

6 mai 2020 à 12h12

Modulation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat « Covid-19 » : direction de la sécurité sociale et ministère du Travail à l'unisson

Social

Paye

BOFIP et Circulaires

#Coronavirus #Rémunération



Dans une instruction diffusée le 5 mai 2020 (mais datée du 16 avril), la direction de la sécurité sociale a commenté les adaptations apportées à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat au contexte de la crise sanitaire. Comme le ministère du Travail, elle considère que son montant peut être modulé compte tenu des conditions de travail des salariés pendant la crise, au point d'être nulle et qu'il est possible d'exclure les télétravailleurs de son attribution.

Source : Instr. DSS/5B 2020-59 du 16 avril 2020 https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/DSS/2020/DSS-instruction-2020_59-prime%20exceptionnelle.pdf

PAR LA RÉDACTION REVUE FIDUCIAIRE

Modulation du montant de la PEPA : la position du ministère du Travail posait question

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) que les employeurs peuvent mettre en place a été adaptée au contexte de la crise sanitaire liée au covid-19 par une ordonnance du 1^{er} avril 2020 (loi [2019-1446](#) du 24 décembre 2019, art. 7 modifié ; ord. [2020-385](#) du 1^{er} avril 2020, art. 1).

Cette ordonnance a permis aux employeurs de moduler le montant de la PEPA en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie, pour récompenser les salariés qui ont été « au front » pendant la crise sanitaire (voir notre actualité du 2 avril 2020).

Le ministère du Travail, dans un questions/réponses diffusé le 17 avril 2020, avait ainsi indiqué qu'il était possible (questions/réponses min. Travail du 17 avril 2020, Q/R 2.5 ; voir notre actualité du 21 avril 2020) :

- de **majorer substantiellement la prime** pour l'ensemble des **salariés ayant continué leur activité** pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les **personnes ayant été au contact du public** ;
- de **tenir compte des différences dans les conditions de travail** des salariés ayant continué leur activité pendant la crise ;
- ou de **majorer la prime pour les salariés** ayant été astreints de **se rendre sur leur lieu de travail habituel** pendant une large part de la période d'urgence sanitaire, par rapport à celle versée à des salariés ayant subi ces conditions de travail pendant une plus courte période.

Le ministère était même allé plus loin, en précisant qu'il était **possible que l'employeur exclut les télétravailleurs de son versement** (questions/réponses min. Travail du 17 avril 2020, Q/R 2.6) et que la modulation du montant de la prime, en fonction des conditions de travail pendant la période d'urgence sanitaire, pouvait permettre le versement d'un **montant de prime nul** (questions/réponses du 17 avril 2020, Q/R 2.11).

Ce point posait **difficulté**, car il était en contradiction avec l'instruction de la direction de la sécurité sociale (DSS) du 15 janvier 2020, où il était clairement indiqué que si un critère de modulation pouvait faire varier le montant de la prime, il était exclu qu'il conduise à priver de prime un salarié qui y était éligible (instr. DSS/5B 2020-11 du 15 janvier 2020 pour la PEPA 2020, Q/R 3.7). Nous l'avons soulevé dans notre information du 21 avril 2020.

Il restait à savoir si la DSS allait revenir sur sa position du début de l'année. C'est chose faite avec cette instruction du 16 avril 2020.

Modulation en fonction des conditions de travail, exclusion des salariés en télétravail, prime nulle : la DSS s'aligne

Sur la question du critère de modulation du montant de la prime, **la DSS** est à l'unisson avec le ministère du Travail avec cette instruction du 16 avril 2020.

Elle **reprend dans les mêmes termes les possibilités de moduler le montant de la prime compte tenu des conditions de travail** des salariés pendant la crise sanitaire : montant majoré pour les salariés qui sont restés présents, différences dans les conditions de travail de ceux-ci, temps de présence plus long pendant cette crise, etc. (instr. DSS/5B 2020-59 du 16 avril 2020, Q/R 2.5).

Elle confirme la possibilité d'exclure les télétravailleurs du versement de la prime (instr. DSS/5B 2020-59 du 16 avril 2020, Q/R 2.6).

Enfin, elle admet également que la modulation du montant de la prime, en fonction des conditions de travail pendant la période d'urgence sanitaire, peut permettre le versement d'un montant exonéré compris **entre 0 et 1 000 €**, seuil porté à **2 000 €** en cas de mise en œuvre d'un **accord d'intéressement** (instr. DSS/5B/2020-59 du 16 avril 2020, Q/R 2.11).

La DSS fait donc une « entorse », pour la question des conditions de travail, sur la position de principe de son instruction du 15 janvier 2020 selon laquelle un critère de modulation ne pouvait pas mettre une prime à zéro.

Les autres points de l'instruction

L'instruction de la DSS commente les autres mesures apportées par l'ordonnance du 1^{er} avril 2020, en particulier le relèvement du plafond d'exonération à 2 000 € si l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement, le report de la date de versement de la PEPA au 31 août 2020, etc.

La modulation doit être prévue dans l'acte qui met en place la prime

L'employeur entend moduler le montant de la prime entre ses bénéficiaires en fonction d'un des critères autorisés (dont celui des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19) doit le prévoir dans l'accord d'entreprise ou de groupe, ou la décision unilatérale par laquelle il met en place la prime (loi [2019-1446](#) du 24 décembre 2019, art. 7, III). Si ce n'est pas prévu, il est impossible de mettre en place une modulation « à la hussarde » au moment de son versement.