

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021

La loi de finances rectificative pour 2021 du 19 juillet 2021 (Loi 2021-953, article 4), prévoit la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) en 2021. Les employeurs pourront ainsi verser à leurs salariés, de manière facultative, une prime exonérée d'impôts et de charges sociales, sous conditions. Cette nouvelle version de la PEPA présente des similitudes avec celle de 2020, mais avec toutefois quelques nouveautés.



LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE

La prime, qui reste facultative, doit être mise en place soit :

- Par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement,
- Par décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit informer le Comité Social et Economique (CSE) avant le versement de la prime.

L'entreprise choisit la modalité de mise en place qui lui convient le mieux, il n'y a aucune priorité de l'accord d'entreprise sur la décision unilatérale.

LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

La prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond qui est librement défini par l'employeur (il peut être inférieur au seuil d'exonération). C'est l'accord ou la décision unilatérale qui fixe les conditions d'attribution.

L'exonération n'est applicable qu'aux primes versées aux salariés dont la rémunération sur les 12 mois précédant le versement de la prime est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic correspondant à la durée de travail prévue au contrat.

La valeur du Smic est ainsi proratisée pour les salariés à temps partiel et les salariés non employés toute l'année.

L'exonération bénéficie aux seuls salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime, ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale mettant en place la prime. Sont concernés notamment les apprentis mais pas les stagiaires, ni les dirigeants (sauf en cas de cumul du mandat social avec un contrat de travail).

LE CAS DES INTÉRIMAIRES

Les salariés intérimaires bénéficient de la prime mise en place dans l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés.

L'entreprise utilisatrice doit en informer l'entreprise de travail temporaire dont relève le salarié mis à disposition. L'entreprise de travail temporaire verse la prime à l'intérimaire selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice.

Les intérimaires bénéficiaires sont ceux mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à la date de versement de la prime ou, à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.

La prime versée aux intérimaires est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu si les conditions d'exonération sont remplies par l'entreprise utilisatrice.

LE MONTANT DE LA PRIME

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

La prime est exonérée, dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire, d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations de sécurité sociale, CSG, CRDS, AGIRC-ARRCO, assurance chômage...), ainsi que des taxes et contributions assises sur les salaires (taxe d'apprentissage, contributions à la formation professionnelle, participation à l'effort de construction).

La limite d'exonération est portée à 2 000 €, à la condition de l'existence :



- Soit d'un accord d'intéressement mis en œuvre dans l'entreprise, à la date de versement de la PEPA (ou conclusion avant la date de versement de la prime, d'un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022),
- Soit d'accord ou d'engagements de négociations en vue de la valorisation des travailleurs de la « 2^{ème} ligne », au niveau de l'entreprise ou de la branche (voir ci-dessous).

La limite est également portée à 2 000 €, sans condition pour les entreprises de moins de 50 salariés et pour les fondations et associations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général, ainsi que les associations culturelles et de bienfaisance autorisées, à ce titre, à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt (a et b du 1 des articles 200 et 238 bis du CGI).

L'ACCORD DE VALORISATION DES TRAVAILLEURS DE LA « 2^{ÈME} LIGNE »

Sont concernés 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'entreprise doit :

- Soit être couverte par un accord d'entreprise ou un accord de branche de valorisation de ces travailleurs,
- Soit être couverte par un accord d'entreprise ou de branche « de méthode » prévoyant l'engagement, pour les parties signataires, d'ouvrir des négociations sur la valorisation de ces travailleurs, dans un délai maximum de 2 mois, à compter de la signature de l'accord,
- Soit avoir engagé une négociation d'entreprise en vue de conclure un accord collectif de valorisation de ces travailleurs ou appartenir à une branche d'activité ayant engagé de telles négociations. Les organisations patronales de la branche ont l'obligation d'informer les employeurs concernés de l'engagement de ces négociations.

L'accord doit identifier les salariés concernés et prévoir la valorisation des 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 femmes et les hommes ; 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.

LA MODULATION DE LA PRIME

L'accord ou la décision unilatérale peut prévoir une modulation du montant de la prime en fonction de critères limitativement énumérés : rémunération, niveau de classification, durée du travail prévue au contrat en cas de temps partiel, durée de présence effective pendant l'année écoulée.

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

LE PRINCIPE DE NON-SUBSTITUTION

La prime doit correspondre à une rémunération supplémentaire. Elle 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, ni à aucune augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

LA DATE DE VERSEMENT DE LA PRIME

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

+ d'infos !

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre Conseiller Eurex