

PRIME DE POUVOIR D'ACHAT 2021

La loi de finances rectificative pour 2021 vient d'être publiée au Journal officiel du 20 juillet 2021.

Elle prévoit la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Les principales modifications par rapport au dispositif applicable en 2020 sont :

- Les dates de versement
- Les deux situations supplémentaires permettant de porter la limite d'exonération à 2 000€
- La suppression du critère de modulation du montant de la prime en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19

Date de versement	Entre le 1 ^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date <ul style="list-style-type: none"> ✓ de versement de la prime ✓ Ou de signature de la décision unilatérale (DU) (ou de dépôt de l'accord) - Possibilité d'exclure les salariés dont la rémunération excède un seuil déterminé par la DU ou l'accord - Sont exclus de l'exonération les salariés dont la rémunération \geq 3 Smic <ul style="list-style-type: none"> ✓ Seuil apprécié en fonction de la rémunération des 12 mois précédant le versement de la prime ✓ Calcul tenant compte de la durée du travail prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du CSS (calcul du Smic pour la réduction générale de cotisations patronale, dite « Fillon », en cas de temps partiel ou d'année incomplète) - Versement aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice par leur employeur
Montant de la prime	<ul style="list-style-type: none"> - Fixé par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur - Exonération limitée à 1 000 € / 2 000 € (voir ci-après) - Possibilité de moduler le montant de la prime en fonction de : <ul style="list-style-type: none"> ✓ La rémunération ✓ La classification ✓ La durée de présence effective pendant l'année écoulée (certaines absences sont assimilées à une présence effective) ✓ Durée du travail prévue au contrat - Non substitution à un autre élément de rémunération
Limite d'exonération	<ul style="list-style-type: none"> - Jusqu'à 1 000 € : tous les employeurs - Jusqu'à 2 000 € si l'employeur se trouve dans l'une des situations ci-dessous <ul style="list-style-type: none"> ✓ Entreprise de moins de 50 salariés

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Association ou organisme d'utilité publique ou d'intérêt général ✓ Condition liée à l'intéressement <ul style="list-style-type: none"> • Employeur mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime • Ou employeur ayant conclu avant la date de versement de la prime un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022 ✓ Condition liée à la valorisation des salariés de « 2e ligne » <ul style="list-style-type: none"> • Employeur couvert par un accord collectif de branche ou d'entreprise visant à valoriser les métiers des salariés de « 2e ligne » • Ou par un accord de méthode sur ce sujet • Ou ayant engagé des négociations d'entreprise ou dont l'activité principale relève d'une branche ayant engagé des négociations pour un tel accord
Exonérations	<ul style="list-style-type: none"> - D'impôt sur le revenu - Des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (y compris CSG/CRDS) - De la contribution unique à la formation et à l'alternance - De la participation à l'effort de construction
Formalités	<p>Mise en place de la prime par</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Accord d'entreprise (ou de groupe) conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement à déposer à la Dreetts ✓ Ou décision unilatérale de l'employeur et information du CSE (s'il existe) avant le versement de la prime <p>Mentions minimales de la DU/accord</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Date à laquelle est appréciée l'appartenance à l'entreprise ✓ Plafond de rémunération déterminant les bénéficiaires de la prime (le cas échéant) ✓ Montant de la prime ✓ Conditions de modulation du montant de la prime (le cas échéant)

Nous vous rappelons que la prime reste **une faculté** pour l'employeur et **non une obligation**.