

# Tout savoir sur...

---

La prime exceptionnelle de  
pouvoir d'achat



Dans le cadre d'un communiqué de Presse, le Gouvernement a annoncé la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2021 permettant à l'employeur de verser à ses salariés une prime exonérée d'impôts et de charges sociales.

Dans ce contexte, le projet de loi de finances rectificative pour 2021 présenté en conseil des ministres comporte à son article 2 des dispositions relatives aux conditions de versement de la prime. Dans l'attente de la version définitive du projet de Loi et de sa publication au Journal Officiel, nous vous présentons la mesure dans sa nouvelle version\*.

***\*des modifications sont donc susceptibles d'être apportées et feront l'objet d'une actualisation dès publication des textes officiels définitifs – la présente synthèse est établie sous toute réserve de l'évolution des dispositions du projet de Loi de finances rectificative.***

### Modalités de mise en place

La prime est mise en place soit :

- par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement,
- par décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit informer le Comité Social et Economique (CSE) avant le versement de la prime.

L'entreprise choisit la modalité de mise en place qui lui convient le mieux, il n'y a aucune priorité de l'accord d'entreprise sur la décision unilatérale.

### Période de versement

La prime pourra être versée à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 et jusqu'au 31 mars 2022.

La période de versement est donc encore plus longue que les années précédentes.

### Salariés bénéficiaires

La prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond qui est librement défini par l'employeur (il peut être inférieur au seuil d'exonération). C'est l'accord ou la décision unilatérale qui fixe les conditions d'attribution.

L'exonération n'est applicable qu'aux primes versées aux salariés dont la rémunération sur les 12 mois précédant le versement de la prime est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue au contrat. La valeur du SMIC sera donc proratisée pour les salariés à temps partiel.

L'exonération bénéficie aux seuls salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime.

### Montant de la prime

Le montant de la prime attribuée est fixé librement par l'accord ou la décision unilatérale.

Mais la prime est exonérée dans la limite de :

- 1 000 € (cas général)
- 2 000 € sous condition soit d'un accord d'intéressement soit d'un accord d'engagement de négociation en vue de la valorisation des travailleurs de la 2<sup>ème</sup> ligne (accord collectif ou appartenant à une branche d'activité ayant engagé de telles négociations).

Par exception, certaines associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général notamment auraient directement accès à la limite d'exonération de 2 000 € sans condition.

Il s'agit d'exonération d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations de sécurité sociale, CSG, CRDS, AGIRC-ARRCO, assurance chômage...) et des taxes assises sur les salaires (taxe d'apprentissage, contribution à la formation professionnelle, participation à l'effort de construction, taxe sur les salaires...).

La partie de la prime attribuée, excédant 1 000 € (ou 2 000 € selon conditions), est assujettie à l'impôt et aux cotisations sociales dans les conditions habituelles.

### Modulation de la prime

L'accord ou la décision unilatérale peut prévoir une modulation du montant de la prime en fonction de critères limitativement énumérés : rémunération, niveau de classification, durée du travail prévue au contrat en cas de temps partiel, durée de présence effective pendant l'année écoulée.

Toute autre forme de modulation ferait perdre le bénéfice des exonérations.

Pour rappel : certains congés sont assimilés à des durées de présence effective c'est le cas notamment du congé de maternité, de paternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé de présence parentale, salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant gravement malade.

### Prime de non substitution

La prime doit correspondre à une rémunération supplémentaire. Elle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage, ni à aucune augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

### Cas des intérimaires

Les salariés intérimaires bénéficient de la prime mise en place dans l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés. L'entreprise utilisatrice doit en informer l'entreprise de travail temporaire dont relève le salarié mis à disposition.

L'entreprise de travail temporaire verse la prime à l'intérimaire selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice.

Les intérimaires bénéficiaires sont ceux mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à la date de versement de la prime.

La prime versée aux intérimaires est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu si les conditions d'exonération sont remplies par l'entreprise utilisatrice.

### Valorisation des travailleurs de 2<sup>ème</sup> ligne

Il s'agit des 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.

L'accord doit porter sur au moins deux des cinq thèmes identifiés :

- Rémunération et classification
- Nature du contrat de travail
- Santé et sécurité au travail
- Durée du travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale
- Formation et évolution professionnelle

Contact :



01.64.22.77.44



[contact@crowe-fideliance.fr](mailto:contact@crowe-fideliance.fr)