



S O C I A L
N E W S

FCC

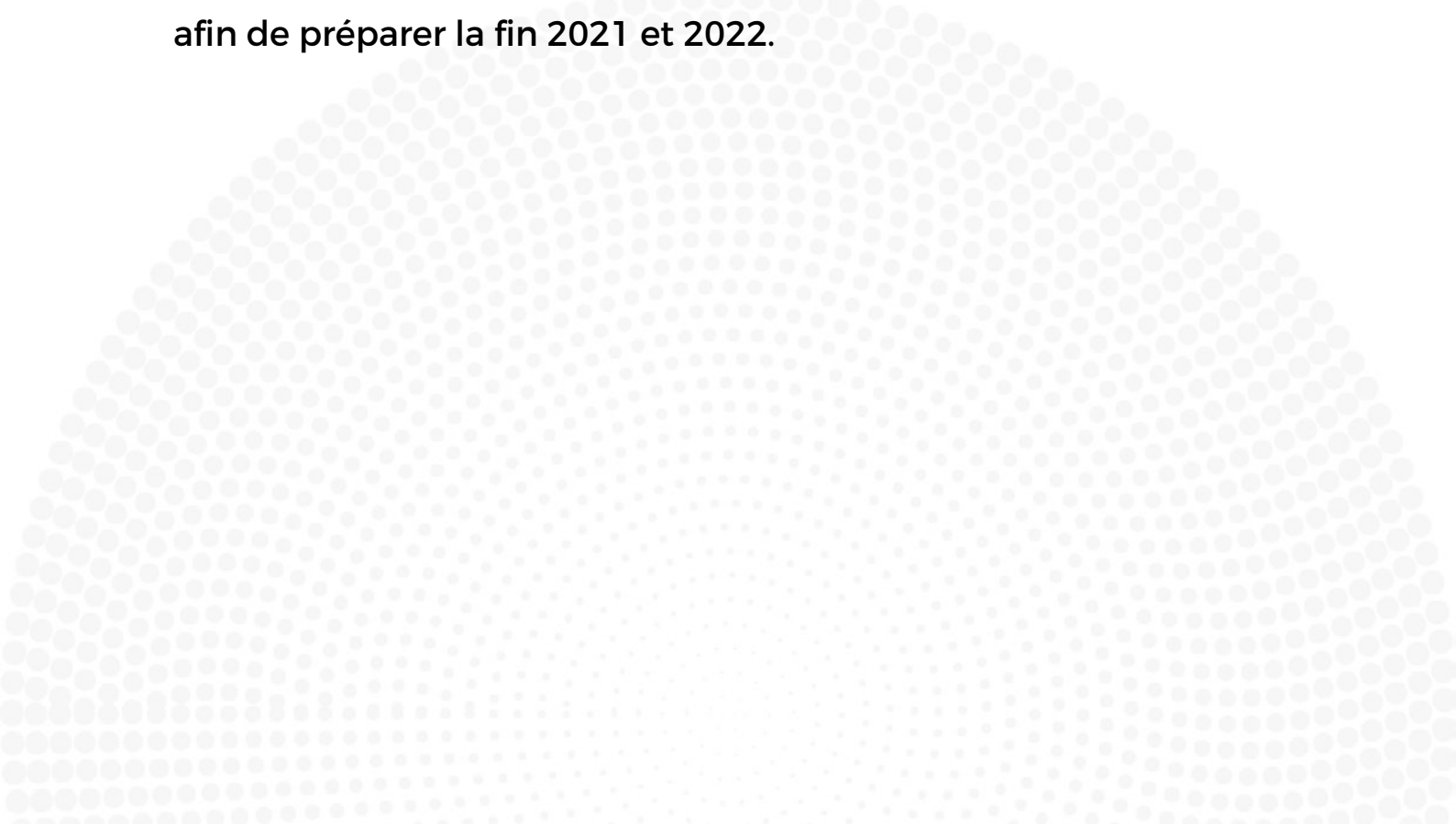
Comptez sur nous ! ▾



**PEPA,
INTERESSEMENT
& PRIMES**

La pratique salariale de l'employeur peut se traduire de plusieurs façons : le versement du salaire mensuel sur 12 mois, voire un treizième mois ou prime annuelle, qu'il soit prévu par accord collectif, contrat de travail ou usage. Le législateur a, par ailleurs, ajouté des dispositifs type intéressement ou Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA).

En cette fin d'année, il nous apparaît opportun de vous présenter (en les liant) la PEPA **(01)**, l'intéressement **(02)** et les primes **(03)** afin de préparer la fin 2021 et 2022.



01 LA PEPA

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite PEPA, instaurée en 2019 et reconduite en 2020 a été, à nouveau, reconduite sans changement dans ses conditions d'application, à une exception près concernant les bénéficiaires du plafond de 2000 €.

La prime est exonérée de tout prélèvement social et fiscal dans la limite d'un plafond de 1000 €, pour les salaires allant jusqu'à trois smic.

Si une entreprise utilisatrice attribue cette prime à ses salariés, elle doit en informer l'entreprise de travail temporaire, laquelle devra la verser au salarié mis à sa disposition.

Elle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération ni se substituer à des augmentations ou à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise.

Le montant 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

Les congés de maternité, paternité, d'adoption ou d'éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective.

01

LA PEPA

La prime doit être prévue par un accord d'entreprise ou de groupe, conclu selon les modalités prévues pour l'accord d'intéressement.

Elle peut aussi être instaurée par une décision unilatérale de l'employeur après information du CSE quand il existe.

La limite de 1000 € est portée à 2000 € dans les hypothèses suivantes :

- L'employeur de moins de 50 salariés: sans condition.
- L'employeur d'au moins 50 salariés :

1. S'il met en œuvre un accord d'intéressement:

l'employeur doit mettre en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou avoir conclu, avant cette même date, un accord prenant effet avant la date limite de versement de la prime.

2. S'il est couvert par un accord de branche ou d'entreprise valorisant les métiers de la 2ème ligne:

l'accord de branche ou d'entreprise doit identifier 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 le période d'état d'urgence sanitaire.

01 LA PEPA

L'accord de branche doit valoriser les métiers desdits salariés sur au moins deux des cinq thèmes suivants :

- La rémunération 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.

3. Si un accord d'entreprise ou de branche contient l'engagement de négocier la valorisation des métiers de seconde ligne : l'accord doit identifier au moins deux des thèmes ci-dessus. L'accord doit prévoir le calendrier et les modalités de suivi des négociations, lesquelles doivent s'ouvrir dans un délai maximal de deux mois à compter de la signature de l'accord.

4. Si l'employeur a engagé une négociation d'entreprise sur l'accord ci-dessus ou dont l'activité principale relève d'une branche ayant engagé de telles négociations.

Pour bénéficier de l'exonération, l'employeur doit verser la prime entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022.

02

L'INTERESSEMENT

Toutes les entreprises quel que soit l'effectif peuvent mettre en place un intéressement aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Cela suppose de conclure un accord :

- soit avec la représentation syndicale;
- soit avec la majorité des titulaires au comité social et économique;
- soit par référendum à la majorité des deux tiers du personnel si aucune représentation syndicale ou élue du personnel n'existe. Si l'une ou/et l'autre existe, il faut un accord entre l'employeur et la représentation du personnel ou syndicale pour recourir au référendum.

Dans cet accord, il convient de définir notamment :

- Le motif ayant abouti à la formule de calcul et à la répartition retenues.
- Les modalités de calcul de l'enveloppe d'intéressement.
- Les modalités de répartition entre les salariés de cette enveloppe (dans les entreprises de moins de 250 salariés, le chef d'entreprise peut aussi en être bénéficiaire).
- Les modalités de versement, de vérification de la bonne exécution de l'accord et le cas échéant, les modalités pour résoudre un différend avant de saisir la justice.

02

L'INTERESSEMENT

L'accord d'intéressement peut être conclu pour 1, 2 ou 3 exercices (ou années civiles). En effet, alors qu'à l'origine c'était une durée de trois ans, le législateur a pérennisé la possibilité de conclure pour une année ou deux années.

Si l'accord est conclu pour au moins deux exercices, il convient de définir la base de calcul pour la 2ème année et/ou la 3ème année de façon à disposer d'un accord complet c'est-à-dire opérationnel pour la durée convenue.

Il est possible de réviser la base de calcul ou les modalités de répartition au plus tard au cours de la première moitié de l'exercice considéré. Si la périodicité du calcul est semestrielle par exemple, il faut que l'avenant modifiant la base de calcul ou les modalités de répartition soit conclu au cours du 1er trimestre de l'exercice considéré.

L'intéressement présente plusieurs avantages :

1. Il est aléatoire puisque fonction de la réalisation des résultats ou performances qui auront été convenus. On peut d'ailleurs imaginer un seuil minimum de résultat pour que l'intéressement se déclenche. Dans les entreprises de plus de 50 personnes, on peut aussi organiser le lien entre l'intéressement et la participation aux résultats de l'entreprise.

02

L'INTERESSEMENT

2. Le montant versé au salarié est soumis aux cotisations CSG-CRDS mais n'est pas considéré comme un élément de salaire compte tenu de son caractère aléatoire.

3. L'intéressement est imposable au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques sauf pour le montant versé dans un plan d'épargne entreprise qui peut ainsi compléter le dispositif d'épargne salariale. L'intéressement est alors bloqué pour 5 ans sauf les cas de déblocage anticipés prévus par la loi (mariage, pacs, acquisition de la résidence principale, rupture du contrat de travail, etc.).

Par rapport aux considérations de politique salariale développées ci-dessus et ci-dessous, il convient d'indiquer que l'intéressement ne peut se substituer à des éléments permanents de rémunération sauf si une carence d'un an est respectée entre le dernier versement de l'élément salarial considéré et l'entrée en application de l'accord d'intéressement.

Pour la remise en cause d'un élément de rémunération, cf. ci-après, à propos des primes qui ne peuvent disparaître au profit d'un intéressement dans n'importe quelle condition.

03

LES PRIMES

Leur existence, la possibilité de les modifier ou de les supprimer dépend de la convention collective, des stipulations conventionnelles ou contractuelles propres à l'entreprise ou enfin des usages existant dans celle-ci.

La prime est prévue par la convention collective de branche

Ce sont les syndicats en charge de cette dernière qui peuvent la modifier voire la supprimer.

Par accord collectif d'entreprise peut-on la remplacer par un autre avantage ?

OUI sauf si la convention collective a verrouillé ladite prime. En effet, depuis une Ordonnance MACRON de septembre 2017, une articulation entre ce que peut faire la branche et ce que peut conclure l'employeur a consisté à distinguer les salaires minima hiérarchiques de la branche qui s'imposent à l'employeur et les primes qui peuvent connaître des dérogations ; cette répartition des pouvoirs peut être annihilée par la définition conventionnelle des salaires minima.

C'est ce qu'a décidé le Conseil d'Etat dans un arrêt récent du 7 octobre 2021 en contredisant la position ministérielle tenue jusqu'ici : tout dépend donc de ce qu'écrivent les signataires des accords salariaux au niveau de la branche. Ils ont la possibilité de définir une notion de rémunération englobant une ou des primes. Si tel est le cas, la prime s'impose alors à l'employeur et aux salariés : l'entreprise peut négocier son propre accord mais la prime telle que définie par la branche constitue un minimum. **Cette décision récente va amener les commissions paritaires de branche à devoir se positionner sur ce qui compose le salaire minimum, qu'il soit mensuel ou annuel.**

03

LES PRIMES

La prime est prévue par un accord collectif d'entreprise

Sa révision est possible par un avenant :

- avec les seuls signataires du texte initial si celle-ci est opérée pendant le cycle de 2, 3 ou 4 ans retenu comme durée du mandat des élus au CSE au moment des élections ;
- avec tous les syndicats déclarés représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement suite aux élections de comité social et économique (CSE) si la révision intervient au-delà du cycle électoral défini ci-dessus ;
- avec les élus titulaires du CSE en l'absence de représentation syndicale ;
- par référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés sans CSE.

La révision quand elle se réalise par avenant conclu comme indiqué ci-dessus s'impose au personnel : il n'y a pas d'avantage acquis au maintien de l'ancien dispositif sous réserve toutefois de la contractualisation qui pourrait résulter d'une rédaction maladroite du contrat de travail faisant référence à cette prime.

La prime est prévue par le contrat de travail

Dans ce cas, elle constitue un élément contractuel qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié. La rédaction de la prime issue du contrat de travail peut prendre plusieurs formes : il peut s'agir d'un salaire annuel prime comprise, d'une prime variable liée à des objectifs de résultat, de marge, d'évolution de chiffre d'affaires, etc... Dans ces hypothèses, le caractère contractuel de ladite prime ne fait pas débat.

Là où l'analyse est plus aléatoire c'est lorsque la prime est mentionnée comme s'il s'agissait d'un avantage individuel alors qu'il ne s'agit que de l'application de la prime appliquée à l'ensemble du personnel. Selon les termes utilisés le cumul des deux primes ne peut être exclu alors que la révision d'une prime non contractuelle est possible comme indiqué ci-après.

03

LES PRIMES

La prime résulte d'une pratique de l'entreprise sans obligation textuelle

La prime est-elle exceptionnelle ou résulte-t-elle d'un usage ?

Une prime cesse d'être exceptionnelle quand elle remplit les conditions de l'usage c'est à dire qu'elle est devenue constante, fixe et générale :

- la constance : elle a été versée plusieurs fois selon sa périodicité mensuelle ou annuelle par exemple ;
- la fixité : elle a été calculée de façon identique lors de ses différents versements (par exemple un pourcentage du salaire) ;
- la généralité : elle a été versée à l'ensemble du personnel ou à tout le moins à une catégorie définie, par exemple tous les ouvriers et employés.

Si les conditions de l'usage exposées ci-dessus sont remplies, le montant le plus faible versé devient le montant minimum ou le pourcentage du salaire appliqué jusqu'ici constitue ce minimum.

Dans les deux cas, qu'il y ait prime exceptionnelle ou usage, la prime peut être révisée ou supprimée. Ce qui change ce sont les modalités : la révision ou la suppression d'un usage suppose que les salariés soient préalablement et individuellement informés par écrit avec un délai de prévenance minimum de trois mois au moins. S'il existe un CSE, il doit être informé avant que le personnel ne le soit.

Au contraire, quand la prime est exceptionnelle, son non-versement n'est pas lié à des conditions : le chef d'entreprise peut attendre la fin de l'année pour annoncer un montant inférieur à l'année précédente ou l'absence de prime.

De plus, si la prime est exceptionnelle, elle n'est pas un élément de rémunération : la mise en œuvre d'un accord d'intéressement ne sera pas une substitution interdite selon les critères de l'URS-SAF comme indiqué ci-dessus.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute**

FCC
Comptez sur nous ! 