

ISSN 1769 - 4000

N° 47 - SOCIAL n° 16

Sur www.fntp.fr le 2 septembre 2021 – [Abonnez-vous](#)

RECONDUCTION DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA) EN 2021 ET 2022

L'essentiel

La loi de finances rectificative pour 2021 reconduit la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) créée par la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales.

Le dispositif reste quasiment identique à celui des années précédentes (bénéficiaires, plafond de rémunération, critères de modulation, modalités de mise en place, etc.). Outre la date de versement (du 1^{er} juin 2021 au 31 mars 2022), la principale différence se situe dans le montant exonéré puisqu'il peut être porté à 2 000 € notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La présente publication détaille les informations dont nous disposons à ce jour et propose en annexe un modèle de décision unilatérale.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, JO du 20 juillet 2021.

[Fiche URSSAF](#) : « Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat »

Contact : social@fntp.fr

CARACTÉRISTIQUES DE LA PRIME

Qui peut en bénéficier ?

Pour bénéficier des exonérations, la prime doit être attribuée :

- **À l'ensemble des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail et aux intérimaires** mis à disposition des entreprises de Travaux Publics **à la date de son versement**, qui peut être réalisé entre le **1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022**, **ou à la date de dépôt de l'accord collectif ou de la signature de la décision unilatérale** mettant en place la prime.

ATTENTION ! La prime peut être attribuée à l'ensemble des salariés ou seulement à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond fixé dans l'accord collectif ou la décision unilatérale (cf. *infra*).

- **Et à ceux dont la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC** (*soit 55 965 € pour 2021*).

Rien n'interdit à l'entreprise de verser la prime aux personnes ne remplissant pas ces deux conditions. Mais dans ce cas, elle n'ouvrira pas droit aux exonérations.

Les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail

Dès lors que le salarié est lié à l'entreprise par un contrat de travail **à la date de versement de la prime**, qui peut être réalisé entre le **1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022**, **ou à la date de dépôt de l'accord collectif ou de la signature de la décision unilatérale** mettant en place la prime, il doit en bénéficier.

Le tableau récapitulatif ci-dessus énumère de façon non exhaustive les cas pouvant se présenter :

BÉNÉFICIAIRES (liste non exhaustive)	ATTRIBUTION DE LA PRIME		COMMENTAIRES
	OUI	NON	
CDI	✓		
CDD	✓		
Apprentis	✓		
Contrats de professionnalisation	✓		
Stagiaires		✗	Rien n'interdit à l'employeur de leur verser la prime mais, dans ce cas, elle ne bénéficiera pas des exonérations légales
Mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail	✓		
Mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail		✗	Rien n'interdit à l'employeur de leur verser la prime mais, dans ce cas, elle ne bénéficiera pas des exonérations légales

... et les intérimaires mis à disposition ...

Les intérimaires doivent bénéficier de la prime dès lors qu'ils sont mis à disposition de l'entreprise utilisatrice (l'EU, c'est-à-dire l'entreprise de Travaux Publics) à la date de son versement, soit entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022 ou à la date de dépôt de l'accord collectif ou de la signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.

En pratique, l'EU informe l'entreprise de travail temporaire (l'ETT, c'est-à-dire l'agence d'intérim) dont relève l'intérimaire qu'elle attribue la prime à ses salariés. L'ETT - et non l'EU - verse la prime aux intérimaires, dans les mêmes conditions et modalités que celles fixées par l'EU dans son accord collectif ou sa décision unilatérale.

La prime ainsi versée bénéficie des exonérations lorsque les conditions légales sont remplies par l'entreprise utilisatrice.

... percevant une rémunération inférieure à un certain plafond

La prime bénéficie du régime social et fiscal de faveur pour les salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant son versement une **rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue au contrat, en référence à la réduction « Fillon »**.

Sous réserve de confirmation par l'Administration, nous pouvons déduire que ce plafond :

- **ne conditionne pas le versement de la prime mais uniquement son exonération.** Il est donc possible d'attribuer la prime à un salarié l'atteignant ou le dépassant mais, dans ce cas, cette dernière sera intégralement soumise à charges sociales et imposable ;
- **doit être calculé selon les mêmes modalités que celles retenues pour calculer la réduction générale de cotisations patronales, dite « Fillon ».** Il s'agit donc de la rémunération annuelle, proportionnée à la durée de présence dans l'entreprise pour chaque salarié. En d'autres termes, ce plafond doit **être proratisé en cas de temps partiel, d'absences ou d'années incomplètes**

La rémunération à prendre en compte afin de vérifier l'éligibilité à l'exonération est la **rémunération brute servant d'assiette aux cotisations et contributions sociales**. Aussi, si l'entreprise pratique l'abattement pour frais professionnels de 10 %, c'est la **rémunération brute abattue** qui doit être retenue.

Quel en est le montant ?

Aucun montant minimum ou maximum n'est imposé

L'entreprise est libre de déterminer le montant de la prime.

Toutefois, pour être exonérée de cotisations, la prime doit être d'un montant inférieur ou égal à 1 000 € par bénéficiaire voire 2 000 € dans des cas strictement définis (cf. *infra*).

En d'autres termes, rien d'interdit de verser une prime supérieure à 1 000 € ou supérieure à 2 000 € par bénéficiaire. Simplement, dans ce cas, la partie excédentaire sera assujettie à cotisations, contributions, impôts et taxes.

Exemple : pour une prime de 1 500 €, 1 000 € seront exonérés de cotisations et 500 € seront assujettis.

Le montant est modulable en fonction de certains critères

Pour rappel, la prime peut être versée à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond.

Son montant **peut** également **varier entre les bénéficiaires** en fonction de **4 critères** qui, *a priori*, restent **cumulables entre eux** :

1. **La rémunération.**
2. **Le niveau de classification.**
3. **La durée de travail prévue au contrat de travail.**
4. **La durée de présence effective pendant l'année écoulée** ; étant précisé que les congés liés à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants (listés au [chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du travail](#)) sont assimilés à des périodes de présence effective pour l'attribution de la prime. Ils ne peuvent donc être pris en compte pour moduler à la baisse le montant de la prime pour les salariés qui en ont bénéficié.

À noter que les deux derniers critères (durée de travail et durée de présence effective) s'apprécient de la même manière que pour calculer le plafond de 3 SMIC annuel, c'est-à-dire en référence à la réduction « Fillon »¹ (cf. *supra*).

ATTENTION ! La liste de ces critères est exhaustive. L'employeur ne peut donc pas en ajouter d'autres.

De manière générale, **la modulation ne peut pas aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro.** En effet, dans la mesure où la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés, cette condition n'est pas remplie lorsque la modulation peut avoir pour conséquence de priver certains salariés de cette prime.

L'employeur doit donc veiller à fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu.

Toutefois, en fonction des critères éventuellement retenus, certains salariés ne percevront pas la prime :

- ceux qui n'auront pas **été effectivement présents dans l'entreprise durant l'année écoulée** (critère 4 sur la durée de la présence effective) ;
- ceux dont la rémunération est supérieure au plafond fixé dans l'entreprise. Est ici visée l'hypothèse d'une entreprise ayant fixé un plafond de rémunération inférieur à 3 SMIC annuel.

Dans tous les cas, l'entreprise qui souhaite instaurer un plafond de rémunération et/ou des critères de modulation, devra l'indiquer dans l'accord collectif ou la décision unilatérale (cf. *infra*).

Respect du principe de non-substitution

La prime ne doit pas 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.
- À des **augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial**, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise.

Quand doit-elle être versée ?

Pour ouvrir droit à l'exonération de cotisations et contributions, la prime doit être versée **entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022**. Ces dates s'imposent aux entreprises.

¹ [Modulation du montant de la prime - Urssaf.fr](#)

Quelles sont les conditions de sa mise en place ?

La mise en place de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est **facultative**.

L'employeur qui souhaite la verser doit en prévoir les modalités de versement :

- Soit dans un **accord collectif d'entreprise ou de groupe** conclu selon les modalités énumérées par le Code du travail pour la mise en place de l'intéressement (cf. encadré *infra*).
- Soit dans une **décision unilatérale** (cf. modèle en annexe). À noter que, dans ce dernier cas, l'employeur doit **informer le comité social et économique (CSE) avant le versement de la prime**.

Il s'agit ici de déterminer le **montant de la prime qui peut varier entre les bénéficiaires sous certaines conditions** (cf. *supra*) ainsi que, le cas échéant, le **plafond de rémunération au-delà duquel les salariés n'en bénéficient pas**.

FOCUS : COMMENT METTRE EN PLACE L'INTERESSEMENT?

Un accord d'intéressement peut être conclu pour une durée comprise entre un an et trois ans selon l'une des modalités suivantes ([C. trav., art. L. 3312-5](#)) :

- Accord collectif signé avec un ou plusieurs délégués syndicaux ([C. trav. art. L. 2232-12 et suivants](#)).
- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (c'est-à-dire avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise).
- Accord conclu au sein du comité social et économique (CSE). Cet accord se traduit par un vote positif sur le projet de l'employeur à la majorité des membres présents lors de la réunion du comité.
- Accord conclu à la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. L'Administration précise que cette majorité s'apprécie par rapport à l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification et non sur la base des seuls salariés présents lors du vote. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un CSE, la ratification doit être demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DE FAVEUR

Exonération d'impôt sur le revenu et de certaines cotisations et contributions ...

La prime versée dans les conditions détaillées ci-dessus est exonérée :

- D'**impôt sur le revenu** : elle n'est donc pas soumise au prélèvement à la source.
- De toutes les **cotisations et contributions sociales** (patronales et salariales) d'origine **légal ou conventionnelle** : CSG/CRDS ; forfait social ; allocations familiales ; etc.
- De la **participation des employeurs à l'effort de construction**.
- De la **taxe d'apprentissage**.
- De toutes les **contributions à la formation professionnelle**.

Elle n'est également pas prise en compte pour le calcul du droit à la prime d'activité et de l'allocation aux adultes handicapés. Ces deux primes peuvent donc se cumuler.

... dans la limite d'un certain montant

Exonération à hauteur de 1 000 € par bénéficiaire

Sont concernées les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'ont pas mis en place d'accord d'intéressement ou d'accord de valorisation des métiers des salariés de la 2nde ligne.

Exonération à hauteur de 2 000 € par bénéficiaire

Sont concernées les entreprises listées ci-dessous :

Les entreprises de moins de 50 salariés

Dans cette hypothèse, aucune condition autre que celles détaillées ci-dessus et notamment la mise en place de la prime par accord ou décision unilatérale n'est requise.

Les entreprises de 50 salariés et plus qui mettent en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou qui ont conclu, avant cette même date, un accord prenant effet avant le 31 mars 2022

Plusieurs situations peuvent se présenter :

- **L'entreprise met en œuvre un accord d'intéressement pour cette période** (du 1^{er} juin 2021 au 31 mars 2022). Dans ce cas, elle remplit déjà la condition.
- **L'entreprise ne met pas en œuvre un accord d'intéressement pour cette même période.** Elle a alors le choix entre 2 options :
 - soit conclure son propre accord d'intéressement selon les modalités énumérées à l'article L.3312-5 du code du travail (cf. *supra*) ;
 - soit appliquer l'accord collectif national du 15 mars 2018 instituant un intéressement dans les Travaux Publics, étant précisé que cet accord n'est toujours pas étendu.

ATTENTION ! Seules les entreprises de TP de moins de 50 salariés peuvent directement appliquer cet accord par simple adhésion unilatérale de l'employeur. Les entreprises de 50 salariés et plus doivent y adhérer sur la base d'un accord d'entreprise conclu selon l'une des modalités fixées au point précédent.
Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez consulter le [Bulletin d'Informations n° 68 – SOCIAL n° 42 du 27 juin 2018](#).

Les entreprises de 50 salariés et plus qui ont conclu un accord de valorisation des métiers des salariés de la 2nde ou qui sont en cours de négociation d'un tel accord ou qui se sont engagées à mener une telle négociation dans un accord de « méthode »

L'exonération à hauteur de 2 000 € s'applique aux entreprises suivantes :

- **Aux entreprises couvertes par un accord collectif d'entreprise identifiant 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 ou 2021, uniquement ou majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire.

Cet accord vise à valoriser les métiers de ces salariés en prévoyant des mesures portant sur au moins 2 des 5 thèmes suivants :

- La rémunération, au sens de l'[article L. 3221-3](#) du Code du travail, et les classifications, notamment au regard de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La nature du contrat de travail ;
- La santé et la sécurité au travail ;

- La durée du travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
 - La formation et l'évolution professionnelles.
- **Aux entreprises qui ont engagé une négociation d'entreprise sur la valorisation des métiers des travailleurs de 2nde ligne.**
 - **Aux entreprises qui se sont engagées à ouvrir des négociations d'entreprise sur la valorisation des métiers des travailleurs de 2nde ligne dans le cadre d'un accord de « méthode ».** Ce dernier identifie les salariés concernés (selon les mêmes modalités que celles prévues ci-dessus), fixe le calendrier des négociations ainsi que leurs modalités de suivi. En tout état de cause, la négociation doit s'ouvrir dans un délai maximal de 2 mois à compter de la signature de l'accord de « méthode ».

NOTA : ces dispositions s'appliquent également aux entreprises couvertes par un accord de branche sur la valorisation des métiers des travailleurs de 2nde ligne et à celles dont la branche a engagé une telle négociation. **Dans les Travaux Publics, la FNTP n'a pas conclu de tel accord ni engagé cette négociation.**

Tableau récapitulatif

TYPE D'ENTREPRISE	LIMITES D'EXONERATION DE COTISATIONS
Entreprises de moins de 50 salariés	Exonération dans la limite de 2 000 € , sans condition de conclusion des accords ci-dessous.
Entreprises de 50 salariés et plus	Exonération dans la limite de 2 000 € : <ul style="list-style-type: none"> ▪ si l'entreprise met en œuvre 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 ▪ si l'entreprise est couverte par un accord de valorisation des travailleurs de la 2nde ligne ou si l'entreprise a négocié un accord de « méthode » prévoyant l'engagement d'une telle négociation ou si l'entreprise a engagé des négociations à ce sujet.
	Exonération dans la limite de 1 000 € : <ul style="list-style-type: none"> ▪ si l'entreprise n'a pas mis en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou n'a pas conclu avant cette même date un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022 ; ET ▪ si l'entreprise n'est pas couverte par un accord de valorisation des travailleurs de la 2nde ligne ou n'a pas négocié un accord de « méthode » prévoyant l'engagement d'une telle négociation ou n'a pas engagé des négociations à ce sujet.

FORMALITÉS DÉCLARATIVES

La prime doit être déclarée comme un élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions, afin notamment de permettre le contrôle du respect de ses conditions d'attributions. Cette déclaration est réalisée selon les modalités de droit commun dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN).

Le code type de personne (CTP) à utiliser pour la déclaration de la prime exceptionnelle est le **CTP 510** (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur).

Il peut être utilisé à compter de l'exigibilité de juillet 2020 au titre de la période de juin 2021.

Si le montant de la prime dépasse :

- 1 000 € pour une entreprise de 50 salariés et plus n'ayant soit pas mis en place un accord d'intéressement, soit pas conclu d'accord ou engagé des négociations sur la valorisation des métiers de deuxième ligne ;
- ou 2 000 € pour une entreprise de 50 salariés et plus disposant d'un accord d'intéressement ou de valorisation des métiers de deuxième ligne, ou pour les entreprises de moins de 50 salariés et les associations et fondations reconnues d'utilité publique.

La fraction excédentaire est soumise à cotisations et contributions sociales. Ce dépassement doit être déclaré dans les conditions habituelles avec les CTP habituels (CTP 100...).

IMPACT SUR LES COTISATIONS VERSÉES À LA CNETP

Tableau récapitulatif :

ASSIETTE	ENTREPRISES ADHÉRENTES À LA CNETP		
	OUI	NON	COMMENTAIRES
Assiette des cotisations congés payés		X	
Assiette de l'indemnité de congés payés versée par la caisse		X	
Assiette de la cotisation chômage intempéries		X	Dans la limite de 1 000 € ou 2 000 €
Assiette de la cotisation OPPBTP		X	Dans la limite de 1 000 € ou 2 000 € (au-delà dans le brut fiscal)
Assiette de la cotisation APAS IDF et PACA		X	Dans la limite de 1 000 € ou 2 000 € (au-delà dans le brut fiscal)

ANNEXE - MODÈLE DE DÉCISION UNILATÉRALE

Le présent modèle reste un simple exemple qui peut être complété et adapté en fonction des particularités de l'entreprise ou de l'établissement, qui décide de verser la prime exceptionnelle

NOTE DE LECTURE : Les éléments apparaissant en rouge sont à compléter par l'entreprise

VERSEMENT DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Préambule

Pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés de notre entreprise, nous avons décidé de verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat prévue par la loi du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, dans les conditions et les modalités fixées par la présente décision.

Article 1 – Salariés bénéficiaires

La prime exceptionnelle, objet de la présente décision unilatérale, sera versée aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Être lié par un contrat de travail avec l'entreprise au **<DATE>**, **<AU CHOIX : date de versement de la prime ou date de signature de la présente décision unilatérale>** ;
- Avoir perçu, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, une rémunération brute totale de moins de € (*indiquer le plafond d'exonération*) pour une année complète. Cette condition est appréciée à due proportion du temps de présence dans l'entreprise.

Article 2 – Prime exceptionnelle

2.1 – Montant de la prime

Hypothèse 1 : sans modulation

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à **<MONTANT>** € pour tous les salariés bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente décision unilatérale.

Hypothèse 2 : avec modulation (options limitatives)

Option 1 – selon le niveau de rémunération

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à **<MONTANT>** € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente décision unilatérale, dont la rémunération annuelle brute pour l'année **<DATE>** est inférieure à **<MONTANT>** €.

Ce montant est fixé à **<MONTANT>** € pour les salariés bénéficiaires, dont la rémunération annuelle brute pour l'année **<DATE>** est supérieure à **<MONTANT>** €.

Option 2 – selon le niveau de classification

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à **<MONTANT>** € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente décision unilatérale, **<AU CHOIX : appartenant à la classification ... (Ouvrier/ETAM/Cadre) / relevant du niveau de position suivant ... de la classification (Ouvrier/ETAM/Cadre)>**.

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à **<MONTANT>** € pour les salariés bénéficiaires, **<AU CHOIX : appartenant à la classification ... (Ouvrier/ETAM/Cadre) / ayant un niveau de position supérieur>**.

Option 3 – selon la durée du travail prévue au contrat de travail

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à **<MONTANT>** € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente décision unilatérale, dès lors qu'ils sont à temps complet et, le cas échéant pour un salarié en forfait jours, à **<NOMBRE>** jours.

Pour les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit, ce montant est corrigé en fonction de la durée ou du nombre de jours de travail prévus au contrat au titre de la période où le salarié est présent dans l'entreprise.

Option 4 – selon la durée de présence effective pendant l'année écoulée

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à **<MONTANT>** € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente décision unilatérale et présents pendant l'année écoulée.

Ce montant est réduit à due proportion de toute absence non assimilée à du temps de présence effectif par la loi *et les dispositions conventionnelles*, à l'exception de celles énumérées à l'article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021.

2.2 – Modalités de versement de la prime

La prime sera versée le **<DATE>**.

<LE CAS ÉCHEANT, SI L'ENTREPRISE EST DOTÉE D'UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE>

Le comité social et économique sera informé, avant le versement de la prime, de la présente décision unilatérale.

2.3 – Régime social et fiscal de la prime

La prime exceptionnelle versée dans les conditions prévues par la présente décision unilatérale ne donnera lieu à aucune cotisation et contribution sociale et ne sera pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Dès lors cette prime n'est pas prise en compte dans le prélèvement à la source, le revenu fiscal de référence et pour le calcul du droit à la prime d'activité.

Fait à **<LIEU>**, le **<DATE>**

Signature de l'employeur