

La Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat réformée par l'ordonnance du 2 avril 2020 suite au Covid-19

Pour rappel, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) est une prime exceptionnelle de 1 000 € versée librement par l'employeur. Elle est totalement exonérée de charges sociales et d'impôt pour l'employeur et le salarié (impôt sur le revenu, cotisations salariales et patronales, et des contributions sociales : CSG et CRDS). Cette exonération bénéficie au salarié dont la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC brut, correspondant à la durée du travail prévue au contrat de travail. A noter que cette limite doit être proratisée en fonction du temps de présence du salarié. De plus, l'employeur peut modifier le montant de la prime entre les salariés en fonction de critères objectifs de modulation définis ci-après.

L'ordonnance du 2 avril 2020 est venue modifier les conditions de versement de cette prime exceptionnelle en raison du contexte épidémique de Covid-19. Les nouvelles dispositions sont en gras.

Voici les conditions permettant l'exonération de cette prime :

- Elle bénéficie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ou aux agents publics relevant de l'établissement public, à la date de son versement
- La rémunération du salarié doit être inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC brut (en valeur 2020 : 4 618.25 €), correspondant à la durée du travail prévue au contrat de travail
- **Il n'y a plus besoin d'accord d'intéressement pour la mettre en place** (c'était une condition fixée par l'article 7 de la loi du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020)
- **L'employeur doit en informer le CSE** (à noter que le CSE peut conclure un accord d'intéressement)
- **Elle peut être versée jusqu'au 31 août 2020** (contre le 30 juin 2020 initialement)
- Elle ne peut se substituer à une augmentation de rémunération ou à une prime prévue par un accord salarial, un contrat de travail ou un usage dans l'entreprise
- Si la prime n'est versée qu'à une partie des salariés de l'entreprise, ne pourront en être exclus que les salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond librement fixé par l'employeur ou un accord d'entreprise (ce plafond serait alors inférieur au plafond légal de 3 SMIC brut)
- **Un nouveau critère de modulation est créé pour prendre en compte les « conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 ». Ce nouveau critère peut être mis en place par accord collectif ou unilatéralement par l'employeur.**
- Les autres critères de référence permettant de moduler le montant de la prime entre les salariés restent inchangés, à savoir :
 - o En fonction de la rémunération ;
 - o En fonction du niveau de classification ;
 - o En fonction de la durée de travail prévue au contrat de travail
 - o En fonction du temps de présence du salarié pendant l'année écoulée

Attention : le montant de la prime ne peut être réduit en 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.

Remarque : A noter que ces critères peuvent être cumulés entre eux.

- **La prime peut être portée à 2 000€ à la condition de la conclusion d'un accord d'intéressement** (soit déjà existant, soit conclu d'ici le 31 août 2020). A noter qu'exceptionnellement les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 31 août 2020 pourront être conclus pour une durée d'un an et non de trois ans.