août 2020**. Le dépôt de l'accord peut être réalisé postérieurement au versement de la PEPA. **L'accord d'intéressement peut être conclu pour une durée inférieure à trois ans dans la limite d'une durée minimale d'un an**. Si la PEPA est mise en place dans le cadre d'un accord distinct de l'accord d'intéressement, cet accord doit être conclu selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement.

LE MONTANT DE LA PEPA est libre, dans le respect des critères de modulation et des règles d'égalité de traitement et de non-discrimination. En cas de versement de la prime antérieur au 1er avril 2020, l'ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020 prévoit que les entreprises pourront **compléter leur versement initial par un avenant à l'accord initial ou une modification de la DUE**. La PEPA peut être versée à plusieurs échéances, sans aller au-delà du 31 août 2020.

Dans ce cas, selon le questions-réponses publié par le ministère du Travail le 17 avril dernier, les critères d'attribution ne peuvent pas être définis différemment pour chacune des échéances. En revanche, l'avenant prévoyant un complément à la PEPA (versée avant le 1er avril 2020) peut prévoir des critères d'attribution de ce complément différents du premier versement.

LES CRITÈRES DE MODULATION doivent être **objectifs**. Il peut s'agir du **niveau de rémunération ou de classification**, de la **durée de présence effective**, ou des **conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19**. En effet, l'ordonnance précitée prévoit la possibilité de **moduler la PEPA pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire, ou pour certains salariés en raison des conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise** (contact du public, déplacements sur place dans l'entreprise etc.). Ainsi, Il est possible de minorer (voire d'exclure) la prime pour les salariés en télétravail en prenant en compte la présence effective du salarié dans l'entreprise. **Les conditions d'octroi sont appréciées sur les 12 mois précédant la date de versement de la prime**, sauf lorsque la PEPA est exclusivement modulée en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19, ce qui est également une option.

RAPPELONS QUE LA PEPA ne peut se substituer ni à un élément de rémunération, ni à une augmentation salariale, ni à une prime conventionnelle.

SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTS RÉGIMES APPLICABLES DEPUIS LA MISE EN PLACE DE LA PRIME PEPA

	PEPA 1 (2019)	PEPA 2 (2020)	PEPA 3 (à compter du 1er avril 2020)
Entreprises éligibles	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Employeurs de droit privé ✓ EPIC ✓ EPA employant du personnel de droit privé ✓ ESAT employant du personnel de droit privé 	Idem PEPA 1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Employeurs de droit privé ✓ EPIC ✓ EPA employant du personnel de droit privé ✓ ESAT employant du personnel de droit privé ✓ Associations et fondations reconnues d'utilité publique
Personnels bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salariés ✓ Agents publics ✓ Intérimaires ✓ Travailleurs handicapés titulaires d'un contrat de travail au sein de l'entreprise concernée à la date du 31 décembre 2018 ou du versement de la prime si cette date est antérieure 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salariés ✓ Agents publics ✓ Intérimaires ✓ Travailleurs handicapés titulaires d'un contrat de travail au sein de l'entreprise concernée à la date du 28 décembre 2019 ou du versement de la prime si cette date est antérieure 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salariés ✓ Agents publics ✓ Intérimaires ✓ Travailleurs handicapés titulaires d'un contrat de travail au sein de l'entreprise concernée à la date du versement de la prime, ou à la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou de groupe ou de la signature de la DUE
Date de versement	Au plus tard le 31 mars 2019	Au plus tard le 30 juin 2020	Au plus tard le 31 août 2020

Modalités de mise en place	Accord d'intéressement, avenant à un accord d'intéressement ou accord spécifique conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement (permet un versement de la prime au 31/03/2019) ou DUE (versement de la prime le 31/01/2019 au plus tard)	Accord d'intéressement, avenant à un accord d'intéressement ou accord spécifique conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement ou DUE	Accord d'intéressement, avenant à un accord d'intéressement ou accord spécifique conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement ou DUE
Montant	Libre mais l'exonération sociale et fiscale est limitée à un montant de 1.000 euros.	Idem PEPA 1	Libre mais l'exonération sociale et fiscale est limitée : <ul style="list-style-type: none"> ✓ à un montant de 1.000 euros si DUE ✓ à un montant de 2.000 euros si accord d'intéressement, avenant à un accord d'intéressement ou accord spécifique conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement (pour entreprise couverte par un accord d'intéressement)
Modulation	En fonction de : <ul style="list-style-type: none"> ✓ la rémunération ✓ du niveau de classification ✓ la durée de travail prévue au contrat ✓ la durée de présence effective pendant l'année écoulée (année civile précédente) 	Idem PEPA 1	En fonction de : <ul style="list-style-type: none"> ✓ la rémunération ✓ du niveau de classification ✓ la durée de travail prévue au contrat ✓ la durée de présence effective pendant l'année écoulée (période de référence: 12 mois glissants précédant le versement de la prime) ✓ des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19
Critères d'exclusion possibles	En fonction de la rémunération (= lorsqu'elle dépasse 3 SMIC)	Idem PEPA 1	En fonction de : la rémunération (= lorsqu'elle dépasse 3 SMIC) ; ET/OU des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.
Exonérations sociales et fiscales	Pour les salariés ayant une rémunération brute inférieure à 3 SMIC appréciés sur l'année civile 2018 Plafond d'exonération de la prime fixé à 1.000 euros	Pour les salariés ayant une rémunération brute inférieure à 3 SMIC appréciés au titre de l'année civile 2019 Plafond d'exonération de la prime fixé à 1.000 euros	Pour les salariés ayant une rémunération brute inférieure à 3 SMIC apprécié sur les 12 mois glissants précédant son versement (en 2019 : 4.563,65€/mois et en 2020 : 4.618,25€/mois) Plafond d'exonération de la prime fixé à 1.000 euros (DUE) et 2.000 euros (accord)



Morgane Mondolfo
Avocate Associée
Pôle Droit Social
m.mondolfo@squadra-avocats.com



Edouard Péchaud
Avocat Collaborateur
Pôle Droit Social
e.pechaud@squadra-avocats.com



Myriam Haddou
Avocate Collaboratrice
Pôle Droit Social
m.haddou@squadra-avocats.com



Lolita Misseri-Guesdon
Avocate Collaboratrice
Pôle Droit Social
l.misseri-guesdon@squadra-avocats.com