

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021, quelles modalités ?

La [Loi N°2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021 \(JO du 20/07\)](#) reconduisant notamment la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat dite « PEPA » ou « Prime Macron » en son article 4 est publiée et entre enfin en vigueur.

1. Par qui et pour qui ?

Par les employeurs mentionnés à [l'article L 3311-1 du Code du Travail](#) :

- ➔ Employeurs de droit privé sans distinction de forme juridique (sociétés, associations...)
- ➔ Etablissements publics à caractère industriel et commercial ;
- ➔ Etablissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

NDLR : les Groupements d'Employeurs sont donc concernés et peuvent mettre en place une prime PEPA.

Pour tous les salariés liés par un contrat de travail au moment du versement et ayant perçu une rémunération inférieure à 3 SMIC annuels au cours de la période de référence (12 mois précédant le versement, à proratiser en cas de temps partiel ou d'année incomplète).

NDLR : les salariés permanents et mis à disposition peuvent être bénéficiaires de la prime PEPA : soit parce-que le GE l'a mise en place pour tous ses salariés, soit au profit du salarié mis à disposition chez un adhérent qui l'a lui-même mise en place.

2. Quel montant exonérer ?

La prime est exonérée sur le plan social et fiscal **dans la limite de 1 000 € par salarié**. Le seuil d'exonération est toutefois **porté à 2 000 € par salarié** si la structure qui la met en place se trouve **dans l'un des cas suivants** :

- ➔ **L'effectif est inférieur à 50 salariés** : [l'instruction n°DSS/5B/2021/187 du 19 août 2021](#) précise qu'il convient de se référer aux règles d'effectif « sécurité sociale » (prise en compte de l'effectif annuel moyen de l'année précédente hors cas des entreprises nouvelles). À cet égard, rappelons que dans le langage de la DSS et selon nos informations, l'effectif de référence 2021 s'entend, hors cas des entreprises nouvelles, comme l'effectif annuel moyen calculé sur l'année 2020. Cela signifie que tous les salariés sont comptabilisés (permanents + mis à disposition dans le cas du Groupement d'Employeurs).

Une entreprise versant la prime entre le 1er janvier et le 31 mars 2022 inclus sera éligible au plafond d'exonération de 2 000 € si son effectif de référence 2021 ou 2022 est

inférieur à 50 salariés. Là encore, selon nos informations, cela signifie concrètement que :

- o L'effectif de référence 2021 s'entend, hors cas des entreprises nouvelles, comme l'effectif annuel moyen calculé sur l'année 2020 ;
 - o L'effectif de référence 2022 s'entend, hors cas des entreprises nouvelles, comme l'effectif annuel moyen calculé sur l'année 2021.
- **La structure met en œuvre un accord d'intéressement** ou aura conclu un tel accord avant la date du versement de la prime ;
- **La structure (ou la branche dont elle dépend) s'engage par un accord ou une négociation de valorisation des travailleurs dits de la 2ème ligne**, c'est-à-dire les salariés qui ont continué à travailler sur site durant la crise sanitaire pour continuer à apporter les services indispensables à la vie quotidienne (voir liste et détails ici). Sur ce point, le projet prévoit de nombreuses précisions.

Le montant pourra être unique et égalitaire pour tous les salariés mais il **pourra être modulé** en fonction : de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue au contrat de travail (le critère des conditions de travail « covid-19 » est abandonné pour cette nouvelle mouture).

Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

NDLR : dans les versions antérieures, l'Administration précisait que l'application des critères de modulation ne devait pas conduire à exclure des salariés, le dispositif ayant une portée collective. Il est très probable que cette limite soit reconduite.

3. Quelles formalités ?

Comme pour les années précédentes, le législateur maintient la mise en place de la prime sans distinction de priorité :

- Par accord de groupe ou d'entreprise ;
- Par Décision unilatérale de l'employeur (DUE) et après information préalable du Comité Social et Economique (CSE) s'il existe.

4. Quelle périodicité pour le versement ?

Le versement de cette prime devra être effectif entre le **1er juin 2021 et le 31 mars 2022**.

ATTENTION : la prime ne peut se substituer à aucun autre élément de rémunération obligatoire découlant du contrat de travail ou de la convention collective ou de la loi (augmentation du SMIC, ou prime d'ancienneté par exemple).

5. Et pour les Groupements d'Employeurs ?

La question des Groupements d'Employeurs n'est pas abordée dans le projet bien que celle des entreprises de travail temporaire le soit.

Un préalable nous semble toutefois nécessaire : c'est la mise en place d'une DUE ou d'un accord d'entreprise au niveau du GE, lequel détermine les conditions d'octroi pour chaque salarié mis à disposition bénéficiaire d'une prime PEPA décidée et versée par l'adhérent.

En pratique, il convient de distinguer selon que la prime est mise en place au niveau du GE ou lorsque c'est l'adhérent qui décide de son versement.

1. La prime est mise en place au niveau du GE

Lorsque le Groupement d'Employeurs met en place la prime, la situation suit le régime de droit commun ci-dessus évoqué, selon les critères indiqués et tous les salariés du Groupement d'Employeurs (permanents et mis à disposition) sont alors concernés.

2. La prime est mise en place chez l'adhérent

En pareil cas, il sera nécessaire de réunir les conditions suivantes :

- ➔ L'adhérent doit informer le GE de la mise en place de la prime au sein de sa structure ;
- ➔ Le salarié mis à disposition par le GE doit en bénéficier en vertu du principe d'égalité de traitement découlant de l'article 1253-9 du Code du travail (à condition qu'il soit bien mis à sa disposition au moment du versement de la prime) et s'il remplit les conditions légales (rémunération < 3 SMIC annuels notamment) ;
- ➔ Les exonérations sociales et fiscales ne seront alors applicables qu'à condition que la DUE ou l'accord mettant en place la prime au sein de l'entreprise utilisatrice prévoie expressément que les salariés mis à disposition sont compris dans le champ d'application. A défaut, le salarié aura droit à la prime (égalité de traitement) mais celle-ci sera assujettie en totalité aux cotisations sociales. Le coût sera alors bien plus important.

Pour le GE, cela implique donc de s'assurer auprès de l'adhérent qu'il a bien prévu le cas des salariés mis à disposition dans sa DUE ou son accord, quitte à en demander la copie.

Certaines situations peuvent se produire pour lesquelles nous attirons votre attention. A notre sens, et sous réserve d'avis contraire de l'URSSAF ou de la MSA, voici nos interprétations et observations :

3. L'adhérent verse une prime PEPA. Le salarié du GE mis à disposition chez lui en bénéficie. Le GE doit-il verser la prime PEPA à tous ses salariés ?

Non, le fait que la prime PEPA soit versée à l'un des salariés mis à disposition n'oblige pas à verser la prime à tous les salariés du GE. En effet, la PEPA est alors versée en vertu du principe d'égalité de traitement lequel s'apprécie entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.

4. L'adhérent souhaite verser 1 000 € / salarié car il bénéficie d'une exonération sur ce montant

Si la DUE / accord de l'adhérent inclut bien les salariés mis à disposition, le GE passera la prime PEPA sur le bulletin de paie avec l'exonération complète.

5. L'adhérent verse 2 000 € / salarié mais n'est exonéré que sur la base de 1 000 €

Si la DUE / l'accord de l'adhérent inclut bien les salariés mis à disposition, le GE passera la prime PEPA sur le bulletin avec l'exonération jusqu'à 1000 € et la fraction supplémentaire sera assujettie aux cotisations sociales.

6. Le salarié est mutualisé entre plusieurs adhérents lesquels décident de verser une prime PEPA

Dans ce cas, chacune des entreprises utilisatrices attribuant la prime devrait être considérée, pour l'appréciation du respect des conditions d'attributions prévues par le présent dispositif, comme un employeur distinct.

L'exonération s'appréciant ainsi en fonction de la situation propre à chaque adhérent, il semblerait admis qu'un salarié perçoive plusieurs PEPA exonérées et ce, même si le montant total de toutes les primes perçues excédait les seuils fixés de 1000€ ou de 2000€ selon le cas.

De plus, si le GE décidait de verser une PEPA à ses salariés, il serait tenu aux mêmes règles et obligations que les autres entreprises, soit dans la limite de 1000€ pour bénéficier de l'exonération (ou 2000 € si l'effectif est inférieur à 50 salariés ou si un accord d'intéressement est mis en œuvre). Cela signifierait donc que le salarié pourrait même bénéficier de cette PEPA en plus de celles versées par les adhérents.

Ces interprétations sont établies par analogie aux dispositions applicables à l'intérim. Naturellement, cette position reste sous réserve de l'appréciation d'un contrôleur URSSAF / MSA ou d'un juge en cas de contentieux.

*
* * *

Sachez qu'en cas de contrôle social ou fiscal, les éléments seront vérifiés. Si l'intégration des salariés mis à disposition s'avérait finalement manquante dans l'acte de l'adhérent, un

redressement pourrait être opéré et c'est le GE seul, en tant qu'employeur juridique, qui en supporterait le coût.

Il nous apparaît en conséquence indispensable de sensibiliser les adhérents sur ce point afin qu'ils intègrent bien les salariés mis à disposition dans leur DUE ou accord d'entreprise.