

LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT 2021

La loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative réactive le dispositif de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) pour 2021, instaurée pour la première fois en 2019.

Textes de référence :

- Loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021

SOMMAIRE :

I. MISE EN PLACE.....	1
II. DATE DE VERSEMENT.....	1
III. SALARIÉS CONCERNÉS.....	2
IV. MONTANT DE LA PRIME.....	2
V. CRITÈRES DE MODULATION.....	2
VI. EXONÉRATIONS.....	2

I. MISE EN PLACE

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est mise en place par :

- un **accord d'entreprise ou de groupe** conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement ;
- une **décision unilatérale de l'employeur** avec information du comité sociale et économique (CSE) avant le versement de la prime.

À noter : La conclusion d'un accord n'est pas prioritaire sur la décision unilatérale. L'employeur est libre de choisir la méthode qui lui convient afin de mettre en place la PEPA.

II. DATE DE VERSEMENT

Afin de bénéficier des exonérations de charges sociales et fiscales, la PEPA doit être versée **entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022**.

III. SALARIÉS CONCERNÉS

Comme les années précédentes, cette prime peut être versée par l'employeur à **l'ensemble des salariés** ou **être réservée à ceux dont la rémunération n'atteint pas un plafond déterminé.**

La PEPA est attribuée aux salariés **liés par un contrat de travail** à la date de son versement ou à la date de dépôt de l'accord collectif ou de la signature de la décision unilatérale actant sa mise en place.

À noter : S'agissant des **intérimaires**, l'entreprise utilisatrice attribuant cette prime à ses salariés en informe l'entreprise de travail temporaire dont relève le salarié mis à disposition. À charge pour cette dernière de verser la prime selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision de l'entreprise utilisatrice.

IV. MONTANT DE LA PRIME

Le montant de la prime est fixé par l'accord ou la décision unilatérale.

Attention :

La PEPA ne peut se substituer :

- à aucun **élément de rémunération** versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage ;
- à **aucune augmentation de rémunération** ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

V. CRITÈRES DE MODULATION

L'accord collectif ou la décision unilatérale instaurant la prime peut prévoir que celle-ci soit modulée en fonction :

- de la **rémunération** ;
- du **niveau de classification** ;
- de la **durée de présence effective pendant l'année écoulée** ;
- de la **durée du travail prévue au contrat de travail.**

À noter : Le critère de modulation relatif aux conditions de travail a disparu.

VI. EXONÉRATIONS

A - Salariés éligibles à l'exonération

Les salariés éligibles aux exonérations sont ceux :

- **liés à l'entreprise par un contrat de travail** soit à la date de dépôt de l'accord, soit à la date de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime ;
- **ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic** (soit 55 964,88 €) sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

B - Montant de l'exonération

En principe, la prime est exonérée de charges sociales et fiscales dans la limite de **1 000 €**.

Par exception, le montant de la prime peut être porté à **2 000 €** pour les entreprises :

- **de moins de 50 salariés** sans avoir à justifier de la mise en œuvre ni d'un accord d'intéressement ni d'un accord identifiant les travailleurs de la 2^{ème} ligne ;
- **de plus de 50 salariés** :
 - couvertes par un **accord d'intéressement** à la date de versement de la prime ou ayant conclu, avant la date de versement, un tel accord prenant effet avant le 31 mars 2022 ;
 - ayant le statut d'**association** (culturelles, de bienfaisance) ou de **fondation** (d'utilité publique ou d'intérêt général) ;
 - ayant conclu un **accord de valorisation des métiers des travailleurs de la 2^{ème} ligne** ainsi que celles engageant ou ayant engagé des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord.

À noter : L'exonération jusqu'à 2 000 € sous condition d'accord ou de négociation de **valorisation des « travailleurs de la 2^{ème} ligne »** est la **principale nouveauté** de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Dans ce cas, la limite d'exonération est portée à 2 000 € dans trois hypothèses :

- 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 « 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** (dans cette dernière hypothèse, les organisations professionnelles d'employeurs participant aux négociations de branche seraient tenues d'informer par tout moyen les entreprises de la branche de l'engagement de ces négociations).

Un accord d'entreprise ou de branche de valorisation des « travailleurs de la 2^{ème} ligne » s'entend d'un accord répondant aux caractéristiques suivantes :

- l'accord **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 2021**, uniquement ou majoritairement **sur site** pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire ;
- l'accord vise 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.

L'**accord « de méthode »** procède également à l'identification des salariés (mêmes critères que l'accord de valorisation des « travailleurs de la 2^{ème} ligne »).

En revanche, au lieu de fixer directement des mesures de valorisation, il prévoit l'engagement par les parties signataires à ouvrir des négociations sur la valorisation des métiers sur au moins 2 des 5 thèmes listés ci-dessus.

L'accord devra fixer le **calendrier** et les **modalités de suivi** des négociations, lesquelles devront s'ouvrir dans un **délaï maximum de 2 mois à compter de la signature** de l'accord.

C - Nature des exonérations

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est exonérée :

- d'**impôt sur le revenu** ;
- de **cotisations et contributions sociales** d'origine légale ou conventionnelle (y compris CSG/CRDS) ;
- de **contributions formation** ;
- de **taxe d'apprentissage** ;
- de **participation construction**.