

RECONDUCTION DE LA PRIME PEPA POUR 2021

Loi n°2021-953 de finances rectificative pour 2021 du 19/07/2021 (art. 4)

La loi de finances rectificative pour 2021, parue au JO du 20 juillet 2021, reconduit une nouvelle fois la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dénommée prime Macron ou PEPA), et prévoit la possibilité pour les employeurs de verser une prime d'un montant pouvant aller jusqu'à 2000 € pour les salariés les plus fortement mobilisés durant la crise sanitaire (travailleurs de 2e ligne).

1. Attribution de la prime Macron : employeurs éligibles, bénéficiaires et période de versement

1.1. Employeurs concernés

Les employeurs éligibles au dispositif demeurent les mêmes que ceux éligibles à la PEPA 2020. Il s'agit (art. L. 3311-1 du CT) :

- des employeurs de droit privé (associations et fondations comprises) ;
- des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ;
- des établissements publics administratifs (EPA) ;
- des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) pour leurs travailleurs handicapés.

1.2. Bénéficiaires

Ouvrent droit au bénéfice de la PEPA 2021 :

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail **à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur (DUE) actant le versement de cette prime** ;
- Les agents publics relevant de l'établissement (EPA ou EPIC) à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE ;
- Les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice (à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE) attribuant la prime à ses salariés : dans ce cas, l'entreprise utilisatrice doit en informer l'ETT dont relèvent les intérimaires et c'est cette dernière qui la leur verse dans les conditions et selon les modalités fixées par l'accord conclu ou la DUE signée par l'entreprise utilisatrice ;
- Les travailleurs handicapés bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE et relevant des ESAT.

1.3. Période de versement

Pour pouvoir prétendre aux exonérations sociales et fiscales y étant attachées, l'employeur doit verser la prime **entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022.**

La loi confère donc au dispositif une portée rétroactive.

2. Conditions impératives pour bénéficier des exonérations

2.1. Non-substitution à un élément de salaire

L'interdiction de substituer la prime à un élément de rémunération du salarié demeure. Ainsi, la prime ne peut se substituer à :

- aucun élément de salaire versé par l'employeur ou devenant obligatoire en vertu des règles légales, contractuelles ou d'usage ;
- des augmentations de salaire et des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public.

2.2. Plafond de rémunération fixé à 3 Smic annuels

Pour ouvrir droit aux exonérations, la rémunération perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime doit être **inférieur à 3 fois la valeur annuelle du Smic.**

La rémunération à retenir est celle correspondant à l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (en toute logique, les indemnités de fin de contrat de travail ou de fin de mission devraient être incluses).

Comme en 2020, la limite de 3 Smic devrait être calculée selon les mêmes modalités que celles retenues pour la réduction des cotisations d'allocations familiales et d'assurance maladie qui se réfèrent aux règles applicables pour la réduction Fillon. L'administration le confirmera dans une instruction à venir

2.3. Montants limites d'exonération : 1 000 euros ou 2 000 euros sous conditions

Le montant de la prime Macron 2021 ne doit pas excéder 1 000 euros par salarié.

Ce montant limite peut toutefois être porté à 2 000 euros dans les cas suivants :

- l'employeur occupe moins de 50 salariés ;
- l'employeur est une association ou une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général et, à ce titre, habilitée à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt (CGI, art. 200, 1, a et b et 238 bis, 1, a et b) ;
- l'employeur met en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou a conclu, avant cette date, un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022 ;
- l'employeur est engagé dans une démarche de valorisation des « travailleurs de 2^e ligne ».

2.4. Précisions sur la démarche de valorisation des « travailleurs de 2^e ligne »

Les « travailleurs de 2^e ligne » sont les salariés « *qui, en raison de la nature de leurs tâches, ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale et dont l'activité s'est exercée, en 2020 ou en 2021, uniquement et majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire* ».

Il s'agit donc des salariés ayant continué à travailler sur site durant les différentes phases de la crise sanitaire et ayant, de ce fait, été plus exposés au risque de contamination (et dont le niveau de rémunération se situe souvent parmi les plus bas de l'entreprise). Les télétravailleurs sont exclus de cette définition.

Pour bénéficier de la limite d'exonération de 2 000 €, l'employeur doit s'engager à valoriser ces métiers sur au moins 2 des 5 thèmes suivants :

- la rémunération (le salaire de base mais aussi tous les autres avantages en nature et en espèces) et la classification, notamment au regard de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : l'employeur peut s'engager à des augmentations de salaire ou à réévaluer des primes ;
- la nature du contrat de travail : l'employeur peut s'engager à limiter le recours aux CDD ou à ne recourir qu'aux CDI ;
- la santé et la sécurité au travail : l'employeur peut s'engager à améliorer l'accès aux équipements de protection collective ou individuelle ;
- la durée du travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale : l'employeur peut s'engager à réduire le recours au temps partiel ou à limiter le recours aux horaires décalés ou fractionnés ;
- La formation et l'évolution professionnelles : l'employeur peut s'engager à proposer aux salariés des formations leur permettant de changer de métiers ou d'évoluer dans leur emploi, de faire reconnaître ou d'acquérir certaines compétences (ex. : compétences relationnelles) jusque-là ignorées

Il dispose de trois moyens pour le faire :

- Il est couvert par un accord de branche ou d'entreprise prévoyant des mesures de revalorisation des métiers de 2^e ligne sur au moins deux des cinq thèmes précités ;
- Il a engagé des négociations d'entreprise en ce sens ou relève d'une branche ayant engagé de telles négociations : les organisations professionnelles d'employeurs participant aux négociations de branche doivent informer, par tout moyen, les entreprises relevant de la branche que des négociations ont été engagées ;
- Il est couvert par un accord de branche ou d'entreprise dans lequel les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur la valorisation des métiers de 2^e ligne sur au moins deux des cinq thèmes précités (accord de méthode) : cet accord de méthode doit fixer le calendrier et les modalités de suivi des négociations, lesquelles doivent s'ouvrir dans un délai maximal de 2 mois à compter de la signature de l'accord

3

3. Latitudes laissées à l'employeur

3.1. Montant de la prime et plafond de rémunération

L'employeur peut librement fixer le montant de la prime accordée par accord ou DUE. Le montant peut donc être inférieur aux limites d'exonération précitées ou bien supérieur à ces limites.

3.2. Modulation de la prime

Dans l'accord ou la DUE, l'employeur peut prévoir des critères de modulation de la prime. Ces critères, limitativement énumérés par le législateur, sont les suivants :

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

4. Mise en place du dispositif par DUE ou selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement

Pour fixer le montant de la prime, le plafond de rémunération et l'éventuelle modulation du niveau de la prime par bénéficiaire, l'employeur peut :

- Conclure un accord (d'entreprise ou de groupe) selon des modalités identiques à celles prévues pour un accord d'intéressement : il peut donc conclure un accord collectif de travail de droit commun avec les délégués syndicaux, conclure un accord avec les représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise, conclure un accord au sein du CSE (à la majorité de ses membres élus titulaires) ou présenter un projet d'accord à la ratification par le personnel (à la majorité des deux tiers) ;
- Prendre une décision unilatéralement : dans ce cas, il doit en informer préalablement le CSE. La DUE doit ensuite être communiquée aux salariés pour information, avec émargement d'un reçu pour preuve de cette communication.

Tout comme pour la PEPA 2020, le choix entre ces deux modalités semble libre ; il n'y a pas de priorité de l'accord sur la DUE et l'employeur peut choisir la modalité qui lui convient le mieux.
