Intéressement et Prime PEPA – Actualités en temps de crise Covid-19

Visio Conférence

28 avril 2020

Intervenantes :

Maitre Anne Leleu-Eté
Cabinet AXEL avocats
Avocat Associé
Mobile : 06 80 06 32 58
anne.leleu@axel-avocats.com

Anne PODEUR
DRH Externalisée
Mobile : 06 88 57 71 98
ExplikRH@orange.fr

Animatrice : Véronique PAILLIEUX
CCIPARIS

Coordinatrice Emploi
Mobile : 0770089971
vpaillieux@cci-paris-idf.fr

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen en Ile-de-France dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014-2020

Covid-19

Intéressement et PEPA
Les derniers aménagements

Avec la crise, le Gouvernement est venu assouplir les modalités de mise en place de la PEPA ainsi que de l'intéressement.

LES NOUVEAUTÉS RELATIVES À L'INTÉRESSEMENT

- **Différents dispositifs d'épargne salariale**
  - Intéressement
  - Participation
  - Plans d'épargne (PER)

- **Avantages**
  - Traitement fiscal et social favorable
  - Aider les salariés à préparer des projets personnels et leur retraite
  - Motiver les salariés

- **L'intéressement** est un dispositif facultatif ayant « pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise » (L. L3312-1 al. 3 du Code du travail).

Quels sont les grands principes relatifs à l'intéressement ?

- **Caractère collectif**
  - Bénéficie à tous les salariés de l'entreprise
  - Possibilité de faire bénéficier le dirigeant + conjoint du dirigeant (y compris partenaire de PACS) si effectif <250 salariés
  - Possibilité d'exclure uniquement les salariés présentant une ancienneté de moins de 3 mois

- **Non substitution de l'épargne salariale au salaire**

- **Caractère aléatoire selon les résultats ou les performances de l'entreprise**

- **Entreprise à jour de ses élections professionnelles**

Comment est-il mis en place ?

- **Accord conclu dans l'entreprise**
  - Délégué syndical ou représentant d'une organisation syndicale représentative
  - Avec le CSE
  - Majorité des 2/3 des salariés dans le cadre d'un référendum
  - Accord « clé en main » si la branche professionnelle propose ce dispositif – via décision unilatérale pour les entreprises de moins de 50 salariés.

- **Contenu de l'accord**
  - Période de conclusion
  - Modalités de calcul et de répartition de l'intéressement
  - Dates de versement
  - Conditions dans lesquelles le CSE est informé de l'application de l'accord

Comment est-il mis en place ?

- **Dépôt administratif**
  - Dépôt sur www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr
- **Contrôle de l'administration**
  - 4 mois
  - 6 mois

Régime social et fiscal de faveur

- **Régime social**
  - Exonération de cotisations sociales sauf CSG/CRDS
  - Exonération de forfait social de 20% pour les entreprises de moins de 250 salariés

- **Régime fiscal**
  - Exonération d'impôts sur le revenu
  - Déduction des sommes versées aux salariés du bénéfice imposable de l'entreprise

Quelles nouveautés en temps de crise ?

- **Durée de l'accord**
  - Principe : durée de 3 ans
  - Ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020 : la durée de l'accord d'intéressement peut être fixée entre 1 et 3 ans.

- **Délai pour signer le document**
  - En principe : les accords d'intéressement doivent être conclus dans les 6 premiers mois de l'exercice concerné sous peine de ne pas bénéficier des avantages sociaux et fiscaux
  - Ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020 : possibilité de conclure un accord d'intéressement jusqu'au 31 août 2020.

Quelles nouveautés en temps de crise ?

- **Date de versement**
  - En principe, les sommes issues de l'intéressement sont versées aux bénéficiaire ou affectées sur un plan d'épargne salariale avant le 1er jour du 6ème mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise, soit le 31 mai pour les exercices correspondant à l'année civile
  - Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 JO du 26 : reporte la date limite de versement au 31 décembre 2020

PEPA, QUELLES NOUVEAUTÉS ?

- La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2020 du 24 décembre 2019 avait reconduit la possibilité pour les entreprises de verser à leurs salariés une **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)** exonérée :
  - d'impôt sur le revenu ;
  - de cotisations et contributions sociales ;
  - de la participation-construction et de l'ensemble des contributions dues au titre de la formation professionnelle.

- Elle instaurait une nouvelle condition pour verser la prime exonérée : être dotée d'un accord d'intéressement.

- **L'Ordonnance du 1er avril 2020** a modifié les modalités de versement et assouplit les conditions de mise en place.

- L'Administration a également donné quelques précisions

Rappel du dispositif et des conditions de mise en place

- La mise en place de la PEPA est **facultative.** Elle peut être réalisée par :
  - **Accord collectif d'entreprise ou de groupe**, selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement ;
  - **Décision unilatérale de l'employeur** après consultation du CSE ou information des salariés.

- Le dispositif permet de verser aux salariés une prime exonérée d'impôts et de charges sociales sous deux plafonds :
  - Un versement aux salariés dont la rémunération est inférieure à **3 SMIC annuels** ;
  - Un plafond d'exonération de maximum **1.000 euros (initialement)**.

- La PEPA ne peut se substituer partiellement ou totalement à aucun élément de rémunération.

Quelles précisions concernant les salariés éligibles ?

- La prime est attribuée à **l'ensemble des salariés** liés à l'entreprise par un contrat de travail et aux **intérimaires éventuellement présents** ;
  - **Le cas échéant** : dont la rémunération est inférieure à un plafond librement défini par l'entreprise.

- Jusqu'à présent les bénéficiaires de la prime étaient les salariés **présents à la date de versement**.

- L'Ordonnance du 1er avril 2020 ajoute que les bénéficiaires pourront désormais également être les salariés **présents à la date de dépôt de l'accord collectif ou à la date de signature de la décision unilatérale.**

Une prime modulable sous quelles conditions ?

- Le montant de la prime continue d'être modulable en fonction de critères cumulatifs :
  - de la rémunération,
  - du niveau de classification,
  - de la durée de présence effective pendant l'année écoulée,
  - de la durée de travail prévue au contrat.

- L'Ordonnance du 1er avril 2020 ajoute un critère de modulation : **conditions de travail liées à l'épidémie**.
  - **Objectif de ce nouveau critère** : permettre aux entreprises qui le souhaitent de verser une prime d'un montant supérieur aux salariés qui doivent se déplacer sur leur lieu de travail car le télétravail est impossible.
  - **D'un critère de modulation à un critère d'attribution / exclusion ?** Q/R Gouvernement du 17 avril 2020.

La négociation d'un accord d'intéressement est-elle obligatoire ?

- L'Ordonnance du 1er avril 2020 supprime la condition d'existence d'un accord d'intéressement préalable pour bénéficier du régime d'exonération fiscale et sociale :

  - **Si la société est dotée d'un accord d'intéressement à la date de versement** : la PEPA bénéficiera d'un dispositif d'exonération sociale et fiscale dans la limite de **2.000 euros**.

  - **Si la société n'est pas dotée d'un accord d'intéressement à la date de versement** : la PEPA ne pourra bénéficier du dispositif d'exonération sociale et fiscale que dans la limite de **1.000 euros**.

  ➢ Ordonnance du 22 avril 2020 : exonération jusqu'à 2.000 euros pour les associations et fondations d'utilité publiques même sans accord d'intéressement

La négociation d'un accord d'intéressement est-elle obligatoire ?

- Quelles conséquences en pratique pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement ou qui souhaiteraient l'être ?

  - **Pour les sociétés qui avaient déjà versé la PEPA pour 2020 et qui sont couvertes par un accord d'intéressement** : elles pourront verser une nouvelle prime. Le bénéfice des exonérations sociales et fiscales s'appréciera en cumulant le montant des deux primes, dans la limite de 2.000 euros.

  - **Pour les sociétés qui ne sont pas couvertes par un accord d'intéressement et qui souhaiteraient le mettre en place :** elles pourront, d'ici le 31 août 2020, conclure un accord d'intéressement. Le bénéfice des exonérations sociales et fiscales s'appréciera dans la limite de 2.000 euros.

  - **Pour les autres** : l'exonération reste fixée à 1.000 euros.

Un plafond d'exonération inchangé

- **Rappel**

  - La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ne peut être exonérée de charges sociales et d'impôts que pour les salariés ayant perçu **au cours des 12 mois précédant son versement une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel**, calculée en fonction de la durée du travail prévue au contrat et proratisée pour les salariés à temps partiel ou qui n'auraient pas travaillé sur l'intégralité de la période.

  - Ce plafond ne change pas.

  ➢ **Il peut toujours être modulé en-deçà** par l'entreprise qui réserverait la PEPA à des salariés percevant une rémunération inférieure.

Quelle est la date limite de versement ?

- Initialement, la PEPA ne pouvait être versée que jusqu'au 30 juin 2020.

- L'Ordonnance du 1er avril 2020 a reporté la date limite de versement au **31 août 2020**, en présence ou non d'un accord d'intéressement.

Nous contacter

Axel Avocats
30 Rue Cambacérès - 75008 Paris
Standard : 01 84 25 20 21
contact@axel-avocats.com
www.axel-avocats.com

Anne Leleu-Eté
Avocat Associé
Mobile : 06 80 06 32 58
anne.leleu@axel-avocats.com

Solenne André
Juriste Droit Social
solenne.andre@axel-avocats.com