



LES PRÉCISIONS DE LA DSS SUR LA PEPA 2021

La Direction de la sécurité sociale présente dans une instruction les modalités d'exonération de charges sociales et fiscales de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat versée par les entreprises entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022.

Instr. DSS 187 du 19-8-2021

L'article 4 de la loi 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021 a reconduit la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) afin de faire face à la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. Exonérée, sous conditions et à hauteur d'un certain plafond, de toutes charges sociales et fiscales, la prime fait l'objet d'une [instruction de la DSS du 19 août 2021](#), mise en ligne sur le site internet du BOSS le 31 août dernier (dans la rubrique « Mesures exceptionnelles »), et donc **opposable** aux organismes de recouvrement depuis cette dernière date.

À titre liminaire, rappelons les **grands principes** du millésime 2021 de la Pepa. Il s'agit d'une prime exonérée de charges sociales et fiscales à hauteur de 1 000 € par salarié, montant porté à 2 000 €, sous certaines conditions. Pour bénéficier de l'exonération, la prime doit être versée entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022 aux salariés dont la rémunération brute est inférieure à 3 Smic (soit 4 663,74 € par mois en 2021 pour un salarié à temps plein).

En **pratique**, l'instruction du 19 août 2021 reprend et met à jour, sous forme de **questions-réponses**, les précisions apportées pour la Pepa 2020 par les instructions DSS 11 du 15 janvier 2020 et 59 du 16 avril 2020. Nous présentons donc ci-après les apports et nouveautés applicables à la Pepa 2021.

ATTRIBUTION DE LA PRIME

Comme pour la prime 2020, les modalités d'attribution de la Pepa 2021 (montant, plafond de rémunération, conditions de modulation et date d'appréciation du critère de présence) doivent être fixées soit par un **accord d'entreprise ou de groupe** conclu selon les modalités applicables à l'accord d'intéressement, soit par **décision unilatérale** de l'employeur.

LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION DE LA PRIME PEUVENT-ELLES FIGURER DANS L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT ?

La DSS signale une différence entre les deux millésimes. En effet, si la **négociation** de la prime peut toujours avoir lieu en même temps que les négociations annuelles obligatoires ou celles portant sur l'accord d'intéressement, elle doit en revanche être formalisée par un **accord** ou une **décision unilatérale** de l'employeur **distinct** de l'accord d'intéressement (Instr. 4.1).

LE DOCUMENT PRÉVOYANT LE VERSEMENT DE LA PRIME DOIT-IL ÊTRE DÉPOSÉ AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION ?

L'**accord collectif** de versement de la prime, accompagné des pièces justificatives, doit être déposé auprès des Dreets par la partie la plus diligente sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Portail_Teleprocedures).

En revanche, tel n'est pas le cas pour la **décision unilatérale** de l'employeur (Instr. 4.3).

MONTANT DE LA PRIME

LE MONTANT DE LA PRIME PEUT-IL ÊTRE DIFFÉRENT ENTRE LES SALARIÉS ?

Comme le rappelle la DSS, la loi autorise les employeurs à **moduler** le niveau de la prime entre les salariés **en fonction de** la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat, ces conditions s'appréciant sur les 12 mois précédant le versement de la prime (Instr. 2.4).

La prime peut être modulée en **cumulant** ces différents critères (Instr. 2.7).

La modulation en fonction de la **durée de présence effective** ou de la **durée de travail** prévue au contrat de travail doit être réalisée selon les mêmes conditions que pour le calcul de la valeur du Smic prise en compte au titre des allègements généraux de cotisations sociales, soit en proportion de la durée de travail, et en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences (Instr. 2.5).

Ainsi, pour les salariés à temps partiel et les salariés qui ne sont pas employés sur toute l'année (cas d'une arrivée ou d'un départ au cours des 12 mois précédant le versement), est prise en compte la durée de travail prévue au contrat au titre de la période pendant laquelle ils sont présents dans l'entreprise.

Pour mémoire, pour que la prime soit éligible à l'exonération, il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison des **congés** liés à l'arrivée ou à l'éducation d'un enfant (congés maternité, paternité, adoption, parental d'éducation, maladie d'un enfant, présence parentale, etc.).

LA PRIME PEUT-ELLE ÊTRE MODULÉE EN FONCTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

En revanche, contrairement à la Pepa 2020, il n'est pas possible de prendre en compte les **conditions de travail liées à l'épidémie de la Covid-19** pour effectuer cette modulation. Il s'ensuit que la Pepa 2021 ne peut **pas être augmentée** pour les seuls salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire ou ayant exercé leur activité dans des conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public, etc.).

De la même façon, ces conditions de travail ne peuvent **pas justifier l'exclusion** de certains salariés, par exemple ceux qui auraient été en télétravail (Instr. 2.6).

A NOTER :

La prise en compte des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 n'est toutefois pas complètement abandonnée. En effet, les entreprises prenant des mesures de valorisation des métiers des **travailleurs de la 2^e ligne** ayant travaillé pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire peuvent verser une Pepa avec un plafond d'exonération majoré (voir ci-après).

PLAFOND D'EXONÉRATION

En principe, la Pepa 2021 bénéficie des exonérations sociales et fiscales à hauteur de 1 000 € par salarié. La loi prévoit toutefois un **plafond majoré** égal à 2 000 € lorsque l'employeur :

- occupe moins de 50 salariés ;
- ou 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 ;
- ou encore met en oeuvre 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 ;
- ou enfin est engagé dans une démarche de valorisation des travailleurs de la 2^e ligne.

L'instruction du 19 août 2021 donne plusieurs **précisions** sur ces différentes hypothèses.

COMMENT S'APPRÉCIE LE SEUIL D'EFFECTIF DE 50 SALARIÉS ?

L'effectif de l'employeur est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus, selon les **modalités prévues par** les articles [L 130-1](#) et [R 130-1](#) du CSS. Il correspond donc à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. La DSS précise que les modalités de **neutralisation des franchissements de seuils** prévues par l'[article L 130-1, II du CSS](#) ne s'appliquent pas.

Dans le cas d'une **entreprise étrangère**, l'effectif de l'entreprise doit prendre en compte l'ensemble des établissements situés en France et à l'étranger (Instr. 2.2).

A NOTRE AVIS :

Pour illustrer les règles de calcul de l'effectif, l'instruction donne l'**exemple** suivant : une entreprise versant la prime en 2021 bénéficie du plafond de 2 000 € si son effectif 2021 (calculé fin 2020) est inférieur à 50 salariés ; une entreprise versant la prime entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2022 bénéficie du plafond de 2 000 € si son effectif 2021 (calculé fin 2020) ou 2022 (calculé fin 2021) est inférieur à 50 salariés. On peut se demander pourquoi l'administration permet aux entreprises versant la prime en 2022 de choisir entre les effectifs 2021 et 2022. À notre sens, il s'agit d'une **tolérance administrative** visant à ne pas empêcher les entreprises n'atteignant pas l'effectif de 50 salariés au titre de 2021 mais dépassant ce seuil au titre de 2022 de bénéficier quand même du plafond d'exonération de 2 000 €. En tout état de cause, publiée dans le BOSS, cette mesure est opposable aux Urssaf en cas de contrôle.

ENTREPRISES COUVERTES PAR UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT

La loi de finances rectificative pour 2021 autorise tout employeur ayant valablement conclu un accord d'intéressement à verser une prime éligible à l'exonération dans une limite de 2 000 €.

L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT DOIT-IL AVOIR ÉTÉ PRÉALABLEMENT CONCLU POUR QUE LA PRIME PUISSE BÉNÉFICIER DU PLAFOND MAJORÉ ?

Pour ouvrir droit à l'exonération majorée, l'accord d'intéressement doit **produire ses effets à la date** :

- de versement de la Pepa ;
- ou entre la date de versement de la prime et le 31 mars 2022.

Il faut donc que l'accord soit conclu avant le versement de la prime. En revanche, précise la DSS, le dépôt de l'accord peut être réalisé postérieurement au versement (Instr. 3.3).

QUELS SONT LES EFFETS DU NON-VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT OU DE LA REMISE EN CAUSE DE L'ACCORD L'INSTITUANT ?

Aucun. En effet, pour bénéficier de l'exonération dans la limite de 2 000 €, il n'est **pas nécessaire** qu'une **prime** d'intéressement ait été **versée** aux salariés, les primes d'intéressement étant déclenchées par la réalisation de conditions aléatoires prévues dans l'accord (Instr. 3.4).

La **remise en cause** a posteriori de l'accord d'intéressement par l'administration n'a pas non plus d'impact sur l'exonération de la prime exceptionnelle (Instr. 3.5).

LA PEPA PEUT-ELLE ÊTRE NEUTRALISÉE DANS LE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT ?

Si l'accord d'intéressement ne le prévoit pas **initialement**, l'employeur ne peut pas y ajouter unilatéralement la neutralisation du versement de la Pepa du résultat opérationnel. Dans ce cas, l'intéressement pourrait être requalifié en rémunération de droit commun.

En revanche, rien n'empêche les accords d'intéressement **conclus en 2021 et en 2022** de prévoir cette neutralisation dans le calcul de l'intéressement (Instr. 3.6).

ENTREPRISES INSCRITES DANS UNE DÉMARCHE DE VALORISATION DES TRAVAILLEURS DE LA 2^E LIGNE

Il s'agit de la grande nouveauté de la Pepa 2021. Le législateur a souhaité prendre en compte la situation difficile vécue par certains travailleurs particulièrement exposés pendant la crise sanitaire. Ainsi, les entreprises prévoyant des mesures de **valorisation des métiers** des travailleurs de la 2^e ligne peuvent verser à leurs salariés une prime exonérée à hauteur de 2 000 €.

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?

Sont concernés les employeurs remplissant **l'une des conditions suivantes** (Instr. 3b.1) :

- être couvert par un accord de branche ou d'entreprise de valorisation des métiers des travailleurs de la 2^e ligne (condition 1) ;
- être couvert par un accord de branche ou d'entreprise prévoyant l'engagement d'ouvrir des négociations sur la thématique des travailleurs de la 2^e ligne (condition 2) ;
- appartenir à une branche ou une entreprise ayant engagé des négociations sur la même thématique (condition 3).

Les accords mentionnés ci-dessus doivent être conclus selon les **règles de droit commun** de la négociation collective.

QUI SONT LES TRAVAILLEURS DE LA 2^E LIGNE ?

Le législateur **définit** les travailleurs de la 2^e ligne comme 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 et 2021, uniquement ou majoritairement sur site pendant les périodes d'urgence sanitaire ».

L'instruction n'apporte **aucune précision** sur cette notion. Elle se contente d'indiquer que cette définition large laisse aux partenaires sociaux le soin de préciser quels métiers sont concernés au sein du secteur auquel ils appartiennent (Instr. 3b.2).

A NOTER :

Selon une étude de la Dares, sont considérés comme travailleurs de la 2^e ligne ceux qui ont travaillé sur site durant la crise sanitaire pour continuer à apporter les **services indispensables à la vie quotidienne** (métiers du commerce, des transports, des services, etc.) (Dares, étude n° 246, mai 2021).

La DSS rappelle que l'exonération à hauteur de 2 000 € **ne s'applique pas seulement** aux primes versées aux travailleurs de la 2^e ligne. Au contraire, il est interdit à l'employeur de **réserver** la prime à **ces seuls travailleurs** ou de leur allouer un montant de prime plus élevé que celui des autres salariés de l'entreprise, par exemple en plafonnant la prime de ces derniers à 1 000 € (Instr. 3b.10).

À QUEL MOMENT L'ACCORD DOIT-IL ÊTRE CONCLU OU LA NÉGOCIATION OUVERTE ?

L'instruction précise la **date** avant laquelle l'accord de valorisation des métiers doit être conclu ou les négociations en ce sens doivent débiter pour bénéficier de l'exonération.

Ainsi, la **négociation** (et non la signature comme indiqué, selon nous, par erreur par l'instruction en contradiction avec ce qu'elle précise ensuite dans son point 3b.9) d'un accord de valorisation des métiers (condition 1) ou d'un accord-cadre organisant la négociation d'un tel accord (condition 2) ou encore l'ouverture de négociations sur la thématique des travailleurs de la 2^e ligne (condition 3) doit intervenir **avant le versement** de la prime, celle-ci devant être versée pendant la période de versement précisée ci-après (Instr. 3b.5).

Toutefois, la DSS précise que l'accord de valorisation ou l'accord cadre n'a **pas besoin d'être préalablement conclu** pour que la prime puisse être versée et exonérée dans la limite de 2 000 €, sous réserve de pouvoir justifier de l'ouverture d'une négociation avant son versement (Instr. 3b.9).

A NOTER :

Autrement dit, les partenaires sociaux ne sont pas tenus de conclure un accord avant de verser la prime exonérée à hauteur de 2 000 €. La simple ouverture d'une **négociation** suffit, mais celle-ci doit être **menée régulièrement et loyalement**.

COMMENT FORMALISER ET PROUVER L'ENGAGEMENT DES NÉGOCIATIONS SUR LA VALORISATION

DES MÉTIERS ?

Selon la DSS, l'engagement formel de l'entreprise ou de la branche à ouvrir une négociation sur les actions de valorisation des salariés travaillant en 2^e ligne (condition 2) doit être matérialisé par la **conclusion d'un accord-cadre** (Instr. 3b.4) :

- identifiant les salariés de la branche ou de l'entreprise qui exercent un métier de la 2^e ligne ;
- fixant le calendrier des négociations, qui doivent s'ouvrir dans un délai maximum de 2 mois à compter de la signature de l'accord ;
- précisant les modalités de suivi des négociations et les thèmes qui y seront traités.

Dans l'hypothèse dans laquelle l'entreprise ou la branche ont déjà engagé une négociation sur la thématique des travailleurs de la 2^e ligne (condition 3), la preuve de cette démarche peut être apportée par la production du **procès-verbal** de la réunion de négociation (Instr. 3b.6).

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES POUR LES ENTREPRISES DE L'EXISTENCE OU NON D'UN ACCORD

DE BRANCHE ?

La **branche** professionnelle semble être le **niveau idéal** pour mener les négociations relatives à la valorisation des métiers des salariés travaillant en 2^e ligne. Des travaux en ce sens ont d'ailleurs déjà été engagés dans plus d'une dizaine de branches ayant été identifiées comme couvrant la majorité de ces métiers. La DSS donne par conséquent des précisions intéressantes sur l'articulation entre les branches et les entreprises.

À la question de savoir si un accord de branche traitant du sujet des travailleurs de la 2^e ligne peut **contraindre un employeur à verser la Pepa**, la réponse est négative. En effet, la décision de verser ou non la prime à ses salariés appartient uniquement à l'employeur (Instr. 3b.7).

Autre interrogation : une **entreprise non couverte par un accord de branche** peut-elle verser une prime exonérée à hauteur de 2 000 € ? Cette fois-ci, la réponse est positive. Et c'est logique puisque l'employeur peut aussi verser une prime exonérée à hauteur de 2 000 € s'il est couvert par un accord de valorisation des métiers conclu au niveau de l'entreprise (condition 1) ou s'il a conclu à ce même niveau un accord-cadre visant à l'ouverture des négociations sur les travailleurs de la 2^e ligne (condition 2) ou encore s'il engage directement des négociations sur le sujet (condition 3) (Instr. 3b.8).

Enfin, l'instruction envisage le cas des **employeurs n'ayant pas adhéré à une organisation signataire** d'un accord de branche. Sont-ils couverts ? La DSS rappelle que, dans ce cas, c'est le droit commun qui s'applique. Si la convention collective de branche est **étendue**, les employeurs dont l'activité principale de l'entreprise entre dans son champ d'application étendu sont considérés comme couverts dès lors que des négociations sur la thématique des travailleurs de la 2^e ligne sont engagées au sein de la branche. En revanche, si l'accord de branche dont l'entreprise relève n'est **pas étendu**, celle-ci ne sera couverte que si elle adhère aux organisations patronales signataires (Instr. 3b.11).

VERSEMENT ET DÉCLARATION

QUAND DOIT-ÊTRE VERSÉE LA PRIME ?

Pour bénéficier de l'exonération, la prime exceptionnelle doit être versée dans son intégralité entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022, cette **date limite** étant impérative, y compris pour les entreprises pratiquant le décalage de paie (Instr. 5.4). Voir toutefois ci-après pour les salariés intérimaires.

L'accord ou la décision unilatérale instituant la Pepa peut prévoir un versement en **plusieurs échéances**, dans le respect de la date limite du 31 mars 2022 (Instr. 5.2). Par ailleurs, il s'agit d'une **prime unique** dont les critères d'attribution sont fixés pour l'ensemble de la prime versée, sans que ces critères puissent varier selon les échéances de versement (Instr. 5.3).

La prime peut enfin faire l'objet d'**avances** selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération (Instr. 5.1).

LA PRIME DOIT-ELLE ÊTRE DÉCLARÉE PAR L'EMPLOYEUR ?

La Pepa doit être déclarée comme **élément de rémunération non soumis à cotisations** et contributions, notamment pour permettre le contrôle du respect de ses conditions d'attribution (Instr. 5.6).

Elle doit également apparaître sur le **bulletin de paie** du mois du versement, si possible sur une ligne spécifique en raison des exonérations qui lui sont associées (Instr. 5.5).

L'instruction précise que la prime est à déclarer en **DSN** au bloc S21.G00.52 avec le code « 902- Potentiel nouveau type de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ». La fiche 2065 sur les « Modalités déclaratives de la prime exceptionnelle défiscalisée Pepa » du site net-entreprises a été mise à jour pour y intégrer la Pepa 2021.

La prime doit également être déclarée aux **Urssaf** sous le code CTP 510. L'éventuelle fraction excédant 1 000 € ou 2 000 € selon les cas, soumise à cotisations et contributions sociales, doit être déclarée dans les conditions habituelles avec les CTP habituels (Instr. 5.6).

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA PRIME

QUEL EST LE RÉGIME SOCIAL DE LA PRIME ?

L'exonération, dont le plafond s'apprécie au niveau de **chaque employeur**, porte sur les **cotisations et contributions suivantes** (Instr. 6.1) :

- cotisations (parts employeur et salariale) de sécurité sociale y compris, le cas échéant, la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes de retraite complémentaire, y compris la CET et l'Apec ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes d'assurance chômage y compris l'AGS ;
- contribution solidarité autonomie ;
- versement mobilité ;
- contribution au dialogue social ;
- contributions dues au Fnal ;
- CSG et CRDS ;
- taxe sur les salaires ;
- taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, contribution à la formation professionnelle, contribution CPF-CDD ;
- participations des employeurs (agricoles et non agricoles) à l'effort de construction ;
- le cas échéant, contributions résultant d'accords conventionnels de branche.

QUEL EST LE RÉGIME FISCAL DE LA PRIME ?

La prime est exonérée d'**impôt sur le revenu** et ne doit pas être soumise au **prélèvement à la source** (Instr. 6.3).

Elle n'a pas à être **déclarée** fiscalement et n'est pas prise en compte dans la détermination du revenu fiscal de référence (Instr. 6.4).

En matière d'impôt sur le revenu, le plafond d'exonération s'apprécie **par bénéficiaire** (Instr. 6.1).

A NOTER :

Cette **différence dans l'appréciation du plafond d'exonération**, à savoir au niveau de l'employeur pour l'exonération sociale et au niveau du bénéficiaire pour l'exonération fiscale pourrait conduire un salarié ayant plusieurs employeurs lui versant la Pepa à être exonéré totalement de cotisations et contributions sociales, mais pas d'impôt sur le revenu, si le total de ses primes dépassait 1 000 € ou 2 000 € selon les cas.

CAS DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

Les salariés intérimaires bénéficient de la prime exceptionnelle, dans les **mêmes conditions** que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice. Celle-ci doit donc **communiquer** à l'entreprise de travail temporaire (ETT) les éléments suivants (Instr. 1.10) :

- la décision unilatérale ou l'accord ayant donné lieu à l'attribution de la prime ;
- l'identité des salariés intérimaires concernés ;
- le montant de la prime pour chacun d'eux ;
- la date de versement de la prime à ses salariés permanents.

La **condition de présence** définie par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur (présence au moment du versement de la prime ou au moment du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale) s'apprécie au niveau de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, le salarié intérimaire présent dans celle-ci au moment où la prime est versée aux salariés permanents ou au moment du dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale de l'employeur est éligible à l'exonération (Instr. 1.10).

La prime peut être **versée** de manière décalée par l'ETT par rapport à l'entreprise utilisatrice. En tout état de cause, le versement doit être effectué **avant le 31 juillet 2022** pour ouvrir droit aux exonérations (Instr. 1.10).

CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DES CONDITIONS D'EXONÉRATION

En cas de non-respect d'une ou plusieurs conditions d'exonération de la prime, les employeurs seront dans un premier temps invités à **régulariser** la situation.

À défaut de régularisation, le **redressement** sera réduit aux seules erreurs commises, et donc limité aux cotisations et contributions sociales portant sur les sommes faisant défaut ou excédant les conditions et limites prévues par la loi, comme cela était déjà le cas pour la Pepa 2020 (Instr. 7.1).

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne

<https://www.efl.fr/actualite/actu>