

LETTRE D'INFORMATION DU 27/07/2021 - N°18

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021-2022 est définitivement votée

La première loi de finances rectificative pour 2021 a été définitivement adoptée le 12 juillet 2021.

Cette fois, la fenêtre de versement de la prime s'étend du 1^{er} juin 2021 au 31 mars 2022.

Comme les fois précédentes, la prime est facultative. Les employeurs qui choisiront de la mettre en place pourront procéder soit par **décision unilatérale**, soit par **accord d'entreprise ou de groupe** conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement.

Exonération jusqu'à 2 000 € dans les entreprises de moins de 50 salariés

La limite d'exonération est portée à 2 000 € dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ces employeurs et leurs salariés ont d'office accès à la limite d'exonération majorée sans besoin d'accord d'intéressement ou de valorisation des travailleurs de la 2^e ligne.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat version LFR 2021	
I) Mise en place et fenêtre de versement	
Mise en place de la prime	<ul style="list-style-type: none"> • Deux possibilités : <ul style="list-style-type: none"> -accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement (1) ; -décision unilatérale de l'employeur (2). • Pas de priorité de l'accord sur la décision unilatérale. L'employeur est libre de choisir la méthode qui lui convient.
Fenêtre de versement	Du 1 ^{er} juin 2021 au 31 mars 2022 (hors de ces bornes, pas d'exonération).
II) Conditions d'attribution et montant de la prime	

Salariés bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> • Fixation par l'accord ou la décision unilatérale. • Tous les salariés ou ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé par l'accord ou la décision unilatérale (le cas échéant inférieur au seuil de 3 SMIC qui gouverne les exonérations). • Seuls les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail soit à la date de versement de la prime, soit à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime, sont éligibles aux exonérations. En toute logique, seuls ces salariés doivent donc pouvoir bénéficier de la prime.
Montant de la prime	Fixé par l'accord ou la décision unilatérale.
Critères de modulation autorisés	Possibilité de prévoir dans l'accord ou la décision unilatérale une modulation du montant de la prime en fonction de critères limitativement énumérés : rémunération, classification, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, durée de présence effective sur l'année écoulée (3).
Principe de non-substitution au salaire	La prime ne peut se substituer : <ul style="list-style-type: none"> -à aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage ; -à aucune augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.
III) Les exonérations	
Salariés éligibles aux exonérations	Salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail soit à la date de versement de la prime, soit à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime, et ayant perçu une rémunération < à 3 fois le SMIC annuel (4) sur les 12 mois précédant le versement de la prime.
Nature et étendue des exonérations	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération d'impôt sur le revenu, des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (y inclus CSG/CRDS), de contributions formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction : <ul style="list-style-type: none"> -dans la limite de 1 000 € (cas général) ; -ou dans la limite de 2 000 € sous condition soit d'effectif (entreprises de moins de 50 salariés), soit d'accord d'intéressement, soit d'accord ou d'engagement de négociation en vue de la valorisation des travailleurs de la 2^e ligne ainsi que pour certaines associations et fondations (<i>voir nos développements</i>).