

CERFRANCE vous informe

21/07/2021

Prime Exceptionnelle au Pouvoir d'Achat 2021

La loi de finances rectificative pour 2021, parue au JO du 20 juillet 2021, reconduit une nouvelle fois la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dénommée prime Macron ou PEPA), pour récompenser notamment les salariés les plus fortement mobilisés durant la crise sanitaire (travailleurs de 2e ligne).

1. Employeurs concernés

Les employeurs éligibles au dispositif demeurent les mêmes que ceux éligibles à la PEPA 2020. Il s'agit :

- des employeurs de droit privé (associations et fondations comprises) ;
- des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ;
- des établissements publics administratifs (EPA) ;
- des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) pour leurs travailleurs handicapés.

2. Bénéficiaires

Ouvrent droit au bénéfice de la PEPA 2021 :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur (DUE) actant le versement de cette prime ;
- les agents publics relevant de l'établissement (EPA ou EPIC) à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE ;
- les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice (à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE) attribuant la prime à ses salariés : dans ce cas, l'entreprise utilisatrice doit en informer l'ETT dont relèvent les intérimaires et c'est cette dernière qui la leur verse dans les conditions et selon les modalités fixées par l'accord conclu ou la DUE signée par l'entreprise utilisatrice;
- les travailleurs handicapés bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE et relevant des ESAT.

3. Période de versement

Pour pouvoir prétendre aux exonérations sociales et fiscales y étant attachées, l'employeur doit verser la prime entre le **1er juin 2021 et le 31 mars 2022**. La loi confère donc au dispositif une portée rétroactive.



4. Conditions impératives au bénéfice des exonérations

- **Non-substitution à un élément de salaire**

L'interdiction de substituer la prime à un élément de rémunération du salarié demeure. Ainsi, la prime ne peut se substituer à :

- aucun élément de salaire versé par l'employeur ou devenant obligatoire en vertu des règles légales, contractuelles ou d'usage ;
- des augmentations de salaire et des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public.

- **Plafond de rémunération fixé à 3 Smic annuels**

Pour ouvrir droit aux exonérations, la rémunération perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime doit être inférieur à 3 fois la valeur annuelle du Smic (4 663,85 € mensuel).

- **Montants limites d'exonération : 1 000 euros ou 2 000 euros sous conditions**

Le montant de la prime Macron 2021 ne doit pas excéder 1 000 euros par salarié. Ce montant limite peut toutefois être porté à 2 000 euros dans les cas suivants :

- l'employeur occupe moins de 50 salariés ;
- l'employeur est une association ou une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général et, à ce titre, habilitée à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt ;
- l'employeur met en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou a conclu, avant cette date, un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022 ;
- l'employeur est engagé dans une démarche de valorisation des « travailleurs de 2e ligne » (engagement de l'employeur de valoriser au minimum 2 des 5 thèmes suivants : rémunération, nature du contrat de travail, santé et sécurité au travail, durée du travail et articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale, ou formation et évolution professionnelle).

Les « travailleurs de 2e ligne » sont 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 en 2021, uniquement et majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire ». Il s'agit donc des salariés ayant continué à travailler sur site durant les différentes phases de la crise sanitaire et ayant, de ce fait, été plus exposés au risque de contamination. Les télétravailleurs sont exclus de cette définition.

5. Latitudes laissées à l'employeur

- **Montant de la prime et plafond de rémunération**

L'employeur peut librement fixer le montant de la prime accordée par accord ou DUE. Le montant peut donc être inférieur aux limites d'exonération précitées ou bien supérieur à ces limites.

L'employeur peut aussi décider de :

- verser cette prime à tout le personnel : dans ce cas, seuls les salariés dont la rémunération est inférieure au plafond de 3 Smic sont éligibles au dispositif ; la prime versée aux autres salariés est soumise à charges sociales et imposable ;
- subordonner le versement de la prime à un plafond inférieur au plafond de rémunération applicable pour l'exonération : l'adoption d'un plafond inférieur conduit, de fait, à exclure une



partie des salariés du bénéfice de la prime alors même que certains d'entre eux peuvent ouvrir droit à exonération.

- **Modulation de la prime**

Dans l'accord ou la DUE, l'employeur peut prévoir des critères de modulation de la prime. Ces critères, limitativement énumérés par le législateur, sont les suivants :

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

L'administration devrait nous éclairer sur la possibilité ou non d'aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro.

Attention ! Prévoir tout autre critère fait perdre le bénéfice des exonérations. Ces critères devraient pouvoir être combinés entre eux.

6. Mise en place du dispositif par DUE ou selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement

Pour fixer le montant de la prime, le plafond de rémunération et l'éventuelle modulation du niveau de la prime par bénéficiaire, l'employeur peut :

- conclure un accord d'entreprise selon des modalités identiques à celles prévues pour un accord d'intéressement : il peut donc conclure un accord collectif de travail de droit commun avec les délégués syndicaux, conclure un accord avec les représentants des syndicats, conclure un accord au sein du CSE ou présenter un projet d'accord à la ratification par le personnel (à la majorité des deux tiers) ;
- prendre une décision unilatéralement : dans ce cas, il doit en informer préalablement le CSE.

Le choix entre ces deux modalités semble libre ; il n'y a pas de priorité de l'accord sur la DUE et l'employeur peut choisir la modalité qui lui convient le mieux.

Remarque : cet accord doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure « Téléaccords ».

CERFRANCE Dordogne vous propose de vous accompagner afin de rédiger et de mettre en place la DUE ou l'accord d'intéressement au sein de votre entreprise.

7. Sanctions en cas de non-respect des conditions

Les primes versées ne respectant pas les conditions mentionnées ci-dessus pourront être redressées et soumises à charges sociales.

Les salariés exclus du versement de la prime, pour des motifs autres que ceux mentionnés ci-dessus, pourront également demander devant les juridictions prud'homales le bénéfice de la prime PEPA.