



Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)

Précisions du ministère

20/04/2020

Le site du ministère du Travail publie un document Questions réponses sur la prime pouvoir d'achat (« prime Macron ») et notamment les critères de modulation dans le cadre de l'épidémie.

La loi de financement de la SS pour 2020 a prévu la reconduction, en 2020, de la PEPA, tout en la conditionnant à l'existence d'un accord d'intéressement, sauf exceptions.

Une ordonnance du 1er avril 2020 a ensuite modifié la loi pour prévoir notamment :

- **un nouveau critère de modulation du montant de la prime**, s'ajoutant aux critères préexistants (niveau de rémunération, niveau de classification, durée de présence effective sur l'année écoulée, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel) : les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19
- **le report de la date de versement** au 31 août 2020 (30 juin précédemment)
- **l'augmentation du montant exonéré** sous conditions : la limite de 1 000 € est portée à 2 000 € pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement, à la date de versement de la prime. L'accord d'intéressement peut être conclu jusqu'au 31 août 2020 et sa durée peut être inférieure à la durée de droit commun (3 ans), tout en étant d'au moins un an.

Le document [questions réponses du ministère](#) publié le 17 avril, apporte de nombreuses précisions dont certaines appellent des remarques de notre part :

- il est précisé (1.5) que la prime peut n'être versée qu'à partie seulement des salariés, « à raison des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 ». Si on applique cette position, cela conduirait à exclure certains salariés. Or, la loi prévoit que les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 sont un critère de modulation et non un critère d'exclusion. Il nous semble très risqué d'exclure des salariés : le risque pour l'employeur est un contentieux avec les salariés exclus et un redressement Urssaf.
- Il est précisé (2.5) que la « prime peut être modulée pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire (qui a débuté le 12 mars 2020) ou pour certains d'entre eux en raison de 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 ...). Il est notamment possible de **majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les personnes ayant été au contact du public.** Dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas. »* Sur ce point, nous conseillons d'user de la modulation avec modération, sauf à prendre un risque de contentieux à la clé. Il faut éviter toute pratique abusive.

- Il est précisé (2.6) qu'une entreprise peut **exclure du versement des salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire.** Car, selon le document, « *l'objectif du nouveau cas de modulation prévu par l'ordonnance 202-385 est de permettre de récompenser la possibilité de prendre en compte la présence effective du salarié, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail.* » Là encore, nous attirons l'attention sur le risque lié à l'exclusion de certaines personnes.

En conséquence, même si le document du ministère indique que l'on pourrait exclure certains salariés, nous vous déconseillons de le faire. Une modulation de la prime, en fonction des conditions de travail, est possible, en évitant des pratiques abusives.

Le Conseil supérieur a interpellé le ministère et la Direction de la Sécurité sociale sur ces difficultés.