

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA) – COVID-19

La loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales a instauré un mécanisme d'exonération de cotisations et contributions sociales pour certaines **primes exceptionnelles de pouvoir d'achat (PEPA)** versées sous conditions. L'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 reconduit ce dispositif, en apportant toutefois certaines modifications et notamment en conditionnant son versement à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement dans l'entreprise. Pour faciliter l'application de cette exonération de cotisations et contributions sociales de primes exceptionnelles, une instruction interministérielle n° DSS/5B/2020/11 du 15 janvier 2020 vient compléter le dispositif législatif par un **questions/réponses**.

Dans le cadre du Covid-19, le dispositif d'exonération de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a été modifiée par [l'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#). Cette ordonnance permet notamment :

- De verser une prime exonérée de cotisation dans la limite de 1000 euros ;
- De verser cette même prime dans la limite de 2000 euros sous conditions de mise en œuvre d'un accord d'intéressement dans l'entreprise.

Un [QR du Ministère du travail](#) publié le 17 avril 2020 et une [instruction DSS du 16 avril 2020](#) vient préciser certaines dispositions de la PEPA dans le cadre du Covid-19.

[L'article 3 de la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020](#) vient modifier la date limite de versement de la PEPA, en la prolongeant jusqu'au 31 décembre 2020.

[La loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique \(ASAP\)](#) vient quant à elle préciser certaines dispositions relatives à l'épargne salariale et donc ainsi relative à l'accord d'intéressement.

I. CHAMP D'APPLICATION DE L'EXONÉRATION DES « PEPA »

Le dispositif d'exonération de la PEPA est applicable dans les conditions de droit commun en métropole, Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Saint-Barthélemy et St Martin. La loi précise également que pour Mayotte et Saint Pierre et Miquelon, les cotisations et contributions exonérées s'entendent des cotisations et contributions applicables localement.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

Par principe, bénéficie de l'exonération, le versement de la PEPA **dans la limite de 1000 euros par tout employeur ayant valablement conclu un accord d'intéressement** en application de l'article L. 3311-1 du Code du travail, à la date de versement de cette prime.

Le champ d'application de l'accord d'intéressement est transposable au champ d'application de l'exonération de la PEPA. La question 2.1 de l'instruction précise ainsi que peuvent mettre en place un accord d'intéressement (et donc bénéficier de l'exonération de la PEPA) l'ensemble des employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

Dans le cadre du Covid-19, l'exonération du versement de la PEPA par tout employeur ayant valablement conclu un accord d'intéressement, est **possible dans la limite de 2000 euros**. **Une prime de 1000 euros** peut toutefois être versée même en l'absence d'accord d'intéressement.

Par dérogation, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) bénéficient de l'exonération, dès lors que **l'ensemble des travailleurs handicapés** sont concernés par le versement de cette PEPA.

A noter toutefois que l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale prévoit par renvoi au I. A. de l'article, qu'un accord d'intéressement doit également être mis en œuvre dans ces ESAT pour bénéficier de l'exonération de la PEPA.

Cependant, une problématique technique se pose alors, puisque, comme vu précédemment, les ESAT ne sont pas en capacité juridique de conclure un accord d'intéressement. Quid de l'exonération de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat à défaut d'accord d'intéressement ?

L'instruction interministérielle apporte *a priori* une réponse puisqu'elle précise qu'étant dans l'incapacité juridique de conclure un accord d'intéressement pour leurs travailleurs handicapés, les ESAT sont toutefois autorisés à attribuer une **prime exonérée**, sous réserve que **l'ensemble des travailleurs handicapés soit couvert par le versement de cette prime, sans exception liée à la rémunération**.

Cette solution retenue pour la prime PEPA « classique » (hors covid de 1000 euros), continue de s'appliquer à défaut de dispositions légales contraires, à la prime PEPA Covid (jusqu'à 2000 euros). Solution par ailleurs confirmée par le QR du Ministère du travail.

La CPME rappelle que les instructions interministérielles sont désormais opposables aux Urssaf et qu'à ce titre, en cas de redressement Urssaf, la question 2.2 du questions/réponses du 15 janvier pourrait être invoquée afin de contester le redressement éventuellement envisagé.

Par exception enfin, certaines associations et fondations bénéficient de l'exonération de la prime, sans être tenues de mettre en place un accord d'intéressement. Il s'agit des fondations ou associations reconnues d'utilité publique, les fondations universitaires ou partenariales, les organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises, ainsi que d'associations culturelles ou de bienfaisance et des établissements publics des cultes reconnus d'Alsace-Moselle.

Dans le cadre du Covid-19, cette exception est maintenue pour les primes versées entre 1000 euros et 2000 euros.

B. SALARIÉS CONCERNÉS

L'ensemble des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail et agents publics relevant de l'établissement public à la date de versement de la prime sont éligibles à son exonération (quel que soit leur statut : salariés, contractuels de droit public ou privé, fonctionnaires etc.).

Dans le cadre du Covid-19, les salariés ou agents publics doivent être liés par un contrat de travail à l'entreprise ou l'établissement public à la date de versement OU à la date de dépôt de l'accord [matérialisant le versement de la prime] auprès de la Direccte OU à la date de signature de la décision unilatérale [matérialisant le versement de la prime].

En outre, les questions 1.7 et 1.8 du questions/réponses précisent que les **mandataires sociaux** titulaires d'un contrat de travail et les **apprentis** titulaires d'un contrat de travail doivent **bénéficier de la prime exonérée dans les conditions de droit commun**.

De même pour les **intérimaires en mission** qui bénéficient de la prime exceptionnelle dans les **mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice**. La question 1.9 de l'instruction détaille les modalités d'application de l'exonération de la prime dans ce cas précis.

Concernant ensuite les **travailleurs handicapés**, le texte prévoit une spécificité : il précise en effet que l'exonération est possible pour les travailleurs bénéficiant d'un **contrat de soutien et d'aide par le travail relevant des ESAT**. Pour rappel, la prime sera exonérée uniquement si l'ensemble des travailleurs de l'ESAT en sont bénéficiaires.

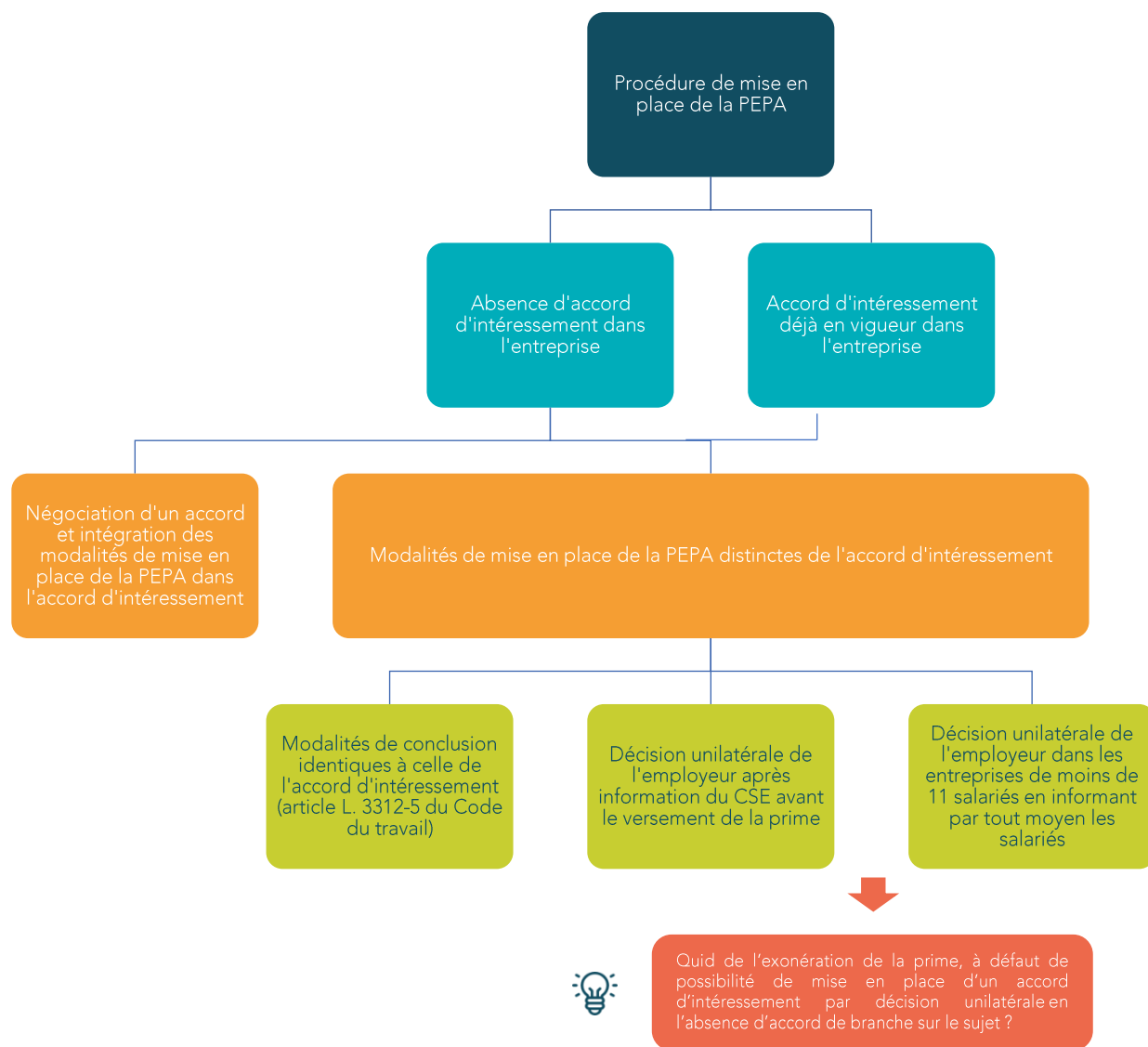
Enfin, l'exonération est toutefois **conditionnée**, aux salariés ou agents publics, ayant une **rémunération brute inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC** (soit 4 618,25 euros/mois en 2020). L'employeur étant néanmoins libre d'exclure une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond fixé par ses soins.

II. MONTANT ET MODALITÉS DE MISE EN PLACE DE LA PRIME

Le montant de la prime, le plafond, la modulation de son niveau entre bénéficiaires et la date d'appréciation de la présence des salariés retenue doivent faire l'objet **d'un accord d'entreprise ou de groupe ou d'une décision unilatérale de l'employeur**.

Les modalités de mise en place de la PEPA dépendent de l'existence ou non d'un accord d'intéressement dans l'entreprise :

Dans le cadre du Covid-19, la mise en place d'un accord d'intéressement n'est nécessaire que dans le cas du versement d'une prime de 2000 euros. Pour une prime allant jusqu'à 1000 euros, seul un accord d'entreprise ou de groupe ou une décision unilatérale de l'employeur matérialisant le versement de la prime (montant, plafond, modulation) suffit (sous réserve de respecter les autres conditions), pour bénéficier de l'exonération.



L'accord doit en outre être **déposé à la Direccte** par la partie la plus diligente, accompagné des pièces complémentaires, via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail. La **décision unilatérale** de l'employeur, elle, **n'est pas soumise** à cette obligation de dépôt.

III. CONDITIONS, NATURE ET MONTANT DE L'EXONÉRATION

A. CONDITIONS DE L'EXONÉRATION

Pour bénéficier de l'exonération de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat, il convient de remplir un certain nombre de conditions.

Mise en œuvre d'un accord d'intéressement

L'employeur doit, pour bénéficier de l'exonération, avoir mis en œuvre, à la date de versement de la prime un accord d'intéressement.

Dans le cadre du Covid-19, cette condition ne vaut que dans le cadre du versement d'une prime d'un montant allant jusqu'à 2000 euros, pour une prime inférieure à 1000 euros, cette condition n'est pas nécessaire.

La mise en place d'un accord d'intéressement peut être faite selon différentes modalités.

- *Pour toutes les entreprises*, l'accord d'intéressement peut être conclu soit par :
 - convention ou accord collectif de travail ([une procédure d'agrément est prévue par la loi ASAP pour les accords de branches](#)) ;
 - accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
 - accord au sein du comité social et économique (CSE) ;
 - ratification à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

- *Pour les entreprises de moins de 50 salariés* : l'accord d'intéressement peut être instauré par une simple décision du chef d'entreprise, à condition que son contenu soit conforme à l'accord de la branche professionnelle dont relève l'entreprise, et que cet accord de branche ne propose qu'un seul modèle. [La décision unilatérale de l'employeur doit être matérialisée par un document précisant les choix retenus par l'employeur en application de l'accord de branche après information du CSE, le cas échéant, des salariés par tout moyen. Il devra ensuite être déposé classiquement sur la plateforme « téléaccords ».](#)
Pour mémoire, la loi Pacte du 22 mai 2019 imposait aux branches de négocier avant le 31 décembre 2020 un accord d'intéressement. [La loi ASAP du 7 décembre 2020 repousse cette obligation au 31 décembre 2021](#)

Concernant le contenu de l'accord, les articles L. 3313-1 et L. 3313-2 du Code du travail précisent que l'accord d'intéressement **contient obligatoirement** :

- Une introduction indiquant les motifs de l'accord, le choix du mode de calcul de l'intéressement et la justification des critères de répartition ;
- Un système d'information du personnel et de vérification de l'exécution de l'accord ;
- La période pour laquelle l'accord est conclu (en général 3 ans, avec reconduction tacite) ;
- Les établissements concernés ;
- Les formes d'intéressement retenues ;
- Les modes de calcul de l'intéressement et les critères de répartition ;
- Les dates de versement ;

- Les conditions dans lesquelles le comité social et économique (CSE) ou une commission spécialisée ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat ;
- Les procédures prévues pour régler les éventuels différends dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Le QR du Ministère du travail nous précise en outre *qu'en principe*, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la **date de versement de la prime**, donc avoir été conclu avant cette date, soit au plus tard le 30 juin 2020.

L'instruction DSS précise qu'il n'est pas nécessaire qu'une prime d'intéressement soit versée pour que l'employeur puisse attribuer une PEPA exonérée dans la limite de 2000 euros.

Dans le cadre du Covid-19, la date limite de versement de la prime est prolongée au **31 décembre 2020**, l'accord d'intéressement devra donc produire ses effets au plus tard **le 31 décembre 2020**.

Le dépôt, qui doit intervenir dans les délais prévus par le Code du travail pour bénéficier de l'exonération des primes exceptionnelles peut quant à lui être réalisé postérieurement au versement de la prime.

Toutefois, les entreprises qui sont **déjà couvertes** par un accord pour la période antérieure à l'année 2020, dont **l'accord d'intéressement a déjà expiré à la fin de l'année 2019** et qui sont **engagées dans des négociations** en vue de le renouveler peuvent, faire bénéficier leurs salariés de la prime exceptionnelle avant même sa conclusion, sous réserve de conclure et déposer un accord d'intéressement dans les conditions et délais prévus par la loi. A défaut, les employeurs ne pourront pas bénéficier de l'exonération au titre des primes exceptionnelles déjà versées.

Enfin, en ce qui concerne la durée de l'accord, **la loi ASAP du 7 décembre 2020 prévoit que désormais un accord d'intéressement peut être conclu pour une durée d'un à trois ans (contre trois auparavant)**. Les accords reconduits tacitement le seront pour une durée égale à la durée initiale.

Indépendamment de ces règles particulières de mise en place d'un accord d'intéressement, l'instruction interministérielle précise que la remise en cause *a posteriori* de l'accord d'intéressement par les autorités compétentes n'a pas d'impact sur l'exonération de la prime exceptionnelle.

Rémunération des bénéficiaires inférieure à 3 SMIC

La prime versée est exonérée dès lors que le bénéficiaire a une **rémunération inférieure à 3 fois la valeur du Smic annuel correspondant à la durée du travail prévue au contrat**.

La rémunération à prendre en compte pour vérifier l'éligibilité à l'exonération correspond à l'assiette des cotisations et contributions sociales définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

La durée du travail prévue au contrat est calculée selon les modalités de calcul de la réduction générale des cotisations (dite « Réduction Fillon ») pour le calcul de la valeur annuelle du Smic.

Modulation de la prime

Le montant de la prime peut être **modulé** selon **4 critères** :

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

Dans le cadre du Covid-19, un nouveau critère de modulation de la prime est instauré par l'ordonnance du 1^{er} avril : les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19.

Le QR du Ministère du travail (question 2.5) précise ces conditions de travail qui permettent de moduler le montant de la prime :

- l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire ;
- pour ceux qui ont continué leur activité, en fonction des conditions de travail (ex : contact, télétravail, obligation de déplacement) ;
- en fonction de la durée durant laquelle les salariés ont subi ces conditions de travail ;
- en fonction de la présence effective dans l'entreprise.

Le QR précise en outre que les critères de modulation peuvent être combinés (question 2.7). L'instruction DSS précise également qu'il est possible d'exclure du versement des salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire.

Contrairement au dispositif de 2018, issu de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, la modulation de la prime ne peut avoir lieu qu'en application de ces 4 critères, il s'agit d'une **liste limitative**.

De plus, le montant de la prime ne peut être réduit à raison des **congés** pris au titre de la maternité, de la paternité, de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale et de présence parentale, ces congés étant assimilés à des **périodes de présence effective**.

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

Date de versement de la prime

La prime doit être versée entre la **date d'entrée en vigueur** de la loi de financement de la sécurité sociale, soit le **28 décembre 2019** et le **30 juin 2020**.

Dans le cadre du Covid-19, la date limite de versement de la prime est **prolongée au 31 décembre 2020**.

Le QR du Ministère du travail précise également que l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur instituant la prime peut prévoir un versement en plusieurs échéances (question 5.2). Toutefois, la dernière échéance ne peut être postérieure au 31 décembre 2020.

Il précise en outre que les entreprises ayant déjà versé une PEPA, **peuvent compléter leur versement initial** par un avenant à la convention ou à la décision unilatérale. Cet avenant pourra retenir des critères d'attribution de la prime différents pour ce deuxième versement (question 5.4).

Non substitution à un élément de rémunération

La PEPA **ne peut se substituer** à aucun élément de rémunération, ni même à une augmentation ou prime prévue par un accord salarial, contrat de travail ou usage dans l'entreprise ou l'établissement public.

De plus, la prime versée dans le cadre de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales **n'est pas prise en compte pour apprécier la notion d'usage**. Il en va de même pour la prime versée en application de l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Dans une même logique, la prime n'entre pas en compte dans le calcul d'aucune autre exonération de cotisations sociales, elle n'ouvre pas droit à d'autres exemptions ou exonérations. Elle n'est également pas incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat ou de mission, ni dans le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail.

B. NATURE ET MONTANT DE L'EXONÉRATION

La prime versée dans les conditions citées précédemment est exonérée dans la **limite de 1000 euros** :

- de **l'impôt sur le revenu** ;
- de toutes les **cotisations et contributions sociales** d'origine légale ou conventionnelle ;
- ainsi que de toute **taxe, participation et contribution** due sur les salaires.

Sont ainsi concernées :

- cotisations (parts employeur et salariale) de sécurité sociale y compris, le cas échéant, la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes de retraite complémentaire, y compris la CET et l'APEC ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes d'assurance chômage, y compris AGS ;
- contribution solidarité autonomie ;
- contribution de versement de transport ;
- contribution au dialogue social ;
- contributions dues au FNAL ;
- CSG et CRDS ;
- taxe sur les salaires ;
- taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;
- contribution dédiée au financement du compte personnel de formation ;
- contribution patronale au titre de la formation professionnelle en alternance ;
- participation des employeurs (agricoles et non agricoles) à l'effort de construction ;
- le cas échéant, les contributions résultant d'accords conventionnels de branche.

Pour ces cotisations et contributions, le plafond de l'exonération de la prime s'apprécie au niveau de chaque employeur. En matière d'impôt sur le revenu, le plafond d'exonération s'apprécie par salarié bénéficiaire.

Dans le cas où le montant de la prime serait supérieur à 1000 euros, l'excédent serait soumis à l'ensemble de ces cotisations, contributions, taxes et impôts.

Dans le cadre du Covid-19, le **montant de la prime exonérée est porté à 2000 euros** en cas de mise en place d'un accord d'intéressement. Le régime fiscal et social prévu pour la prime de 1000 euros s'applique par extension à cette prime de 2000 euros. Dans le cas où le montant de la prime serait supérieur à 2000 euros (dans le cadre d'un accord d'intéressement), l'excédent serait soumis à l'ensemble des cotisations, contributions, taxes et impôts évoqués précédemment.

C. NON-RESPECT DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PRIME

La question 7.1 de l'instruction DSS précise les conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime.

« Le bénéfice de l'exonération est conditionné pour l'employeur au respect de l'ensemble des conditions d'attribution.

Toutefois, afin d'éviter la remise en cause de l'ensemble de l'exonération, en cas de contrôle ultérieur donnant lieu au constat de l'absence de respect de l'une ou de plusieurs de ces conditions, les employeurs seront invités dans un premier temps à régulariser cette situation.

En outre, à défaut, le redressement pourra être opéré dans des conditions similaires à celles applicables pour le contrôle de l'application des règles liées au caractère obligatoire et collectif des systèmes de garanties de protection sociale complémentaire fixées à l'article L. 133-4-8 du code de la sécurité sociale autorisant à réduire le redressement à proportion des seules erreurs commises.

Ainsi, en pratique, le redressement sera réduit à hauteur des cotisations et contributions sociales dues sur les seules sommes faisant défaut ou excédant les conditions et limites prévues par la loi.

- les sommes faisant défaut pourront être calculées en fonction du montant moyen de prime attribué et du nombre de salariés omis ou, lorsque la modulation n'était pas autorisée, en fonction de l'écart entre le montant des primes réduites à tort et le montant des primes non modulées défini par l'employeur ;*
- les sommes en excédent correspondront notamment aux sommes exonérées versées à des salariés dont la rémunération excéderait le plafond défini dans l'entreprise ou attribuées en substitution à d'autres éléments de rémunération.*

Par ailleurs, en cas d'exonération par l'employeur des primes excédant le plafond de 1000 € ou 2000 € par salarié, seule la part excédant cette limite sera assujettie dans les conditions de droit commun. De la même manière, seules les primes versées aux salariés dont la rémunération excède le plafond de 3 SMIC seront réintégrées dans l'assiette sociale.

Pour les entreprises ayant versé une prime de plus de 1000 €, en cas d'absence d'accord d'intéressement seule la part de la prime excédant 1000 € sera réintégrée dans l'assiette sociale. »

Principales références

- [Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales](#)
- [Instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019 relative à l'exonération des primes exceptionnelles prévue par l'article 1^{er} de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales](#)
- [Instruction interministérielle N° DSS/5B/2019/29 du 6 février 2019 relative à l'exonération de primes exceptionnelles prévue par la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales modifiant l'instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019](#)
- [Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020](#)
- [Instruction interministérielle n° DSS/5B/2020/11 du 15 janvier 2020 relative à l'exonération de primes exceptionnelles prévue par l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020](#)
- [Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#)
- [Question réponse du Ministère du travail](#)
- [Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
- [INSTRUCTION N° DSS/5B/2020/59 du 16 avril 2020 relative aux conditions d'exonération des primes exceptionnelles prévues par l'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#)
- [LOI n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 \(1\)](#)
- [LOI n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique \(1\)](#)