

Sources :

- **Ordonnance du 1^{er} avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)**
- **Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19**
- **Questions – Réponses publiées le 17 avril sur le site du Ministère du Travail**

IMPACTS SUR LES MODALITES D'OCTROI ET DE VERSEMENT DE LA PRIME

La loi de financement de sécurité sociale pour 2020 (*article 7*) a reconduit dans des conditions à peu près identiques le dispositif en vigueur en 2019. Toutefois, compte tenu de la situation actuelle, l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 est venue modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (*PEPA*).

Quels sont les employeurs concernés ?

Il s'agit de ceux mentionnés à l'article L. 3311-1 du code du travail, c'est-à-dire, les employeurs de droit privé (*entreprises, associations ...*) ainsi que les EPIC et EPA lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

Les ESAT peuvent également verser cette prime aux travailleurs handicapés à la condition qu'elle soit attribuée à l'ensemble d'entre eux sans exception liée à la rémunération. Toutefois, elle peut être modulée selon les critères « de droit commun » (*cf. ci-dessous*).

Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, présents :

- soit, à la date de versement de la prime ;
- soit, à la date de dépôt de l'accord d'entreprise, ou de groupe, auprès l'autorité compétente
- soit, à la date de la signature de la décision unilatérale.

Aucune autre date ne peut être retenue.

Un employeur peut réserver la prime aux salariés d'un seul établissement de l'entreprise, si l'acte mettant en place la prime le prévoit.

Quel est le montant de la prime ?

Deux limites - Le montant de **la prime est limité à 1.000 euros** dès lors que les conditions du régime de faveur sont réunies (*cf. la question sur le régime social et fiscal*)

ci-dessous). Il n'est plus exigé que l'employeur soit couvert par un accord d'intéressement pour bénéficier de ce régime.

Toutefois, la mise en place d'un tel **accord** permet de **porter le montant de la prime à hauteur de 2.000 €** (cf. la question sur les règles relatives applicables aux accords d'intéressement ci-dessous).

Cette condition n'est pas applicable aux associations et fondations mentionnées aux a et b du 1° de l'article 200 du code général des impôts et aux a et b du 1° de l'article 238 bis du même code. **(Nouveauté)**

Modulation - Le montant peut être modulé en fonction de la rémunération, du niveau de classification, des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée, de la durée du travail prévue au contrat (*temps partiel, CDD, recrutement en cours d'année*). Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

- **La prime peut-elle être versée à une partie seulement des salariés ?**
OUI :
 - soit, par l'exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond. En effet, l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain niveau (*qui peut être différent de celui de 3 SMIC*) ;
 - soit, à raison des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

Focus : critère « Covid-19 »

La prime peut être modulée pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire (*qui a débuté le 12 mars 2020*) ou pour certains d'entre eux en raison de conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise (*activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public ...*). Il est notamment possible de majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les personnes ayant été au contact du public. Dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas.

Une modulation tenant compte des différences dans les conditions de travail des salariés ayant continué leur activité est également possible. Il est par exemple possible de différencier le niveau de la prime des salariés ayant continué leur activité en télétravail de celui versé à ceux qui ne pouvaient pas recourir au télétravail et ont dû se rendre sur leur lieu de travail.

Il est également possible, par exemple, de majorer la prime pour les salariés ayant été astreints de se rendre sur leur lieu de travail habituel pendant une large part de la période d'urgence sanitaire, par rapport à celle versée à des salariés ayant subi ces conditions de travail pendant une plus courte période.

Enfin, une entreprise peut exclure du versement de la prime des salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire. L'objectif du nouveau cas de modulation est de permettre de prendre en compte la présence effective du salarié, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail.

- **Est-il possible d'attribuer des montants de primes différents selon l'établissement dont relèvent les salariés ?**

OUI, dans le cas où l'accord ou la décision unilatérale adoptés au niveau de l'entreprise le prévoient ou en cas d'accord adopté au niveau de l'établissement.

- **La modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro ?**

OUI, la modulation du montant de la prime, notamment en fonction des conditions de travail pendant la période d'urgence sanitaire, peut permettre le versement d'un montant compris entre 0 et 1.000 euros (ou 2.000 € en cas de mise en œuvre d'un accord d'intéressement).

La loi prévoit que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés éligibles qui ne peuvent être exclus sur la base d'autres critères

Neutralisation de certaines absences - Les congés de maternité, paternité, accueil ou adoption et éducation des enfants (*congé parental, congé enfant malade, personne faisant de don de jours à un parent d'un enfant gravement malade, congé postnatal*) sont assimilés à des périodes de présence effective. Contrairement à ce qui est prévu en matière d'intéressement, les absences causées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ne sont pas assimilées à du temps de présence.

Modalités de versement - L'accord ou la décision unilatérale instituant la prime peut prévoir un versement en plusieurs échéances. Toutefois, ces échéances ne pourront être prévues au-delà de la date fixée par la loi, **soit le 31 août 2020** sauf dans le cas des salariés intérimaires (*voir question 1.10 du document « Questions-Réponses » du Ministère du Travail*). À cette date, y compris pour les employeurs dont la pratique habituelle de paie est décalée, l'intégralité de la prime doit avoir été versée à titre définitif pour qu'elle soit éligible à l'exonération.

De plus, la prime peut faire l'objet d'avances selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération.

Régime social et fiscal - la prime est exonérée de cotisations et de contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu, pour les salariés ayant une rémunération annuelle inférieure à trois SMIC, calculé *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel ou ayant travaillé qu'une période de l'année.

En cas de versement à des salariés dont la rémunération annuelle serait supérieure à 3 SMIC, la prime perd son régime de faveur

Quelles sont les règles applicables aux accords d'intéressement ?

Date de conclusion et durée - Les accords d'intéressement peuvent porter sur une durée comprise en **1 à 3 ans**. Cette faculté n'est pas conditionnée au versement de la prime exceptionnelle. Ces accords peuvent donc être conclus jusqu'au 31 août 2020 même en l'absence de versement de prime exceptionnelle.

De plus, exceptionnellement, ces accords peuvent être conclus **jusqu'à cette date et ouvrir droit au régime social et fiscal de faveur** lié à l'intéressement, **y compris lorsqu'ils ont été conclus à compter du 1^{er} jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.**

Exemple : Une entreprise dont l'exercice fiscal est l'année civile pourra conclure un accord d'intéressement (*d'une durée de 1 à 3 ans*) jusqu'au 31 août 2020 pour couvrir l'ensemble de l'année 2020.

Toutefois, cette exception n'est applicable qu'aux entreprises qui auraient dû conclure leur accord d'intéressement en 2020 selon les règles de droit commun. Ainsi, une entreprise ayant un exercice courant du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020 ne pourra conclure un accord sur cette base puisque, selon les règles de droit commun, l'accord d'intéressement aurait dû être conclu au plus tard le 31 décembre 2019.

Date d'effet de l'accord et exonération - Pour bénéficier de l'exonération, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement de la prime, donc avoir été conclu. Le dépôt, qui doit intervenir dans les délais prévus par le code du travail pour bénéficier de l'exonération des primes exceptionnelles, peut quant à lui être réalisé postérieurement au versement de la prime.

Toutefois, les entreprises qui sont déjà couvertes par un accord pour la période antérieure à l'année 2020, dont l'accord d'intéressement a déjà expiré à la fin de l'année 2019 et qui sont engagées dans des négociations en vue de le renouveler peuvent faire bénéficier leurs salariés de la prime exceptionnelle avant même sa conclusion, sous réserve de conclure et déposer un accord d'intéressement dans les conditions et délais prévus par la loi. A défaut, les employeurs ne pourront bénéficier de l'exonération au titre des primes exceptionnelles déjà versées.

De plus, les entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement à la date de versement de la prime mais dont la date d'application est différée (*par exemple lorsque la date d'application court à compter du 1er juillet 2020 pour les entreprises en exercice décalé par rapport à l'année civile*) peuvent également bénéficier de l'exonération. L'accord d'intéressement doit néanmoins dans tous les cas être applicable en 2020 pour que l'employeur puisse bénéficier de l'exonération dans la limite de 2. 000 €.

A noter : Il n'est pas nécessaire qu'une prime d'intéressement ait été versée aux salariés pour bénéficier de l'exonération, les primes d'intéressement étant déclenchées par la réalisation de conditions aléatoires prévues dans l'accord.

Calcul de l'intéressement et PEPA - Si l'accord d'intéressement ne prévoit pas initialement la neutralisation du versement de la prime exceptionnelle, l'employeur ne peut ajouter unilatéralement cet élément de neutralisation du résultat opérationnel non prévu dans l'accord d'intéressement. Dans ce cas, l'intéressement serait susceptible d'être requalifié en rémunération de droit commun.

Toutefois, les accords d'intéressement conclus en 2020 peuvent prévoir une neutralisation de la prime exceptionnelle dans le calcul de l'intéressement.

Supplément d'intéressement et PEPA - Il n'est pas possible de verser la prime sous forme de supplément d'intéressement. Quand il a été mis en place, il découle directement de l'application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise. Le fait de verser la prime sous forme de supplément d'intéressement correspondrait à une substitution de la prime à d'autres éléments de rémunération que l'entreprise aurait dû verser, ce que l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 proscrit.

Comment mettre en place la PEPA ?

Formalisme – La décision de verser une PEPA doit être mise en œuvre :

- soit, par accord d'entreprise, ou de groupe, dans les conditions prévues pour l'accord d'intéressement ;
- soit, par décision unilatérale. Dans cette hypothèse, il faudra informer le comité social et économique, s'il existe, avant le versement de la prime.

Pour tout renseignement complémentaire et, en particulier, pour vous aider à formaliser la mise en place de la PEPA, vous pouvez vous rapprocher de votre Conseil habituel.