

De la crise sociale à la crise sanitaire, la prime PEPA de nouveau à la rescousse des entreprises

Publié par Benoit Sevilla, Avosial le 11 mai 2020 - mis à jour à 09:15



Née en pleine crise sociale des gilets jaunes en décembre 2018, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite " PEPA ", plafonnée à 1000 euros, a eu un tel succès que le Gouvernement a décidé de la reconduire en 2020 en l'insérant dans la loi de finances n°2019-1446.

Tout en contraignant initialement, pour le nouveau cru PEPA 2020, les entreprises à se doter préalablement d'un accord d'intéressement, condition sine qua none pour pouvoir bénéficier de l'**exonération de charges sociales et fiscales**, Bercy est finalement revenue dessus devant la crise économique brutale qui frappe notre pays dans une ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020 qui a apporté d'autres légères modifications. Tour d'horizon du dernier régime en vigueur de la prime PEPA 2020.

1. La levée de la condition de la conclusion préalable d'un accord d'intéressement :

Idée audacieuse pour accroître le nombre d'entreprises partageant avec leurs salariés le fruit de leurs bénéfices, le gouvernement avait décidé que les entreprises ne pourraient verser la **prime PEPA en 2020** qu'à la seule condition nouvelle d'avoir conclu préalablement un **accord d'intéressement**, négocié au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche.

Devant être impérativement conclus entre le 1er janvier et le 30 juin 2020, certaines entreprises pourtant peu rompues à l'exercice de la négociation collective s'étaient résolues à signer un tel accord pour pouvoir verser à leurs salariés la prime PEPA, quand d'autres y avaient renoncé, estimant qu'elles ne pourraient pas dans un **laps de temps jugé trop court** négocier un tel accord.

La crise sanitaire soudaine qui s'est déclenchée en France a conduit le gouvernement à prendre une série de mesures d'urgence pour soutenir les entreprises, et à rétropédaler sur ce point précis.

Par ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020, la condition de la conclusion obligatoire d'un accord d'intéressement a été levée pour le versement d'une prime PEPA **dans la limite de 1000 € bruts**.

Les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement restent néanmoins avantagées en ce qu'elles peuvent verser une prime PEPA exonérée jusqu'à un plafond de 2.000 € bruts. Pour celles-ci, il est intéressant de souligner que la **durée de l'accord**, en principe de **trois ans**, peut être réduit à une durée inférieure, **jusqu'à un an minimum**.

Il va de soi, surtout au vu de la situation économique actuelle, que les sociétés dotées d'un tel accord ne seront pas tenues nécessairement de s'acquitter d'un intéressement, par nature aléatoire.

Il va enfin sans dire que les sociétés sont **libres de verser des primes excédant les deux plafonds mentionnés ci-dessus**, lesquelles seraient dans ce cas normalement soumises à cotisations sociales et impôt sur la partie supérieure.

2. Bénéficiaires et modulation du montant de la prime PEPA :

Ouverte aux salariés bénéficiant d'une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC (moyenne calculée sur les douze derniers mois), seuil pouvant être encore réduit par l'employeur., c'est une prime qui n'est pas destinée aux plus hauts revenus de l'entreprise !

Aux autres critères d'attribution de la prime PEPA, dont le montant peut être modulé en fonction du **niveau de classification**, du **temps de travail du travail** et de la **présence effective du salarié dans l'entreprise**, ont été ajoutées par l'ordonnance du 1er avril 2020 les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 pour récompenser plus spécifiquement les salariés restés en poste, en contact notamment avec le public.

3. Mise en place et versement effectif de la prime PEPA :

Les modalités d'attribution de la prime PEPA doivent être arrêtées par accord collectif négocié avec les représentants du personnel (délégués syndicaux ou CSE) ou par décision unilatérale dans les entreprises de moins de onze salariés.

La période de versement de la prime PEPA (qui peut se faire en plusieurs échéances), initialement prévue du 28 décembre 2019 au 30 juin 2020, a été **prolongée jusqu'au 31 août 2020**.

Il est important de préciser que la prime doit être déclarée comme élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions, et apparaître si possible sur le bulletin de paie sur une ligne à part en raison des exonérations qui lui sont associées.

Nous ne saurions que trop conseiller les entreprises à se saisir de ce levier - dans un contexte tendu pour leur trésorerie - au **bénéfice de leurs salariés**, qui apprécieront le geste et sauront le signifier dans leur investissement au service de l'entreprise.

Pour en savoir plus



Benoit Sevilla, Avosial