In Extenso

Nouvelle PEPA 2020 - Mode d'emploi

L'article 7 de **loi de financement de la sécurité sociale pour 2020** n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 (JO du 27/12) a **reconduit avec quelques ajustements** la faculté offerte aux employeurs qui le souhaitent de verser à leurs salariés une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, une **ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020** modifie la date limite et les conditions de versement de la PEPA **à compter du 2 avril 2020**.

Peuvent bénéficier de l'exonération les primes versées par les employeurs de droit privé (entreprises, associations …), les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

L'Administration a commenté dans une **1ère instruction n° DSS/5B/2020/11 du 15 janvier 2020** le dispositif issu de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020. **L'Administration a amendé/complété sa doctrine le 17 avril 2020** (circulaire non encore publiée).

Nous attirons votre attention sur certains points contestables des précisions apportées par l'Administration le 17 avril 2020 qui, selon nous, seraient susceptibles de remettre en cause le caractère collectif du dispositif et exposer l'entreprise/l'association concernée à un risque de redressement en cas de contrôle URSSAF et/ou un risque de condamnation prud'homale pour non-respect du principe d'égalité de traitement.

Pour bénéficier d'un régime social et fiscal de faveur, le versement de cette prime doit respecter les **nombreuses conditions cumulatives prévues par le texte**.

Modalités de mise en place de la PEPA	

Au choix de l'employeur	L'employeur qui souhaite verser la PEPA doit obligatoirement formaliser son engagement par :
	- Une **décision unilatérale de l'employeur (DUE)** → l'employeur devra alors informer le CSE avant le versement de la PEPA, s'il existe.
	Faut-il déposer la DUE via le portail TéléAccords comme pour l'accord collectif ? L'Administration a répond clairement par la négative.
	
	ou
	
	- Un **accord d'entreprise ou** un **accord de groupe** (dans ce cas l'accord s'impose aux filiales), selon les mêmes modalités que celles applicables aux accords d'intéressement :
	  - accord collectif de travail de droit commun ;
	  - accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
	  - accord conclu au sein du CSE (comité social et économique),
	  - projet d'accord ratifié par les 2/3 du personnel.
	
	Contenu impératif
	La DUE ou l'accord collectif (d'entreprise ou de groupe) doit déterminer le montant de la prime, sa date de versement ainsi que la date d'appréciation de la présence des salariés visés par le bénéfice de la prime **(nouveau)**. Le cas échéant, si tel est le choix de l'employeur, il doit préciser le plafond de rémunération retenu et la modulation de son montant entre les bénéficiaires.

S'agissant d'une présentation synthétique à la date de rédaction ci-après, la responsabilité du cabinet ne saurait être engagée pour défaut de prise en compte d'éléments complémentaires ou particuliers ou d'évolution postérieure de l'environnement légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

Conditions d'attribution et montant de la PEPA	
Bénéficiaires	La décision unilatérale de l'employeur ou l'accord collectif qui encadre le versement de la PEPA définit les bénéficiaires. La prime peut être attribuée à l'ensemble des salariés **ou** à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond : l'employeur peut, par exemple, décider de verser cette prime uniquement à ceux dont la rémunération annuelle brute des 12 mois précédents est inférieure à 30 000 €, ce plafond de rémunération annuelle étant déterminé pour un salarié à temps complet. Les titulaires d'un contrat en alternance (apprenti, professionnalisation, …) ainsi que les CDD ne peuvent être exclus du bénéfice de la prime. Pour **déterminer les seuls salariés éligibles à l'exonération sociale et fiscale**, le texte vise les salariés dont la rémunération au cours des 12 mois précédents la date de versement de la prime est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC apprécié sur la même période et correspondant à la durée prévue au contrat (à proratiser en cas de temps partiel ou d'année incomplète). Les **salariés visés** par l'exonération sont ceux **liés par un contrat de travail de travail en cours :** - **à la date de versement de la PEPA** (date de versement au plus tard le 31 août 2020 et au plus tôt dès le 28 décembre 2019) ; - ***ou***, en cas de mise en place par accord collectif, **à la date son dépôt auprès de la Direccte (nouveau) ;** - ***ou***, en cas de mise en place par DUE, **à la date de signature de celle-ci (nouveau).** Doivent donc être considérés comme éligibles à son versement les salariés dont le contrat de travail est suspendu à la date ci-dessus (date de versement de la PEPA ***ou*** date de dépôt de l'accord collectif ***ou***, en cas de DUE, sa date de signature), que ce soit dans le cadre : - d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, - d'un congé maladie, - d'un congé sabbatique, etc. Ainsi, seuls sont **exclus du bénéfice de l'exonération** : - les mandataires sociaux assimilés salariés non titulaires d'un contrat de travail (présidents de SA ou de SAS, gérants minoritaires de SARL, …) - les stagiaires accueillis dans le cadre d'une convention de stage - les salariés dont la rémunération au cours des 12 mois précédents le versement est supérieure ou égale au plafond de 3 * SMIC annuel calculé sur la base de leur durée contractuelle. *N.B. Les intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice qui attribue une PEPA à ses salariés doivent en bénéficier dans les mêmes conditions que ces derniers. L'entreprise utilisatrice doit alors en informer l'entreprise de travail temporaire (ETT). C'est l'ETT qui verse à l'intérimaire la prime, dans les conditions et modalités fixées par l'accord ou la DUE de l'entreprise utilisatrice.*

S'agissant d'une présentation synthétique à la date de rédaction ci-après, la responsabilité du cabinet ne saurait être engagée pour défaut de prise en compte d'éléments complémentaires ou particuliers ou d'évolution postérieure de l'environnement légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

©In Extenso – Avril 2020 v5

Montant de la PEPA	Il est fixé par l'accord collectif ou par la décision unilatérale de l'employeur. Aucun montant minimal n'est fixé par le texte.
	Le texte prévoit un **montant maximal qui constitue un plafond d'exonération sociale et fiscale**. Ce montant est différent selon que l'entreprise a mis en œuvre ou non un accord d'intéressement. Il est de :
	- **1 000 €** hors accord d'intéressement ;
	- **2 000 €** en cas d'accord d'intéressement*. **(nouveau)**
	N.B. Si le montant de la prime versée est supérieur à ce plafond (1 000 €, voire 2 000 € en cas d'accord d'intéressement), seul l'excédent devrait être soumis à l'impôt et à cotisations dès lors que les conditions cumulatives d'exonération sont remplies.
	*Pour bénéficier des exonérations sociale et fiscale **jusqu'à 2 000 € par salarié** éligible, la prime doit être versée par un employeur mettant en œuvre un **accord d'intéressement** à sa date de versement.
	N.B.
	- ***A titre exceptionnel**, les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 31 août 2020 peuvent porter sur une durée comprise entre 1 et 3 ans, y compris en l'absence de versement d'une PEPA !*
	- ***A titre dérogatoire**, ces accords d'intéressement ouvrent droit aux exonérations sociales et fiscales, y compris lorsqu'ils ont été conclus à compter du 1er jour de la 2ième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet. Y compris en l'absence de versement d'une PEPA !*
	  - *Toutefois, selon l'Administration, **cette exception n'est applicable qu'aux entreprises qui auraient dû conclure leur accord d'intéressement en 2020** selon les règles de droit commun. Ainsi, une entreprise ayant un exercice courant du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020 ne pourra conclure un accord sur cette base puisque, selon les règles de droit commun, l'accord d'intéressement aurait dû être conclu au plus tard le 31 décembre 2019 (QR 3.4 du 17 avril 2020).*
	  - *La conclusion d'un accord d'intéressement relatif à l'année 2020 est une condition pour bénéficier de l'exonération de la prime exceptionnelle dans la limite de 2000 €. Toutefois, les entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement à la date de versement de la prime mais dont la date d'application est différée (par exemple lorsque la date d'application court à compter du 1er juillet 2020 pour les entreprises en exercice décalé par rapport à l'année civile) peuvent également bénéficier de l'exonération. **L'accord d'intéressement doit néanmoins dans tous les cas être applicable en 2020** pour que l'employeur puisse bénéficier de l'exonération dans la limite de 2000 € (QR 3.6 du 17 avril 2020).*
	  - *Pour bénéficier de l'exonération dans la limite de 2 000 €, l'employeur doit mettre en œuvre un accord d'intéressement mais il n'est **pas nécessaire qu'une prime d'intéressement ait été versée** aux salariés pour bénéficier de l'exonération, les primes d'intéressement étant déclenchées par la réalisation de conditions aléatoires prévues dans l'accord (QR 3.7 du 17 avril 2020).*

S'agissant d'une présentation synthétique à la date de rédaction ci-après, la responsabilité du cabinet ne saurait être engagée pour défaut de prise en compte d'éléments complémentaires ou particuliers ou d'évolution postérieure de l'environnement légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

©In Extenso – Avril 2020 v5

Modulation du montant de la prime	**S'il le souhaite**, l'employeur a la faculté de prévoir dans la DUE ou l'accord collectif la modulation du montant de la prime selon les bénéficiaires **en fonction d'un ou de plusieurs des 5 critères** limitativement prévus par la loi, à savoir : 1. la rémunération 2. le niveau de classification 3. les conditions de travail liées à l'épidémie Covid-19* **(nouveau)** 4. la durée de présence effective pendant l'année écoulée 5. la durée contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel Selon l'Administration, QR 2.3 du 17 avril 2020, *« Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime ».* *N.B. Selon nous, l'employeur ne peut pas moduler le versement de la prime en se basant sur d'autres critères que ceux-ci, sauf à risquer une remise en cause du bénéfice de l'exonération sociale dans le cadre d'un contrôle URSSAF.* * A la question *« Quelles conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 permettent de moduler le montant de la prime ? »*, l'Administration a répondu en Q.R 2.5 du 17 avril 2020 : *« La prime **peut être modulée pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire** (qui a débuté le 12 mars 2020) **ou pour certains d'entre eux en raison de conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise** (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public …). Il est notamment possible de majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les personnes ayant été au contact du public. **Dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas**. »* *« Une **modulation tenant compte des différences dans les conditions de travail des salariés ayant continué leur activité est également possible**. Il est par exemple possible de différencier le niveau de la prime des salariés ayant continué leur activité en télétravail de celui versé à ceux qui ne pouvaient pas recourir au télétravail et ont dû se rendre sur leur lieu de travail. »* *« Il est **également possible, par exemple, de majorer la prime pour les salariés ayant été astreints de se rendre sur leur lieu de travail habituel pendant une large part de la période d'urgence sanitaire**, par rapport à celle versée à des salariés ayant subi ces conditions de travail pendant une plus courte période. »* Ce critère nouveau relatif aux « conditions de travail liées à l'épidémie Covid-19 » n'a pas été éclairé par le Rapport remis au Président de la République. Ces illustrations permettent de dégager le type de conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 pouvant être retenues : - poursuite de l'activité durant la crise sanitaire ; - organisation de l'activité sur site versus organisation en télétravail ; - activité en contact avec le public ; - etc. Ces illustrations apportées par l'Administration peuvent ainsi guider les entreprises qui doivent faire un usage raisonné et objectif de ce critère de modulation sans qu'il puisse être reproché des différences de traitement non objectives entre les salariés d'une même entreprise… Selon nous, l'utilisation de ce critère de modulation ne peut pas aboutir à l'exclusion de salariés du bénéfice de la prime. Or, à la question *« Une entreprise peut-elle exclure du versement des salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire ? »*, l'Administration considère à la QR 2.6 du 17 avril 2020 que *« Oui. L'objectif du nouveau cas de modulation prévu par l'ordonnance 202-385 est de permettre de récompenser la possibilité de prendre en compte la présence effective du salarié, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail ».*

S'agissant d'une présentation synthétique à la date de rédaction ci-après, la responsabilité du cabinet ne saurait être engagée pour défaut de prise en compte d'éléments complémentaires ou particuliers ou d'évolution postérieure de l'environnement légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

(suite)

Modulation du montant de la prime *(suite)*	Nous déconseillons vivement une telle pratique qui exposerait l'entreprise à un risque probable de condamnation en cas de contrôle URSSAF et/ou de contentieux prud'homal… Enfin, le texte précise que les congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental d'éducation devront être considérés comme des périodes de présence effective. Le montant de la prime ne pourra donc pas être modulé à la baisse sur ce fondement pour les salariés concernés. *N.B. Le texte ne vise de manière limitative que ces congés. Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle ne devraient donc pas devoir être assimilées à des périodes de présence effectives…*
Date de versement	Pour être exonérée socialement et fiscalement, la prime doit être versée : - au plus tôt dès le 28 décembre 2019, - au plus tard le 31 août 2020 **(nouveau)**. *N.B. Les entreprises en décalage fiscal (c'est-à-dire qui règlent habituellement les salaires du mois M au début du mois M+1) qui décideraient de verser la PEPA en août 2020 devront pouvoir attester de son versement effectif avant le 1er septembre 2020. Aussi, elle ne devra pas être versée concomitamment au paiement du salaire d'août 2020 car l'échéance du 31 août 2020 ne sera pas respectée. En revanche, elle pourra être traduite sur le bulletin de paie d'août 2020 dans le cadre d'une avance et précisant la date effective de paiement antérieure au 1er septembre 2020.*
Condition de non substitution à un élément de rémunération	Pour bénéficier de l'exonération sociale et fiscale, la prime doit nécessairement correspondre à une rémunération supplémentaire. Elle **ne peut pas se substituer à :** - des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, - aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage. *N.B. Si l'employeur verse une PEPA en lieu et place d'une prime due par usage par ex, il s'exposera à une remise en cause du bénéfice de l'exonération sociale pratiquée en cas de contrôle URSSAF portant sur la période concernée.*
Régime social et fiscal de la PEPA	
Exonération	Dès lors que les conditions d'exonération ci-après sont remplies, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est exonérée **dans la limite du plafond de 1 000 € (voire de 2 000 € en cas de mise en œuvre d'un accord d'intéressement)** : - d'impôt sur le revenu ; - de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations sociales, CSG/CRDS, Agirc-Arrco, assurance chômage, etc.) ; - de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage (y inclus contribution supplémentaire), de toutes les contributions à la formation professionnelle, de la taxe sur les salaires.

S'agissant d'une présentation synthétique à la date de rédaction ci-après, la responsabilité du cabinet ne saurait être engagée pour défaut de prise en compte d'éléments complémentaires ou particuliers ou d'évolution postérieure de l'environnement légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

©In Extenso – Avril 2020 v5

Récapitulatif des conditions d'exonération sociale et fiscale	
Conditions cumulatives	Ces conditions doivent être cumulativement réunies pour garantir l'application de l'exonération sociale et fiscale : **1.** Modalités de mise en place : - Par DUE : signature de la DUE antérieure au versement de la prime + information préalable du CSE (traçabilité de l'information et, à défaut de CSE, PV de carence à produire). En l'absence de CSE, il est recommandé d'organiser une traçabilité de l'information faite au salarié. - Par accord collectif : conclu et déposé (PV de dépôt à produire) avant le versement de la prime ; **2.** Non substitution à un élément de rémunération ; **3.** Date de versement de la prime comprise entre le 28 décembre 2019 et le 31 août 2020 (date effective de paiement à justifier) ; **4.** Bénéficiaires : - tous les salariés éligibles visés par la DUE ou l'accord collectif qui sont **liés par un contrat de travail à la date définie** par la DUE ou, à défaut, par l'accord collectif (date de versement de la prime au plus tard fixée le 31 août 2020 ***ou*** date de signature de la DUE ***ou***, en cas de conclusion d'un accord collectif, sa date de dépôt de auprès de la Direccte) ; - salariés éligibles dont la rémunération au cours des 12 mois précédents la date de versement de la prime est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC ; - non exclusion d'un/plusieurs salariés éligibles - bénéfice aux intérimaires mis à disposition à la date de versement (justifier de l'information transmise à l'ETT pour qu'elle verse la PEPA dans les mêmes conditions). **5.** Montant de la PEPA : - Exonération dans la limite du montant prévu par la DUE ou par l'accord collectif dans la limite de 1 000 € ou de 2 000 € en cas de mise en œuvre d'un accord d'intéressement **(nouveau)** ; - En cas d'accord d'intéressement : en principe, pour bénéficier de l'exonération, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement de la prime. - En cas de modulation du montant de la prime, stricte application des critères légaux.
Cas particulier des ESAT	
Cas particulier des travailleurs handicapés en ESAT	La prime est exonérée dès lors qu'elle bénéficie à l'ensemble des travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail à la date de son versement.
Modalités pratiques à respecter	
Mention sur le bulletin de paie	Le versement de cette prime doit être mentionné sur le bulletin de paie. - Libellé : « Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » Il est possible de la verser en plusieurs fois ou d'en faire l'avance à condition de : - Respecter la date limite de paiement fixée au 31 août 2020 **(nouveau)** ; - Préciser sur le bulletin de paie « Avance sur Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » puis « Solde du montant de la Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ».

S'agissant d'une présentation synthétique à la date de rédaction ci-après, la responsabilité du cabinet ne saurait être engagée pour défaut de prise en compte d'éléments complémentaires ou particuliers ou d'évolution postérieure de l'environnement légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

©In Extenso – Avril 2020 v5

Quid en cas de paiement d'une PEPA en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 ?	A la question *« Une entreprise qui a déjà versée une prime exceptionnelle sur la base de l'article 7 de la LFSS pour 2020 dans sa version antérieure au 1er avril 2020 peut-elle compléter son versement sur la base des nouvelles dispositions ? »*, l'Administration répond positivement à la QR 5.4 du 17 avril 2020. *« Les entreprises ayant déjà versé une prime exceptionnelle sur la base de l'article 7 de la LFSS pour 2020 pourront compléter leur versement initial **par un avenant à la convention ou à la DU**E. Par exception à la réponse à la question 5.3, **cet avenant pourra retenir des critères d'attribution de la prime différents pour ce deuxième versement**.* *La somme des versements sera exonérée dans la limite de 1 000 € ou 2 000 € pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement du complément. »*
Modalités déclaratives	La **QR 5.7 du 17 avril 2020** précise : - la prime doit être déclarée comme un élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions, afin notamment de permettre le contrôle du respect de ses conditions d'attributions. - La prime est à déclarer en DSN au **bloc S21.G00.52 avec le code « 902 - Potentiel nouveau type de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat »** - Elle doit être déclarée aux URSSAF sous le **CTP 510**.

S'agissant d'une présentation synthétique à la date de rédaction ci-après, la responsabilité du cabinet ne saurait être engagée pour défaut de prise en compte d'éléments complémentaires ou particuliers ou d'évolution postérieure de l'environnement légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

©In Extenso – Avril 2020 v5