

Paris, le 4 mars 2020

**Objet** : Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sans accord d'intéressement

Madame, Monsieur,  
Cher collègue,

Nous indiquions dans notre communication du 19 décembre que, légalement, seules les associations et fondations reconnues d'utilité publique pouvaient verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) exonérée, sans devoir mettre en œuvre un accord d'intéressement.

Or les OGEC ne sont pas des associations reconnues d'utilité publique.

Le gouvernement et la direction de la sécurité sociale ont entendu les arguments des réseaux d'associations reconnues d'intérêt général (dont l'Enseignement catholique) qui leur avaient été remontés.

Une instruction de la direction de la sécurité sociale<sup>1</sup> prévoit que « *l'exemption doit s'entendre comme concernant également l'ensemble des associations et fondations reconnues d'intérêt général mentionnées au b du 1° de l'article 200 CGI et au a du 1° de l'article 238 bis du CGI. L'ensemble des autres modalités de détermination du montant de la prime et de versement leur sont applicables* ».

Autrement dit, en application de cette position de l'administration, **les OGEC**, qui sont des **associations d'intérêt général** relevant des articles visés, **peuvent verser une prime PEPA dans les conditions prévues par la loi, sans devoir négocier d'accord d'intéressement.**

Les textes mentionnés laissent une grande autonomie aux entreprises. Le versement de cette prime répond, en effet, à une politique sociale de proximité déterminée en fonction des possibilités économiques des établissements.

Vous trouverez en annexe un document questions-réponses qui détaille le dispositif PEPA et les conditions permettant le bénéfice d'exonérations sociales et fiscales

Nous attirons votre attention sur le fait que **les OGEC qui ont versé une prime en janvier** ne peuvent la « requalifier » en prime PEPA exonérée et procéder à une régularisation en paie et en DSN que si les conditions prévues par le dispositif PEPA (accord ou DUE - information du CSE s'il existe - respect des plafonds) ont été respectées (point 7 de l'annexe).

En cas de besoin, nos équipes sont disponibles pour vous accompagner.

Le Collège employeur



---

<sup>1</sup> DSS/5B/2020/11 du 15 janvier, publiée le 12 février, que vous trouverez en annexe de ce document (QR 2.2)

## Présentation synthétique de la PEPA

Une prime exonérée	EXPLICATIONS
<b>De quoi s'agit-il ?</b>	Une prime exceptionnelle exonérée, <b>sous certaines conditions</b> , de toutes cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.
<b>Quels sont les employeurs concernés ?</b>	La prime exonérée peut être versée par l'employeur mettant en œuvre un accord d'intéressement. Par exception, ne sont pas tenues à l'obligation de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour bénéficier de l'exonération : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les établissements de service d'aide par le travail ;</li> <li>- les fondations et associations reconnues d'utilité publique, les associations culturelles, les associations de bienfaisance ;</li> <li>- les fondations et associations reconnues d'intérêt général ;</li> </ul> Etant reconnus d'intérêt général, <b>les OGEC entrent donc dans le champ d'application du dispositif.</b>
<b>A qui peut-elle être versée ?</b>	A tous les salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime. Sur la possibilité de distinguer entre salariés, voir la Q-R 2
<b>Comment est-elle mise en place dans les OGEC ?</b>	L'instauration et les modalités de la prime (montant, plafond, champ d'application) sont déterminés : <ul style="list-style-type: none"> <li>- par accord collectif d'entreprise ;</li> <li>- ou par décision unilatérale de l'employeur (DUE).</li> </ul> Dans ce cas, la décision devra nécessairement intervenir avant <b>le 30 juin 2020</b> , tout comme l'information du CSE, s'il existe.
<b>Quel est son montant ?</b>	Le montant de la prime distribuée est librement fixé. La partie de rémunération excédant la <b>limite de 1 000 €</b> , devra être réintégrée dans l'assiette de l'ensemble des cotisations, contributions et impôts sur le revenu.
<b>Quand la verser pour bénéficier des exonérations ?</b>	Le dispositif est ouvert du <b>28 décembre 2019</b> (date d'entrée en vigueur de la loi) au <b>30 juin 2020</b> . Elle peut faire l'objet d'une ou plusieurs avance(s) mais, en tout état de cause, l'intégralité de son montant doit être versée au plus tard à cette dernière date. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sur les exonérations concernées, voir la QR-6.1</li> <li>- Sur la requalification en Prime PEPA exonérée, voir la QR-7.1</li> </ul>
<b>A quelles conditions bénéficie-t-elle d'un traitement social et fiscal de faveur ?</b>	Dans la limite de 1 000 euros par salarié, la prime est exonérée : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'impôt sur le revenu,</li> <li>- de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (part patronale et salariale) en ce y compris la CSG, CRDS et forfait social ;</li> <li>- des participations, taxes et contributions de nature fiscale que sont l'effort de construction et la contribution unique à la formation professionnelle.</li> </ul> L'exonération n'est ouverte qu'au titre des primes versées aux salariés dont la rémunération perçue au cours de 12 mois précédant leur versement est inférieure à <b>3 fois la valeur annuelle du Smic brut</b> ajustée à due proportion de la durée de travail prévue au contrat <sup>2</sup> .

<sup>2</sup> L'instruction fait référence à la valeur mensuelle pour faciliter le calcul puisque le calcul se fait sur les 12 derniers mois et donc sur des valeurs différentes d'une année sur l'autre.

## Questions/Réponses sur la prime exceptionnelle

### 1) Le versement de la prime est-il obligatoire ?

Le versement de la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat est une faculté offerte à chaque entreprise. La loi ne fait donc peser aucune obligation sur l'employeur.

Un traitement social et fiscal de faveur ne rend pas obligatoire le bénéfice de l'avantage concerné.

Le collègue employeur laisse le soin à chaque établissement de fixer sa politique de rémunération en toute autonomie au regard de ses possibilités économiques.

### 2) Peut-on distinguer les salariés bénéficiaires ?

La prime peut être attribuée à l'ensemble des salariés ou être réservée à ceux dont la rémunération est inférieure à un certain plafond (fixé par accord collectif ou décision unilatérale), titulaires d'un contrat à la date de versement de la prime. Ce plafond peut d'ailleurs être différent de celui de 3 SMIC qui permet de bénéficier l'exonération.

Chaque entreprise peut donc définir, dans cette limite, le champ des salariés bénéficiaires.

Attention, aucun autre critère que le niveau de rémunération ne peut être retenu pour définir le champ des salariés bénéficiaires.

Ainsi, il n'est pas possible d'exclure des salariés du bénéfice de la prime en raison de la nature du contrat de travail, de leur catégorie professionnelle de leur durée de travail, ou encore de leur ancienneté dans l'établissement.

- Voir la QR- 1.5 de l'Instruction DSS.

### 3) Peut-on moduler le montant de la prime ?

La loi du 24 décembre 2020 dispose expressément et de manière limitative que le montant de la prime « *peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail* ».

Ces critères sont appréciés sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

- ➔ Pour rappel, la loi n°2018-1213 de 2018 (primes versées en 2019) semblait permettre de moduler la prime selon d'autres critères (même si nous préconisons dans notre document du 8 janvier 2019 une certaine prudence). La loi nouvelle, en tout cas, est très claire. Seuls les critères limitativement listés dans le texte ci-dessus peuvent permettre une modulation de la prime.

A noter selon la QR- 3.4, que les critères de modulation peuvent être combinés.

### 4) Peut-on substituer cette prime à un autre dispositif de valorisation de la rémunération ?

La **prime exceptionnelle ne peut en aucun cas 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.

Autrement dit, l'employeur prenant l'initiative de verser cette prime, ne peut par exemple la substituer à la prime annuelle de fin d'année en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'un usage.

Cette disposition issue de la loi vise à éviter les effets d'aubaine.

Notons que la prime PEPA éventuellement versée l'année passée « *n'est pas prise en compte pour apprécier la notion d'usage<sup>3</sup>* ».

---

<sup>3</sup> Instruction DSS précitée, QR 3-8.

### **5) En cas de décision unilatérale, à quel moment consulter les représentants du personnel ?**

Le CSE doit être informé avant le versement de la prime.

Dans la mesure où l'employeur ne peut verser cette prime que **jusqu'au 30 juin 2020**, d'un point de vue matériel, l'information du CSE devra nécessairement intervenir avant cette date.

Notons qu'il s'agit d'une simple information du CSE, non d'une consultation ou d'un avis conforme. Il s'agira de présenter la décision qui a été prise, il ne s'agit pas de recueillir son avis et encore moins de l'associer le CSE à celle-ci. Il va sans dire que la présentation au CSE et la discussion qui en suit peut permettre à l'employeur, s'il le souhaite, de modifier son approche.

### **6) Comment la prime doit apparaître sur le bulletin de salaire ? Quelles sont les modalités de déclaration DSN ?**

Les éléments de réponse sont détaillés dans l'Instruction DSS.

- Voir la QR- 5.3 de l'Instruction DSS sur la rédaction du bulletin de salaire (ligne spécifique)
- Voir la QR- 5.4 de l'Instruction DSS pour les déclarations DSN avec des exemples (à date, le lien déclaration CTP semble ne pas fonctionner, mais les informations sont contenues sur le lien déclaration DSN).

### **7) Si une prime a été versée entre le 28 décembre 2019 et le 12 février 2020 (publication de l'Instruction DSS), une requalification rétroactive en prime PEPA exonérée ainsi qu'une régularisation en paie et en DSN est-elle possible ?**

Certains établissements ont fait le choix de verser une prime à leurs salariés pensant, à juste titre à la lecture de la loi, qu'ils n'étaient pas concernés par le dispositif de la PEPA exonérée, faute de mettre en place un accord d'intéressement.

L'Instruction ayant changé la donne, la question d'un possible rattachement de cette prime au dispositif PEPA avec effet rétroactif et permettant ainsi de pouvoir bénéficier des exonérations afférentes pourrait légitimement se poser.

Si l'ensemble des conditions énoncées plus haut (rédaction d'un accord ou d'une DUE avec information préalable du CSE lorsqu'il existe) sont remplies, on peut penser que les primes versées peuvent être qualifiées rétroactivement de PEPA. Par voie de conséquence, une régularisation de la situation en paie et en DSN serait alors envisageable.

Toutefois, à défaut de dispositions précises, tant dans la loi que dans l'Instruction du 15 janvier 2020, il convient selon nous d'aborder la question avec la plus grande prudence. Une analyse au cas par cas, tenant compte de la situation de chacun des OGEC concernés et des éléments de contexte entourant le versement de cette prime s'impose.

## 8) Quel est le contenu de l'accord et de la DUE ?

La QR 4.2 de l'Instruction DSS apporte des éléments de réponse :

*« L'accord ou la DUE peut porter sur l'ensemble des modalités d'attribution de la prime laissées libres par la loi, c'est-à-dire :*

- *le montant de la prime ;*
- *le cas échéant, l'exclusion des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond et le niveau de ce plafond ;*
- *les modalités de sa modulation entre les bénéficiaires dans le respect des conditions prévues par la loi et rappelées en réponse à la question 3.2. ».*

D'autres mentions doivent selon nous être insérées. Vous les trouverez dans le modèle de DUE ci-dessous.

Nous avons fait le choix de ne pas proposer de trame d'accord d'intéressement, dont la mise en place s'inscrit dans une démarche plus générale propre aux établissements, et dans une temporalité plus longue.

Nos équipes restent à votre disposition pour vous aider à rédiger un tel support juridique, qui comporte lui-même des mentions obligatoires et dont la rédaction dépend de la situation.

A telle enseigne, certains OGEC ont un accord d'intéressement, la rédaction de l'accord dans ce cas devra sans aucun doute le prendre en compte.

En outre, nous émettons des doutes sur la possibilité de conclure un accord d'entreprise dans les conditions décrites dans l'Instruction s'agissant des accords d'intéressement puisque les OGEC sont exemptées de l'obligation de mise en œuvre d'un tel dispositif pour bénéficier des exonérations.

# Modèle de décision unilatérale de l'employeur sur la mise en place d'une prime exceptionnelle

La présente décision unilatérale s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 portant mesures d'urgence économiques et sociales qui prévoit, en son article 7, la possibilité de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

## 1. Champ d'application

La présente décision s'applique à tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, inscrits à l'effectif de l'entreprise au moment du versement de la prime et ayant perçu au cours des 12 derniers mois une rémunération inférieure :

- Variante 1 : plafond fixé par la loi

à 3 fois la valeur annuelle du SMIC brut calculée pour un an sur la base de la durée légale de travail.

- Variante 2 : plafond inférieur

à <à compléter> euros .

## 2. Montant de la prime

- Variante 1 : Montant égalitaire

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est d'un montant brut de <> euros.

- Variante 2 : Modulation du montant en fonction du niveau de rémunération

Pour un salaire annuel brut perçu au cours de 12 derniers mois qui précèdent le versement de la prime allant jusqu'à <à compléter> euros : la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est d'un montant brut de <> euros.

Pour un salaire annuel brut perçu au cours de 12 derniers mois qui précèdent le versement de la prime de <> euros à <> euros : la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est d'un montant brut de <> euros.

- Variante 3 : Modulation du montant en fonction de la durée de présence effective

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est d'un montant brut maximum de <à compléter> euros correspondant à une durée de présence effective du <> au <>.

Les salariés entrés en cours d'année percevront cette prime au prorata de leur temps de présence au cours de cette période.

Sont assimilées à une période de présence, toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congé de maternité ou d'adoption, suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle...).

- Variante 4 : Modulation du montant en fonction de la durée du travail

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est d'un montant brut maximum de <à compléter> euros correspondant à une durée du travail à temps complet.

Les salariés à temps partiel perçoivent la prime visée à l'alinéa précédent calculée au prorata de leur durée du travail.

### 3. Principe de non-substitution

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ne peut 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. Elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

### 4. Modalités de versement

- Variante 1 : Versement en une fois :

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est versée le <> (attention 30 juin 2020 au plus tard !)

- Variante 2 : Versement fractionné (un versement fractionné est possible sous réserve que le paiement de la dernière fraction intervienne au plus tard le 30 juin 2020)

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sera versée de manière fractionnée aux échéances suivantes : <à compléter>.

Le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est constaté sur le bulletin de paie (ou sur un document annexé) du mois de versement.

### 5. Information et publicité

(en cas de présence d'un CSE) La décision unilatérale est communiquée pour information aux représentants du personnel au plus tard <>.

(le cas échéant) Elle fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à la communication avec le personnel. Une copie de la décision est jointe au bulletin de paie constatant le paiement de la prime.

### 6. Durée de la présente décision

La présente décision unilatérale produit un effet à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020 au plus tard. Elle ne saurait créer un droit acquis au bénéfice des salariés, ni constituer un usage ou un engagement unilatéral indéterminé.

Fait à <à compléter>., le <à compléter>.

Pour l'établissement <à compléter>.