

PEPA – PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT **Synthèse de l'Instruction DSS du 16 avril 2020 – points de vigilance**

✘ Critère de modulation lié aux conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19

L'Instruction confirme la possibilité d'exclure certains salariés sur la base du nouveau critère de modulation prévu depuis le 1er avril 2020, et tenant aux conditions de travail pendant la période de lutte contre le Covid-19. Elle fait donc de ce critère un critère d'exclusion et de modulation.

Nous avons déjà émis des réserves sur la possibilité d'exclure certains salariés et nous maintenons notre préconisation : quels que ce soient les critères retenus, un montant plancher devra être prévu afin de limiter les risques de redressement URSSAF en cas de contrôle.

A noter également sur le même sujet : pour le critère afférent aux conditions de travail, l'Instruction précise que les salariés absents **pour des congés liés à la parentalité** peuvent être exclus de la prime. Dans la mesure où ces congés sont en principe assimilés à des périodes de présence effective, nous anticipons sur ce point un risque potentiel de discrimination. A titre de précaution, ce critère d'exclusion est selon nous à éviter.

✘ Attention aux dates de référence retenues

L'Instruction précise 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) (...)* ».

Il semble qu'il y ait une erreur dans la date retenue dès lors que l'état d'urgence sanitaire a débuté le 24 mars et se terminera le 10 juillet. Par mesure de prudence, c'est cette période qui devra être retenue en cas de modulation du montant sur la base des conditions de travail.

✘ Possibilité de prévoir un second versement si un avenant au texte initial est conclu

L'Instruction indique que « *les entreprises ayant déjà versé une prime exceptionnelle sur la base de l'article 7 de la LFSS pour 2020 pourront compléter leur versement initial par un avenant à la convention ou à la DUE.* ».

Il conviendrait de rédiger un second accord ou une seconde Décision Unilatérale de l'Employeur.

✘ Accord d'intéressement facultatif

L'Instruction confirme la suppression du critère de conclusion préalable d'un accord d'intéressement (rappelons que celui-ci permet toutefois, désormais, de verser aux salariés la somme de 2.000 euros au lieu des 1.000 euros prévus initialement par les textes).

L'accord pourra être d'une durée de 1 à 3 ans.

✘ Date de paiement limitée au 31 août 2020

Rappelons que, quelle que soit la situation de l'entreprise, la PEPA devra impérativement être versée le 31 août 2020 au plus tard.