



Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) *LFR pour 2021*

La loi de finances rectificative pour 2021, publiée ce jour, prévoit les modalités de la nouvelle Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA).

Vous trouverez une présentation de cette mesure.

1) Sur la mise en place de la PEPA

La mise en place de la PEPA est toujours facultative, quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise.

Si vous décidez de la mettre en place, la PEPA doit faire l'objet :

- soit d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités fixées par l'article L.3312-5 du Code du travail,
- soit d'une DUE – le CSE devant alors être informé avant le versement de la prime.

Comme tous les ans, nous restons à votre disposition pour établir les documents nécessaires au versement de la PEPA dans le respect de la réglementation et des conditions d'exonération.

2) Sur les salariés bénéficiaires

Il s'agit des salariés et des intérimaires mis à disposition à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord collectif ou de la signature de la DUE.

Elle peut être versée à tous les salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond.

Ces points doivent donc être précisés dans l'acte fondateur.

3) Sur le montant de la PEPA et son éventuelle modulation

La PEPA est exonérée dans les limites suivantes :

- les salariés concernés doivent avoir perçu – au cours des 12 mois précédant son versement – une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à leur durée du travail,
- la prime ne dépasse pas 1.000 € par bénéficiaire.

Ce montant est porté à 2.000 € pour les employeurs :

- mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la PEPA ou ayant conclu, à cette date, un accord avant le 31 mars 2022,
- ou couverts par un accord de branche ou d'entreprise identifiant et prévoyant des mesures à destination des salariés ayant contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale et dont l'activité s'est déroulée sur site pendant la crise sanitaire OU couverts par un accord de branche ou d'entreprise prévoyant un engagement d'ouvrir des négociations OU ayant engagé une négociation en la matière OU dont la branche a engagé une négociation en la matière.

Ce montant est également porté à 2.000 € pour les entreprises de moins de 50 salariés et pour les associations.

Le montant peut être **modulé** selon les salariés en tenant compte de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée du travail prévue par le contrat de travail (certains congés étant assimilés à du temps de présence effectif).

Vous noterez que les conditions de travail liées à la crise sanitaire ne font plus partie des critères de modulation.

4) Sur les conditions d'exonération

Pour être exonérée, la prime doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

- bénéficier à tous les salariés et intérimaires mis à disposition à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord collectif ou de la signature de la DUE,
- être modulée, le cas échéant, dans les conditions fixées par la réglementation (*cf ci-dessus*),
- être **versée entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022**,
- ne pas se substituer à un élément de rémunération, à une augmentation ou à une prime prévue.

Le montant d'exonération correspond aux montants précisés au 3).