

PEPA 2021 : Principales dispositions

Qui peut bénéficier de la PEPA ?

Principe - L'ensemble des employeurs et leurs salariés ou agents visés par l'article L.3311-1 du code du travail. Autrement dit, il s'agit de l'ensemble des employeurs de droit privé, des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ainsi que des établissements publics administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

A noter : Pour bénéficier du régime de faveur, elle doit être versée aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ou aux agents publics relevant de l'établissement public à sa date de versement **ou** à la date de dépôt de l'accord collectif ou de la décision unilatérale de l'employeur l'instituant (*cf. infra*).

Quel est le montant maximal de la PEPA exonérée ?

Limite - Le montant maximal de la PEPA exonérée de cotisations et de contributions sociales et défiscalisée, est de **1.000 €** pour les salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant son versement une rémunération inférieure à 3 SMIC annuel. En cas de versement à des salariés dont la rémunération est supérieure à ce plafond, la prime perd son régime de faveur.

A noter : L'une des conditions d'application du régime de faveur réside également dans le fait que la PEPA ne doit se substituer à aucun élément de rémunération prévu au contrat de travail, par convention, accord collectif ou par les usages.

Majoration - Le montant de 1.000 € peut être porté à **2.000 €** pour ces mêmes salariés lorsque l'entreprise :

- aura mis en œuvre un accord d'intéressement, au plus tard, à la date de versement de la prime **ou** aura conclu, antérieurement à cette même date, un accord prenant effet avant le 31 mars 2022,
ou
- aura conclu un accord d'entreprise l'engageant formellement à des actions de valorisation des «travailleurs de deuxième ligne» (*cf. infra*),
ou
- appartient à une branche ayant conclu des engagements de même nature.

A noter : Ces dispositions concernent également les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) dès lors que ces établissements ont versé une prime d'intéressement durant l'année écoulée. En effet, même si ces établissements ne peuvent mettre en place un accord d'intéressement dans le cadre de l'article L.3311-1 du code du travail, ils bénéficient néanmoins d'un dispositif spécifique prévu par le code de l'action sociale et des familles.

Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés ainsi que les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général peuvent verser une prime maximale exonérée de 2.000 € sans être tenues par l'une de ces 3 conditions.

Quelles sont les modalités de versement de la PEPA ?

Modulation du montant – Les employeurs ont la possibilité de moduler le montant de la prime en fonction d'un des critères suivants (*voire de plusieurs ou de tous*) :

- la rémunération,
- le niveau de classification,
- la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue au contrat. A noter que les congés de maternité, paternité, d'adoption et d'éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective.

Formalités – Les modalités et le versement de la prime doivent être prévus par :

- un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités applicables aux accords d'intéressement,
ou
- une décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, il doit en informer préalablement le comité social et économique, s'il existe.

Que doit contenir l'éventuel accord valorisant les travailleurs de la « deuxième ligne » ?

Champ d'application - L'accord doit porter, en particulier, sur 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.

Contenu - Il doit valoriser les métiers concernés sur au moins **2 thèmes** parmi :

- la rémunération et les classifications, notamment au regard de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la nature du contrat de travail,
- la santé et la sécurité au travail,
- la durée du travail et son articulation avec la vie personnelle et familiale,
- la formation et l'évolution professionnelle.

A défaut d'une négociation achevée, les parties peuvent conclure une sorte d'accord de « méthode » qui doit, a minima, prévoir l'engagement d'ouvrir des négociations, dans un délai de **2 mois** à compter de sa signature, sur la valorisation des métiers concernés sur au moins **2 thèmes** précités. Il doit également fixer le calendrier et les modalités de suivi des négociations

A quelle date doit être versée la PEPA ?

L'exonération sera applicable aux primes versées à compter du 1^{er} juin 2021 et jusqu'au 31 mars 2022.