

Selon le ministère « moduler » serait « exclure » ?

Comme nous vous l'annoncions dans un précédent Z&Actu , l'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 PEPA a inséré un nouveau critère de modulation de la prime PEPA , celui des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

Vous avez donc désormais la possibilité de moduler le montant de la PEPA en fonction :

- de la rémunération ;
- du niveau de classification ;
- **des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19** ;
- de la durée de présence effective ou la durée de travail prévue au contrat de travail (dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L.241-13 du code de la sécurité sociale).

Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime et peuvent être combinés.

Dans so, Q/R publiées le 17 avril dernier, le Ministère du travail précise quelles sont les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 qui permettraient de moduler le montant de la prime (article 2.5 du Q/R) :

" 2.5 Quelles conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 permettent de moduler le montant de la prime ?

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) ou pour certains d'entre eux en raison de conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public ...). Il est notamment possible 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. Dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas.

Une modulation tenant compte des différences dans les conditions de travail des salariés ayant continué leur activité est également possible. Il est par exemple possible de différencier le niveau de la prime des salariés ayant continué leur activité en télétravail de celui versé à ceux qui ne pouvaient pas recourir au télétravail et ont dû se rendre sur leur lieu de travail.

Il est également possible, par exemple, 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."

ILLUSTRATIONS PRATIQUES :

- Une entreprise pourrait prévoir une majoration de la PEPA pour les salariés qui ont travaillé pendant la période 12 mars – 12 mai 2020. Il peut ainsi être décidé de verser 100 € de prime à tous les salariés et d'appliquer un coefficient multiplicateur de 10 pour les salariés présents pendant la période 12 mars – 12 mai 2020.

Cela revient à exclure de la majoration les salariés en arrêt de travail ou en congés, RTT.

- Une entreprise pourrait prévoir une majoration de la PEPA uniquement pour les salariés contraints de se rendre sur leur lieu de travail (car télétravail impossible) pendant la période 12 mars – 12 mai 2020.

Cela serait pertinent dans les entreprises industrielles où le télétravail est impossible pour les ouvriers de production.

- Une entreprise pourrait prévoir une majoration de la PEPA uniquement pour les salariés en contact avec le public.

Cela serait pertinent dans les entreprises de service.

- Une entreprise pourrait prévoir une majoration de la PEPA différente en fonction des services : majoration de 200 € pour les salariés en télétravail et 400 € pour les salariés contraints d'être physiquement présent sur leur lieu de travail. Il serait possible de prévoir un autre montant pour les salariés en télétravail.

Le Ministère du Travail précise enfin que les entreprises qui décident de verser cette année une PEPA peuvent :

- Exclure du versement les salariés qui n'ont pas été présents pendant la période d'urgence sanitaire, puisque l'objectif du nouveau cas de modulation prévu par l'ordonnance 202-385 est de permettre de **récompenser la possibilité de prendre en compte la présence effective du salarié, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail** ;
- Attribuer des montants de primes différents selon l'établissement dont relèvent vos salariés ou encore d'attribuer la prime aux salariés d'un seul établissement (à condition que cela soit prévu dans l'accord ou la DUE adopté au niveau de l'établissement).

La possible exclusion du bénéfice de la PEPA pour les salariés non présents pendant la période d'urgence sanitaire telle que formulée par le Ministère du travail dans son Q/R, si elle s'entend en opportunité, est pour autant parfaitement contraire à la lettre du texte mettant en place la PEPA.

En effet, cette position ministérielle revient à remettre en cause le caractère collectif de la prime.

Rappelons en effet que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 mettant en place la PEPA pour 2020 ainsi que l'instruction interministérielle du 15 janvier 2020 soulignaient que :

- la prime exceptionnelle devait être versée à l'ensemble des salariés éligibles ;
- dès lors que la modulation aurait pour conséquence de priver certains salariés de cette prime, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait pas remplie.

La position ministérielle du 17 avril dernier dans le cadre des Q/R ne lie évidemment pas les contrôleurs URSSAF qui pourront donc parfaitement prendre une position inverse en se fondant exclusivement sur le texte de loi.

Il convient donc d'être vigilant en la matière et d'utiliser ce nouveau critère comme critère de modulation et non comme critère d'exclusion

[+ Questions/Réponses sur la prime exceptionnelle et épargne salariale à jour du 17 avril 2020](#)