

CERFRANCE vous informe

10 février 2020

Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, introduite fin 2018 et permettant de verser aux salariés une somme exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, est reconduite en 2020 par l'article 7 de la loi n°2019-1446 du 24/12/2019 de financement de la Sécurité sociale pour 2020.

Toutefois, les conditions pour y avoir recours évoluent !

1. Quels sont les avantages pour l'employeur et le salarié ?

Jusqu'à un montant de 1.000 euros, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est exonérée :

- D'impôt sur le revenu,
- De cotisations sociales salariales et patronales,
- De contributions sociales (CSG, CRDS).

Elle est par ailleurs exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité et pour l'attribution de l'allocation adulte handicapé.

2. Principale nouveauté : l'exigence d'un accord d'intéressement

La principale différence avec la version Prime de 2019 est que **seule une prime versée par un employeur mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date du versement de ladite prime bénéficiera des exonérations fiscales et sociales.**

En principe, cet accord doit couvrir trois années dont la période de versement de la prime.

Les employeurs non dotés d'un tel accord peuvent donc en mettre en place sous réserve des délais de conclusions, à savoir : avant la fin de la 1^{re} moitié du 1^{er} exercice comptable pour lequel il est applicable.

A noter, qu'exceptionnellement, les accords d'intéressement conclus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 peuvent être conclus pour une durée minimale d'1 an au lieu de 3 ans.

La seule exception à cette obligation vise les associations et les fondations à but non lucratif et reconnues d'utilité publique.



EN PRATIQUE : si vous n'avez pas d'accord d'intéressement en cours, vous pouvez donc en conclure un qui ne couvre que l'année 2020 et ce, avant le 30 juin 2020.

3. Quelles sont les modalités autorisées pour la mise en place du dispositif ?

La loi prévoit deux possibilités :

- Accord de groupe ou d'entreprise,
- Décision unilatérale de l'employeur qui doit cependant en informer le CSE quand celui-ci existe. Il s'agit là de la modalité la plus simple à utiliser.

A noter qu'il n'y a aucune priorité de l'accord sur la décision unilatérale et l'employeur reste libre de choisir la méthode qui lui convient.

En effet, dans la version de 2019, la voie de la DUE n'était ouverte que jusqu'à la fin du mois de janvier 2019. Or, cette année, il n'y a pas de restriction entre le mois de janvier et celui du mois de juin.

4. Quels sont les salariés bénéficiaires ?

C'est l'accord d'intéressement ou la DUE qui fixe les conditions d'attribution de la prime.

Elle peut viser **tous les salariés** ou **ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé**. Le cas échéant, ce plafond est fixé par la loi et il doit être inférieur au seuil de 3 SMIC gouvernant les exonérations.

Seuls les salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime et ayant perçu sur les 12 mois précédant son versement une rémunération < à 3 fois le SMIC annuel (qui doit cependant être proratisé en cas de temps partiel ou pour les salariés qui ne sont pas employés toute l'année) peuvent en bénéficier. Nouvelle différence avec la version de 2019 car la prime n'était versée qu'aux salariés liés par un contrat de travail au 31/12/2018 et dont la rémunération pour l'année civile 2018 était inférieur à 3 fois le SMIC annuel.

5. Quel est le montant de la prime ?

Le montant de la prime doit être fixé par l'accord ou la décision unilatérale.

6. Quels sont les critères de modulation autorisés ?

Il est possible de prévoir dans l'accord ou la DUE une modulation du montant de la prime en fonction de critères limitativement énumérés (contrairement à la version de 2019 qui laissait le champ plus ouvert) :

- Rémunération,
- Classification,
- Durée contractuelle du travail en cas de temps partiel,
- Présence effective sur l'année écoulée,

Sont assimilées à des périodes de présence les congés maternité et paternité, d'adoption et d'éducation des enfants.

A noter que toute autre forme de modulation fait perdre le bénéfice des exonérations.



7. Quand verser la prime ?

De la date d'entrée en vigueur de la loi, donc le 1^{er} janvier 2020 et ce, jusqu'au 30 juin 2020.

En dehors de ces dates, la prime versée ne bénéficiera pas des exonérations.

ATTENTION : cette prime ne doit en aucun cas se substituer :

- A aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, conventionnelles, contractuelles ou d'usage,
- A aucune augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

8. Quid des salariés intérimaires ?

Les salariés intérimaires peuvent également en bénéficier.

Ainsi, lorsque l'entreprise utilisatrice attribue à ses salariés la prime exceptionnelle, elle en informe l'entreprise de travail temporaire dont dépend le salarié mis à disposition.

Ainsi, l'entreprise de travail temporaire verse la prime selon les conditions et modalités fixées par l'accord d'intéressement ou la décision de l'entreprise utilisatrice.

Le salarié doit être mis à disposition de l'entreprise utilisatrice au moment du versement de la prime.

Toutes les autres conditions relatives à l'exonération de la prime doivent être remplies.