



La loi de finances rectificative pour 2021 prévoit la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa)¹.

Les principales modifications par rapport au dispositif applicable en 2020 sont :

- Les dates de versement (du 1^{er} juin 2021 au 31 mars 2022) ;
- Les deux situations supplémentaires permettant de porter la limite d'exonération à 2 000 € :
 - si l'entreprise a de moins de 50 salariés
 - dans l'hypothèse où l'entreprise (ou la branche) s'engage à valoriser les métiers des salariés de « 2^e ligne » ;
- La suppression du critère de modulation du montant de la prime en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

Une instruction ministérielle devrait paraître prochainement pour préciser certaines modalités et points et notamment celui du calcul de l'effectif de moins de 50 salariés.

Le versement de la prime reste une **faculté** pour l'employeur et non une obligation.

Date de versement	Entre le 1 ^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail² à la date <ul style="list-style-type: none"> ✓ De versement de la prime ✓ Ou de signature de la décision unilatérale (DU) (ou de dépôt de l'accord)³ ▪ Possibilité d'exclure les salariés dont la rémunération excède un seuil déterminé par la DU ou l'accord ▪ Sont exclus de l'exonération les salariés dont la rémunération ≥ 3 Smic <ul style="list-style-type: none"> ✓ Seuil apprécié en fonction de la rémunération des 12 mois précédant le versement de la prime ✓ Calcul tenant compte de la durée du travail prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du CSS (calcul du Smic pour la réduction générale de cotisations patronale, dite « Fillon », en cas de temps partiel ou d'année incomplète) ▪ Versement aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice par leur employeur⁴
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fixé par accord ou DUE (voir formalités)

Montant de la prime	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exonération limitée à 1 000 € / 2 000 € (voir ci-après) ▪ Possibilité de moduler le montant de la prime en fonction de⁵ la <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rémunération ✓ Classification ✓ Durée de présence effective pendant l'année écoulée (certaines absences sont assimilées à une présence effective)⁶ ✓ Durée du travail prévue au contrat ▪ Non substitution à un autre élément de rémunération
----------------------------	---

² Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation étant liés par un contrat de travail doivent en bénéficier ; en revanche, les stagiaires et les mandataires sociaux « assimilés salariés » non titulaires d'un contrat de travail ne sont pas éligibles ; l'existence d'une cotisation à Pôle emploi est un bon indice pour déterminer s'il existe un contrat de travail.

³ Il est conseillé d'indiquer dans l'acte de mise en place (accord ou DU) à quelle date est appréciée cette condition (date de versement ou date de signature/dépôt).

⁴ Versement par l'employeur entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice étant tenue d'informer l'ETT.

⁵ Le critère de modulation lié aux conditions de travail pendant l'épidémie de Covid-19, applicable à la Pepa 2020, n'a pas été repris ; il ne peut donc pas être utilisé pour la Pepa 2021.

⁶ Sont assimilés à de la présence effective les congés prévus au chapitre V, du titre II, du livre II de la 1^{ère} partie du Code du travail notamment le congé de maternité, d'adoption et de paternité, le congé parental d'éducation, les congés pour enfant malade, etc.

Limite d'exonération	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jusqu'à 1 000 € : tous les employeurs ▪ Jusqu'à 2 000 € si l'employeur se trouve dans l'une des situations ci-dessous <ul style="list-style-type: none"> ○ Entreprise de moins de 50 salariés ○ Association ou organisme d'utilité publique ou d'intérêt général⁷ ○ Condition liée à l'intéressement <ul style="list-style-type: none"> ✓ Employeur mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ✓ Ou employeur ayant conclu avant la date de versement de la prime un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022 ○ Condition liée à la valorisation des salariés de « 2^e ligne »⁸ <ul style="list-style-type: none"> ✓ Employeur couvert par un accord collectif de branche ou d'entreprise visant à valoriser les métiers des salariés de « 2^e ligne »⁹ ✓ Ou par un accord de méthode sur ce sujet¹⁰ ✓ Ou ayant engagé des négociations d'entreprise ou dont l'activité principale relève d'une branche ayant engagé des négociations pour un tel accord¹¹
Exonération	<ul style="list-style-type: none"> ▪ D'impôt sur le revenu ▪ Des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (y compris CSG/CRDS) ▪ De la contribution unique à la formation et à l'alternance ▪ De la participation à l'effort de construction

⁷ Associations et fondations mentionnées aux a et b du 1^o de l'article 200 du code général des impôts et aux a et b du 1^o de l'article 238 bis du même code.

⁸Salariés 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 déclaré en application du chapitre I er bis du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique.

⁹Accord collectif de droit commun (modalités variables en fonction de la présence ou non de délégués syndicaux et de l'effectif de l'entreprise) identifiant les salariés de « 2^e ligne » et portant sur 2 des 5 thèmes suivants : rémunération et classification / nature du contrat de travail / santé et sécurité au travail / durée du travail et articulation vie professionnelle-vie personnelle et familiale / formation et évolution professionnelle.

¹⁰Accord collectif de droit commun, de branche ou d'entreprise, contenant l'identification des salariés de « 2^e ligne », l'engagement d'ouvrir des négociations sur au moins 2 des 5 thèmes ci-dessus et fixant le calendrier et les modalités de suivi des négociations lesquelles doivent s'ouvrir dans un délai maximum de 2 mois à compter de la signature de l'accord.

¹¹Accord collectif visant à valoriser les métiers des salariés de « 2^e ligne » (voir note de bas de page n° 8) ; les organisations patronales de la branche ont l'obligation d'informer les employeurs concernés de l'engagement de ces négociations.

Formalités	<p>Mise en place de la prime par</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Accord d'entreprise (ou de groupe) conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement¹² à déposer à la Dreets¹³▪ Ou décision unilatérale de l'employeur et information du CSE (s'il existe) avant le versement de la prime¹⁴ <p>Mentions minimales de la DU/accord</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Date à laquelle est appréciée l'appartenance à l'entreprise▪ Plafond de rémunération déterminant les bénéficiaires de la prime (le cas échéant)▪ Montant de la prime▪ Conditions de modulation du montant de la prime (le cas échéant)
-------------------	---

¹²L'accord d'intéressement peut être mise en place par projet d'accord proposé par l'employeur et ratifié par les 2/3 du personnel (uniquement si au moins un syndicat représentatif ou le CSE, s'ils existent, se joint à l'employeur pour demander la ratification) ou accord au sein du CSE ou accord collectif de droit commun (modalités variables en fonction de présence ou non de délégués syndicaux et de l'effectif de l'entreprise) ou accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

¹³Dreets (ex-Direccte)

¹⁴La décision unilatérale n'a pas l'obligation d'être déposée à la Dreets ; dans les entreprises de moins de 11 salariés, il est recommandé d'informer les salariés de la décision unilatérale et de conserver la preuve de cette information.

