

La loi de Finances rectificative pour 2021 du 19 Juillet 2021 prévoit la possibilité pour l'employeur de reconduire la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour l'année 2021/2022. Souhaitant s'inscrire dans ce dispositif, la société [...], représentée par [...] en qualité de [...], ci-après dénommée "l'employeur" a décidé de verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dans les conditions permettant de bénéficier de l'exonération sociale et fiscale et selon les modalités suivantes :

*Précision : L'employeur est tenu d'informer le CSE avant le versement de la prime.*

### **ARTICLE 1 : Salariés concernés**

La prime exceptionnelle sera versée aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime ou à la date de signature de la décision unilatérale mettant en œuvre la prime (préciser la date).
- Perçoivent une rémunération au cours des 12 derniers mois inférieure à trois fois la valeur du SMIC annuel (*possibilité de fixer un plafond inférieur à 3 SMIC brut soit 55.965€ pour 2021. Exemple : Tous les salariés dont le salaire est inférieur à 1,5 SMIC*).

*Pour correspondre à la durée du travail, ce montant est réduit à due proportion de la durée de présence sur l'année ou, pour les salariés à temps partiel, de l'horaire contractuel de travail.*

### **ARTICLE 2 : Montant de la prime**

#### **Option 1 : prime identique pour tous les bénéficiaires**

Le montant de la prime est de ... € (*indiquer le montant en euros*) pour chaque salarié bénéficiaire.

*Précision :*

*La prime est exonérée dans la limite de 1.000 euros. Cette limite est portée à 2.000 euros pour les employeurs :*

- *de moins de 50 salariés (sans conditions) ;*
- *ou mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ;*
- *ou couverts par un accord de valorisation des métiers des travailleurs de la deuxième ligne ainsi que celles engageant ou ayant engagé des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord.*

### **Option avec modulation**

Le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est modulé en fonction de (citer le ou les critère(s) objectif(s), que vous souhaitez mettre en place en les justifiant) :

- la rémunération (ex : pour les salariés ayant perçu une rémunération entre...et...bruts annuel)
- le niveau de classification, (ex : pour les salariés situés entre le coefficient...et le coefficient...)
- la durée du travail prévue par le contrat de travail
- la durée de présence effective sur l'année écoulée (ex : pour les salariés absents moins de ...fois)

Sont assimilés à du temps de travail effectif et ne peuvent faire l'objet d'un prorata, les congés au titre de : la maternité, la paternité, l'accueil ou l'adoption d'un enfant, l'éducation parentale, la maladie d'un enfant, la présence parentale.

### **ARTICLE 3 : Versement de la prime**

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est versée au mois de ... (à compléter) et sera indiquée sur le bulletin de paie du mois de ... (à compléter)

Cette prime est exonérée dans la limite maximum de .... € (*soit 1.000€ soit 2.000€*) par bénéficiaire de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légales et conventionnelles, de contributions au financement de la formation et de l'alternance (CPF, CPF-CDD, taxe d'apprentissage, CSA, participation-construction) et d'impôt sur le revenu.

*Précisions : Le versement de la prime pourrait être réalisé entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mars 2022. Hors de ces bornes, elle ne bénéficie pas des exonérations sociales et fiscales.*

*Comme toute rémunération perçue par le salarié, la prime exceptionnelle doit apparaître sur le bulletin de paie et plus particulièrement sur une ligne spécifique en raison des exonérations associées.*

*Par ailleurs, il est également indiqué que la prime doit être déclarée dans le cadre de la DSN.*

### **ARTICLE 4 : Principe de non-substitution**

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ne peut se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise. Elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

### **ARTICLE 5 : Prise d'effet**

La présente décision unilatérale prend effet le jour de sa signature. Elle ne saurait créer un droit acquis au bénéfice des salariés, ni constituer un usage ou un engagement unilatéral.

Fait à ..., le ....

M. ... (prénoms, nom) en qualité de ....

Signature