



Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat – PEPA nouvelles conditions de versement

La loi du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, publiée au JO du 20 juillet, instaure une **nouvelle version de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)**.

Mise en place de la PEPA :

Cette première loi rectificative pour 2021 **autorise le versement de la PEPA uniquement entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022 pour bénéficiaire des exonérations sociales et fiscales.**

L'employeur qui souhaite mettre en place et verser la PEPA peut :

- Soit **opter pour la voie de l'accord d'entreprise** ou de groupe, conclu selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement :
 - accord collectif de travail ;
 - accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
 - accord au sein du comité social et économique (CSE) ;
 - ou **ratification par les 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.**
- Soit **opter pour la mise en place par décision unilatérale** (avec information du CSE s'il existe).

Au niveau des formalités de dépôt, et sous réserve des précisions ultérieures ministérielles, il n'y a **pas d'obligation de dépôt en cas de mise en place par décision unilatérale.**

En cas de **mise en place par accord, le dépôt devrait être effectué sur la plateforme de téléprocédure** du ministère du Travail accessible via le lien ci-dessous :

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

Salariés bénéficiaires de la PEPA :

Les salariés bénéficiaires et le montant de la prime sont **fixés par l'accord ou la décision unilatérale.**

Sont **éligibles tous les salariés ou ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé par l'accord ou la décision unilatérale** (le cas échéant inférieur au seuil de 3 fois le SMIC annuel sur les 12 mois précédant le versement de la prime, à proratiser en cas de temps partiel ou pour les salariés qui ne sont pas employés toute l'année).

Seuls les salariés **liés à l'entreprise par un contrat de travail** soit à la date de versement de la prime, soit à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime, peuvent bénéficier des exonérations.

Les **apprentis ont droit à la prime** dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise. En revanche, les **personnes sous convention de stage n'y ont pas droit, ni les dirigeants** (sauf au titre d'un éventuel contrat de travail qu'ils cumuleraient avec leur mandat social).

Il est **possible de prévoir dans l'accord ou la décision unilatérale une modulation du montant de la prime** en fonction de critères limitativement énumérés : rémunération, classification, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, durée de présence effective sur l'année écoulée.

La **prime ne peut se substituer** :

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

Limites d'exonération de la PEPA :

Cas général : limite à 1 000 €

Lorsque les conditions requises sont remplies, pour les salariés éligibles, la **prime est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (y inclus CSG/CRDS), des contributions formation, de taxe d'apprentissage, de participation à l'effort de construction, de taxe sur les salaires et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 000 €.**

Si le montant de la prime est supérieur, la fraction excédentaire est assujettie à cotisations et imposable dans les conditions habituelles.

Exceptions : limite à 2 000 €

Cependant, la **limite d'exonération est portée à 2 000 € dans les entreprises remplissant au moins une des conditions** suivantes :

- **soit compter moins de 50 salariés,**
- soit avoir mis en œuvre un accord d'intéressement,
- soit être couverte par un accord de branche ou un accord d'entreprise prévoyant la valorisation du métier des salariés ayant contribué, en 2020 ou 2021, à la continuité de l'activité économique et/ou au maintien de la cohésion sociale en exerçant exclusivement ou majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire.

Vous trouverez la loi du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021 en lien ci-dessous :

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=dCYI09Ff48EK9cki4VibOmtc_Fh71x9KoG_z3damffY=

Le portail internet des URSSAF va actualiser ses informations sur la PEPA dans les prochains jours. Il conviendra de s'y référer pour plus de précisions sur le détail du dispositif :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/prime-exceptionnelle-de-pouvoir.html>