

Le 20 avril 2020

N° 60/2020

**Primes exceptionnelles et
épargne salariale**

Les réponses du Ministère du travail (qui concernent à la fois les salariés du privé et du public) apportent des précisions quant aux primes exceptionnelles susceptibles d'être accordées aux travailleurs par leurs employeurs dans le cadre de l'épidémie et sur les modalités d'application de l'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu.

1. Champ d'application – éligibilité à l'exonération au titre de la prime exceptionnelle

Rappel : bénéficie de l'exonération la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat attribuée à leurs salariés et agents publics par les employeurs mentionnés à l'article L. 3311-1 du code du travail.

1.1 Les employeurs éligibles ont-ils l'obligation de verser la prime prévue par la loi ?

NON. Chaque employeur peut décider d'attribuer ou ne pas attribuer une prime éligible à l'exonération. Dès lors qu'il a décidé de le faire, pour que cette prime soit éligible à l'exonération prévue par la loi, l'employeur doit respecter les conditions fixées par la loi.

1.2 Quels employeurs peuvent verser une prime éligible à exonération ?

Peuvent bénéficier de l'exonération les primes versées par les employeurs de droit privé (entreprises, associations ...), les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé. Les primes versées par les ESAT aux travailleurs handicapés sont également éligibles à l'exonération dans les conditions définies en réponse [à la question 1.6](#).

1.3 Quels salariés sont éligibles à l'exonération dans les entreprises ?

L'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail est éligible à l'exonération. Les fonctionnaires et salariés de droit publics employés par des employeurs de droit privé sont également éligibles à l'exonération.

Toutefois, l'exonération n'est applicable que pour les primes exceptionnelles versées à ceux ayant une rémunération brute inférieure à 3 SMIC (soit en valeur 2019 : 4 563,65€ /mois et en valeur 2020 4 618,25€). Cette limite est ajustée à due proportion de la durée de travail dans les conditions définies au point 6.2.

1.4 Dans les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs quels sont les salariés/agents éligibles à l'exonération ?

L'ensemble des personnels de l'établissement sont éligibles quel que soit leur statut (salariés, contractuels de droit public ou privé, fonctionnaires ...).

Toutefois, l'exonération n'est applicable que pour les primes exceptionnelles versées à ceux ayant une rémunération brute inférieure à 3 SMIC dans les conditions mentionnées en réponse à la question 1.3.

1.5 La prime peut-elle être versée à une partie seulement des salariés ?

OUI :

- soit par l'exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond. En effet, par cohérence avec le plafonnement du niveau de rémunération des salariés bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération, l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain niveau (qui peut être différent de celui de 3 SMIC qui limite l'éligibilité à l'exonération) ;
- soit à raison des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 (cf. points 2.3 à 2.6 et 2.11).

1.6 Quelles sont les conditions particulières d'attribution de la prime dans les ESAT ?

Pour bénéficier de l'exonération, la prime doit être attribuée à l'ensemble des travailleurs handicapés qui dépendent de l'ESAT sans exception liée à la rémunération. Elle peut être modulée selon les mêmes critères que pour les salariés, explicités au point 2.3

1.7 Le versement d'une prime exceptionnelle peut-il être conditionné à la présence dans l'entreprise à une date différente de celle prévue par la loi ?

NON. Les salariés et agents publics éligibles sont les salariés liés par un contrat de travail ou relevant de l'établissement public soit à la date de versement de la prime, cette date étant entendue comme la date de mise en paiement des salaires qui figure sur le bulletin de paie (date déclarée dans la rubrique S21 G00.50.001 de la DSN), soit à la date de dépôt auprès de la DIRECCTE de l'accord prévoyant les modalités de versement de la prime exceptionnelle ou à la date de signature de la décision unilatérale si la prime a été mise en place par ce moyen (cf. question 4.1).

L'accord ou la décision unilatérale doit préciser la date d'appréciation de la présence des salariés qui est retenue parmi les options mentionnées supra.

1.8 La prime doit-elle être versée aux apprentis ?

OUI. Si l'entreprise compte des apprentis, les apprentis liés par un contrat de travail à la date retenue par l'accord ou la décision unilatérale en application de la réponse à la question 1.7 doivent bénéficier de la prime dans les mêmes conditions que les autres salariés si leur rémunération respecte le plafond prévu par la loi ou l'accord d'entreprise ou la décision unilatérale de l'employeur.

1.9 La prime doit-elle être versée aux mandataires sociaux ?

Si le mandataire social est titulaire d'un contrat de travail, il doit bénéficier de la prime et ce versement ouvre droit à l'exonération dans les conditions de droit commun. S'il n'existe pas de contrat de travail, le versement de la prime exceptionnelle n'est pas obligatoire et son éventuel versement n'ouvre pas droit à l'exonération prévue par la loi.

1.10 Les intérimaires en mission peuvent-ils bénéficier de la prime exceptionnelle versée aux salariés permanents par l'entreprise utilisatrice ?

OUI. Les salariés intérimaires bénéficient de la prime exceptionnelle, dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice (EU).

L'EU devra alors communiquer à l'entreprise de travail temporaire (ETT) la décision unilatérale ou l'accord ayant donné lieu à l'attribution de la prime, l'identité des salariés intérimaires concernés ainsi que le montant de la prime pour chacun d'eux afin que l'ETT puisse effectuer le paiement de la prime à ses salariés concernés. L'EU doit également communiquer la date de versement de la prime à ses salariés permanents (entendue comme la date figurant au bloc S21.G00.50.001 de la DSN). Cette prime exceptionnelle ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice.

La condition de présence définie par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur (présence au moment du versement de la prime ou au moment du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale) s'apprécie au niveau de l'EU. Ainsi, tout salarié intérimaire présent dans l'EU au moment où la prime est versée aux salariés permanents de l'EU ou au moment du dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale de l'employeur est éligible à l'exonération. Toutefois, il est admis que la prime puisse être versée de manière décalée par l'ETT par rapport à l'EU et ce même après le 31 août 2020. Le versement doit cependant être effectué dans le courant de l'année 2020 pour ouvrir droit aux exonérations.

L'entreprise de travail temporaire dont une partie des salariés intérimaires a bénéficié d'une prime versée par une entreprise utilisatrice ne peut être tenue de verser cette prime à ses salariés intérimaires en mission dans d'autres entreprises utilisatrices.

Si l'ETT verse une prime à ses salariés (permanents et intérimaires) en application d'un accord qu'elle a elle-même conclu, elle est tenue aux mêmes règles et obligations que les autres entreprises.

Lorsqu'une prime est attribuée à un même salarié par plusieurs EU ou par une ou plusieurs EU et par l'ETT, chacune des entreprises ayant attribué la prime est considérée, pour l'appréciation du respect des conditions d'attributions prévues par le présent dispositif, comme un employeur distinct.

1.11 La prime et l'exonération sont-ils applicables pour les employeurs établis en outre-mer ?

OUI. L'exonération des primes exceptionnelles est applicable dans les conditions de droit commun en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. La loi la rend également applicable à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les cotisations et contributions exonérées s'entendant dans ces cas des cotisations et contributions applicables localement.

2. Détermination du montant de la prime

Rappel : le montant de la prime est librement déterminé, seuls les 1 000 premiers euros faisant l'objet d'une exonération. Cette limite est portée à 2 000 € pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement (cf. 3). La loi prévoit les critères de modulation de ce montant entre l'ensemble des salariés bénéficiaires.

2.1 Dans quelle limite la prime est-elle exonérée ?

La prime exceptionnelle fait l'objet d'une exonération de cotisations sociales, de CSG, de CRDS, d'impôt sur le revenu et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires dans la limite de 1 000 €. Cette limite est portée à 2 000 € pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement dans les conditions définies au 3 du présent questions-réponses.

2.2 La prime versée peut-elle être d'un montant inférieur ou supérieur aux limites d'exonération prévues par la loi ?

OUI. Toutefois, quel que soit le montant de la prime, elle ne fait l'objet d'une exonération de cotisations et contributions sociales, de CSG, de CRDS, d'impôt sur le revenu et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires que dans la limite de 1 000 euros pour les entreprises dépourvues d'accord d'intéressement ou dans la limite de 2 000 € pour les entreprises mettant en œuvre un tel accord. La partie de rémunération qui excède la limite applicable est réintégrée dans l'assiette de l'ensemble de ces cotisations, contributions, impôts et taxes.

2.3 Le montant de la prime peut-il être différent entre les salariés ?

OUI. La loi autorise à moduler le niveau de la prime entre les salariés 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 mentionnée à la 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.

2.4 Le montant de la prime peut-il être différencié en fonction de la présence effective du salarié dans l'entreprise ?

OUI. Le montant de la prime peut être modulé dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour le calcul de la valeur du SMIC prise en compte pour le calcul des allègements généraux de cotisations sociales, soit en proportion de la durée de travail, et en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences.

Toutefois, pour que la prime soit éligible à l'exonération, il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison des congés mentionnés au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail, c'est-à-dire les congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale, de présence parentale. La prime des salariés absents du fait de l'un de ces congés ne peut être réduite à raison de cette absence, sauf dans les cas où la prime est modulée en application des points 2.5, 2.6 et 2.11.

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.

2.6 Une entreprise peut-elle exclure du versement des salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire ?

OUI. 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.

2.7 Les critères de modulation peuvent-ils être combinés ?

OUI. La prime peut notamment être modulée en cumulant un critère de durée de présence effective et de conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 ou plusieurs autres critères mentionnés en réponse à la question 2.3 (rémunération ou niveau de classification).

2.8 Un même employeur peut-il attribuer des montants de primes différents selon l'établissement dont relèvent les salariés ?

OUI, dans le cas où l'accord ou la décision unilatérale adoptés au niveau de l'entreprise le prévoient ou en cas d'accord adopté au niveau de l'établissement.

2.9 Un employeur peut-il réserver la prime aux salariés d'un seul établissement de l'entreprise ?

OUI, l'employeur n'est pas dans l'obligation d'attribuer la prime à tous les établissements de l'entreprise. Il peut attribuer la prime à tous les salariés de l'entreprise ou seulement à ceux relevant d'un ou plusieurs établissements.

Les établissements éligibles sont mentionnés dans la décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'établissement.

2.10 La prime entre-t-elle en compte dans le niveau de la rémunération retenue pour le calcul des exonérations sociales ?

NON. La prime n'entre en compte dans le calcul d'aucune autre exonération de cotisations sociales. Elle n'entre pas en compte, notamment, dans le calcul du bénéfice des exonérations dégressives comme la réduction générale de cotisations sociales. Elle n'ouvre pas droit à d'autres exemptions ou exonérations. Elle n'est pas non plus incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission. Compte tenu de sa nature non-récurrente, la prime n'est pas non plus prise en compte dans le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail.

2.11 La modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro ?

OUI. La modulation du montant de la prime, notamment en fonction des conditions de travail pendant la période d'urgence sanitaire, peut permettre le versement d'un montant compris entre 0 et 1000 euros, seuil porté à 2000 € en cas de mise en œuvre d'un accord d'intéressement.

La loi prévoit que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés éligibles qui ne peuvent être exclus sur la base d'autres critères

2.12 La prime peut-elle se substituer à un élément de rémunération ?

NON. La prime exceptionnelle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération, à aucune augmentation salariale ou prime conventionnelle prévus par la convention collective, par un accord salarial de branche ou d'entreprise ou par le contrat de travail, ni se substituer à aucun élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versé par l'employeur en vertu des usages en vigueur dans l'entreprise ou devenu obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles.

La prime versée dans le cadre de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales n'est pas prise en compte pour apprécier la notion d'usage. Il en va de même pour la prime versée en application de l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Ainsi, elle ne peut évidemment pas se substituer ou venir en diminution des primes habituelles telles que les primes de treizième mois, de congés ou de vacances, de Noël ou toute autre prime versée obligatoirement ou habituellement par l'employeur.

De même, cette prime ne peut se substituer ou venir en diminution des primes au titre des résultats de l'entreprise ou du salarié, des primes de performance liées à l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de certains des salariés et habituellement versés à quelque moment de l'année que ce soit, même lorsque leur montant n'est pas déterminé à l'avance. Toutefois, dans ce cas, la part de la prime exceptionnelle qui excède la moyenne, par salarié, du niveau de prime obligatoire ou d'usage versé au titre de l'année précédente peut être éligible à l'exonération dans la limite d'un montant global de prime de 1 000 €. Il n'est pas tenu compte, dans ce calcul, de la prime versée en application de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales.

3. Plafond de 2 000 € - Conditions liées à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement

Rappel : Pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement le plafond d'exonération est porté à 2 000 €

3.1 Quels employeurs peuvent bénéficier d'une exonération dans la limite de 2 000 € ?

Tout employeur ayant valablement conclu un accord d'intéressement peut verser une prime exceptionnelle éligible à l'exonération dans une limite de 2 000 €. L'accord d'intéressement doit être déposé dans les délais impartis par le code du travail.

Sous réserve des points 3.5 et 3.6, pour bénéficier de l'exonération, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement de la prime.

3.2 Quels employeurs peuvent mettre en place un accord d'intéressement ?

En application de l'article L. 3311-1 du code du travail, l'ensemble des employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé peuvent instituer un intéressement collectif des salariés.

3.3 Des accords d'une durée dérogatoire de moins de 3 ans ne peuvent-ils être conclus en application du B du I de l'article 7 que si l'entreprise verse une prime exceptionnelle ?

NON, la possibilité de conclure un accord de moins de 3 ans n'est pas conditionnée au versement de la prime exceptionnelle. Ces accords peuvent donc être conclus jusqu'au 31 août 2020 même en l'absence de versement de prime exceptionnelle.

3.4 Une entreprise peut-elle conclure un accord d'intéressement d'une durée d'un à trois ans en application du B du I de l'article 7 après le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet ?

OUI. Par exception aux règles habituellement applicables en matière de conclusion des accords d'intéressement, les accords d'intéressement couvrant tout ou partie de l'année 2020 pourront être conclus jusqu'au 31 août 2020 quelle que soit la date de début de l'exercice. Ces accords bénéficieront du régime social et fiscal habituellement applicable aux accords d'intéressement en application des articles L. 3315-1 et suivants du code du travail et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Par exemple, une entreprise dont l'exercice fiscal est l'année civile pourra conclure un accord d'intéressement (d'une durée de 1 à 3 ans) jusqu'au 31 août 2020 pour couvrir l'ensemble de l'année 2020.

Toutefois, cette exception n'est applicable qu'aux entreprises qui auraient dû conclure leur accord d'intéressement en 2020 selon les règles de droit commun. Ainsi, une entreprise ayant un exercice courant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 ne pourra conclure un accord sur cette base puisque, selon les règles de droit commun, l'accord d'intéressement aurait dû être conclu au plus tard le 31 décembre 2019.

3.5 L'accord d'intéressement doit-il avoir été préalablement conclu pour que la prime puisse être versée et exonérée dans la limite de 2 000 € ?

OUI, en principe. Pour bénéficier de l'exonération, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement de la prime, donc avoir été conclu. Le dépôt, qui doit intervenir dans les délais prévus par le code du travail pour bénéficier de l'exonération des primes exceptionnelles, peut quant à lui être réalisé postérieurement au versement de la prime.

Toutefois, les entreprises qui sont déjà couvertes par un accord pour la période antérieure à l'année 2020, dont l'accord d'intéressement a déjà expiré à la fin de l'année 2019 et qui sont engagées dans des négociations en vue de le renouveler peuvent faire bénéficier leurs salariés de la prime exceptionnelle avant même sa conclusion, sous réserve de conclure et déposer un accord d'intéressement dans les conditions et délais prévus par la loi. A défaut, les employeurs ne pourront bénéficier de l'exonération au titre des primes exceptionnelles déjà versées.

3.6 L'accord d'intéressement doit-il couvrir l'ensemble de l'année 2020 pour que la prime bénéficie de l'exonération ?

La conclusion d'un accord d'intéressement relatif à l'année 2020 est une condition pour bénéficier de l'exonération de la prime exceptionnelle dans la limite de 2000 €. Toutefois, les entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement à la date de versement de la prime mais dont la date d'application est différée (par exemple lorsque la date d'application court à compter du 1er juillet 2020 pour les entreprises en exercice décalé par rapport à l'année civile) peuvent également bénéficier de l'exonération. L'accord d'intéressement doit néanmoins dans tous les cas être applicable en 2020 pour que l'employeur puisse bénéficier de l'exonération dans la limite de 2000 €.

3.7 Un employeur doit-il verser une prime d'intéressement pour pouvoir attribuer une prime exceptionnelle exonérée dans la limite de 2 000 € ?

NON. Pour bénéficier de l'exonération dans la limite de 2 000 €, l'employeur doit mettre en œuvre un accord d'intéressement mais il n'est pas nécessaire qu'une prime d'intéressement ait été versée aux salariés pour bénéficier de l'exonération, les primes d'intéressement étant déclenchées par la réalisation de conditions aléatoires prévues dans l'accord.

3.8 Dans l'hypothèse où en conséquence du non-respect des dispositions légales relatives à l'intéressement, les sommes versées à ce titre seraient-elles requalifiées en salaire et l'exonération liée à la prime exceptionnelle pourrait-elle être remise en cause ?

NON. La remise en cause a posteriori de l'accord d'intéressement par les autorités compétentes n'a pas d'impact sur l'exonération de la prime exceptionnelle.

3.9 Les primes de pouvoir d'achat peuvent-elles être neutralisées dans le calcul de l'intéressement si l'accord ne le prévoit pas ?

NON. L'accord d'intéressement doit être appliqué tel qu'il a été rédigé, conclu et déposé. Si l'accord d'intéressement ne prévoit pas initialement la neutralisation du versement de la prime exceptionnelle, l'employeur ne peut ajouter unilatéralement cet élément de neutralisation du résultat opérationnel non prévu dans l'accord d'intéressement. Dans ce cas, l'intéressement serait susceptible d'être requalifié en rémunération de droit commun. Les accords d'intéressement conclus en 2020 peuvent toutefois prévoir une neutralisation de la prime exceptionnelle dans le calcul de l'intéressement.

3.10 Est-il possible de verser la prime sous forme de supplément d'intéressement ?

NON. Le supplément d'intéressement, quand il a été mis en place, découle directement de l'application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise. Le fait de verser la prime sous forme de supplément d'intéressement correspondrait à une substitution de la prime à d'autres éléments de rémunération que l'entreprise aurait dû verser, ce que l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 proscrit.

4. Conclusion des accords pour l'attribution de la prime

Rappel : le montant de la prime, les salariés éligibles et sa modulation font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale.

4.1 Quelles sont les modalités de conclusion des accords ?

L'accord peut être conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3312 5 du code du travail c'est-à-dire :

- dans le cadre d'un accord collectif de travail de droit commun (c'est-à-dire avec un ou plusieurs délégués syndicaux) ;
- entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise (c'est-à-dire avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise) ;
- au sein du comité social et économique (ou du comité d'entreprise), par un vote positif sur le projet de l'employeur à la majorité des membres présents lors de la réunion du comité ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise. Cette majorité s'apprécie par rapport à l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification et non sur la base des seuls salariés présents lors du vote. Il faut au moins qu'une organisation syndicale représentative ou que plusieurs organisations syndicales représentatives ou que le Comité social et économique se joigne à l'employeur pour demander la ratification, si ces instances existent dans l'entreprise. Si l'ensemble des organisations syndicales et le Comité social et économique s'opposent à la voie de la ratification, l'employeur ne peut pas la demander.

La prime peut également être mise en place par décision unilatérale de l'employeur, qui en informe, avant le versement de la prime, le comité social et économique mentionné à l'article L.2311-2 du même code, s'il existe dans l'entreprise.

La négociation de la prime peut avoir lieu en même temps que les négociations annuelles obligatoires ou que les négociations portant sur l'accord d'intéressement. Elle pourra être formalisée, soit dans le cadre de l'accord d'intéressement, soit dans celui d'un accord distinct.

4.2 Quelles sont les stipulations que peut contenir l'accord ? Quels sont les paramètres sur lesquels peut intervenir la décision unilatérale de l'employeur (DUE) ?

L'accord ou la DUE peut porter sur l'ensemble des modalités d'attribution de la prime laissées libres par la loi, c'est-à-dire :

- le montant de la prime ;

- le date à laquelle est apprécié le critère de présence dans l'entreprise dans la limite des options prévues par la loi et explicitées en réponse à la question 1.6 ;
- le cas échéant, l'exclusion des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond et le niveau de ce plafond ;
- les modalités de sa modulation entre les bénéficiaires dans le respect des conditions prévues par la loi et rappelées en réponse à la question 2.3.

4.3 L'accord de versement de la prime doit-il être déposé auprès de la DIRECCTE ?

OUI. L'accord de versement de la prime doit être déposé à la DIRECCTE par la partie la plus diligente, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

En revanche, il n'y a pas d'obligation légale pour l'employeur de déposer auprès de la DIRECCTE sa décision unilatérale instituant une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

4.4 Quelles sont les conditions d'information et les pièces justificatives attendues de l'employeur dans le cas d'une DUE ?

L'employeur peut accorder la prime sur la seule base d'une DUE. En cas de décision unilatérale, l'employeur en informe, le comité social et économique avant le versement de la prime, s'il existe dans l'entreprise.

Les employeurs de moins de 11 salariés informent, par tout moyen, leurs salariés de leur décision de verser une prime.

5. Versement et déclaration de la prime

Rappel : la prime exceptionnelle doit être versée au plus tard le 31 août 2020

5.1 La prime peut-elle faire l'objet d'une ou de plusieurs avances ?

OUI. La prime peut faire l'objet d'avances selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération.

5.2 La prime peut-elle être versée en plusieurs fois ?

OUI. L'accord ou la DUE instituant la prime peut prévoir un versement en plusieurs échéances. Toutefois, ces échéances ne pourront être prévues au-delà de la date fixée par la loi, soit le 31 août 2020.

5.3 Lorsqu'une prime est versée en plusieurs échéance, les critères d'attribution de la prime peuvent-ils être définis différemment pour chacune de ces échéances ?

NON. La prime peut être versée en plusieurs fois mais il s'agit d'une prime unique. Ainsi, l'accord ou la DUE devra définir les critères d'attribution en application de la réponse à la question 4.2 pour l'ensemble de la somme versée qui sera exonérée dans la limite de 1 000 € ou 2 000 € pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement.

5.4 Une entreprise qui a déjà versée une prime exceptionnelle sur la base de l'article 7 de la LFSS pour 2020 dans sa version antérieure au 1er avril 2020 peut-elle compléter son versement sur la base des nouvelles dispositions ?

OUI. Les entreprises ayant déjà versé une prime exceptionnelle sur la base de l'article 7 de la LFSS pour 2020 pourront compléter leur versement initial par un avenant à la convention ou à la DUE. Par exception à la réponse à la question 5.3, cet avenant pourra retenir des critères d'attribution de la prime différents pour ce deuxième versement.

La somme des versements sera exonérée dans la limite de 1 000 € ou 2 000 € pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement du complément.

5.5 La prime ou le solde de la prime peuvent-ils être versés après la date prévue par la loi ?

NON. La date du 31 août 2020 est impérative, sauf dans le cas des salariés intérimaires dans les conditions définies en réponse à la question 1.10. À cette date, pour qu'elle soit éligible à l'exonération, l'intégralité de la prime doit avoir été versée à titre définitif.

La loi prévoit une date limite de versement. Aussi, cette date s'impose à l'ensemble des employeurs, y compris ceux ayant pour pratique habituelle de verser la rémunération au cours du mois suivant celui de la période d'activité au titre de laquelle la rémunération est due.

5.6 Le versement de la prime exceptionnelle doit-il figurer sur le bulletin de paie ?

OUI. Le code du travail prévoit l'obligation de mentionner sur le bulletin de paie la totalité de la rémunération du salarié. Le versement de la prime exceptionnelle doit donc obligatoirement apparaître sur une ligne – si possible spécifique en raison des exonérations associées – du bulletin de paie du mois du versement et le total net versé (salaire + prime) doit correspondre au total de la rémunération figurant sur le bulletin de paie.

5.7 La prime doit-elle être déclarée par l'employeur aux administrations sociales et fiscales ?

OUI. La prime doit être déclarée comme un élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions, afin notamment de permettre le contrôle du respect de ses conditions d'attributions.

La prime est à déclarer en DSN au bloc S21.G00.52 avec le code « 902 - Potentiel nouveau type de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2065/kw/prime%20exceptionnelle

Elle doit également être déclarée aux URSSAF sous le CTP 510 <http://www.dsn-info.fr/documentation/declarer-cotisations-urssaf-en-dsn.pdf> / fiche 58.

En cas de versement de la prime excédant la limite de 1 000 € par salarié ou 2 000 € pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement, le montant excédentaire est soumis à cotisations et contributions et doit être déclaré sur le CTP approprié à la déclaration dans les conditions de droit commun.

6. Conditions d'exonération de la prime

Rappel : dès lors que sont respectées les règles relatives à l'éligibilité, aux conditions et modalités d'attribution et aux délais de versement, la prime exceptionnelle versée aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC est exonérée de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle ainsi que d'impôt sur le revenu et de toute taxe ou contribution

6.1 Quelles sont les cotisations, contributions et taxes bénéficiant de l'exonération ?

L'exonération porte sur les cotisations et contributions suivantes :

- cotisations (parts employeur et salariale) de sécurité sociale y compris, le cas échéant la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes de retraite complémentaire, y compris la CET et l'APEC ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes d'assurance chômage y compris AGS ;
- contribution solidarité autonomie ;
- contribution de versement transport ;
- contribution au dialogue social ;
- contributions dues au FNAL ;
- CSG et CRDS ;
- taxe sur les salaires ;
- taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ; contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée ;
- participations des employeurs (agricoles et non agricoles) à l'effort de construction ;
- le cas échéant, les contributions résultant d'accords conventionnels de branche.

Pour ces cotisations et contributions, le plafond de l'exonération de la prime s'apprécie au niveau de chaque employeur.

En matière d'impôt sur le revenu, le plafond d'exonération s'apprécie par salarié bénéficiaire.

6.2 Comment doit être calculée la limite de rémunération de 3 SMIC ouvrant droit à l'exonération ?

La rémunération à prendre en compte afin de vérifier l'éligibilité à l'exonération correspond à l'assiette des cotisations et contributions sociales définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Sont notamment incluses les indemnités de fin de contrat de travail ou de fin de mission.

Pour correspondre à la durée de travail, la limite de 3 SMIC doit être calculée selon les mêmes modalités que celles retenues pour calculer l'éligibilité aux réductions proportionnelles de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales et de 6 points des cotisations d'assurance maladie respectivement prévues aux articles L. 241-6-1 et L. 241-2-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit de la rémunération annuelle, proportionnée à la durée de présence de l'entreprise pour chaque salarié selon les modalités prévues à la deuxième phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 qui sont applicables pour le calcul des exonérations sociales. Pour les salariés mentionnés au 1°, 2° et 3° du IV de l'article L. 241-13, l'appréciation du plafond de rémunération de 3 SMIC s'effectue selon les modalités prévues au D. 241-10 du code de la sécurité sociale.

Si la période de référence pour le versement de la prime correspond à 12 mois glissants, il est fait application, pour vérifier la limite de 3 SMIC des dispositions mentionnées ci-dessus, à due proportion.

Toutefois, le plafond de rémunération ne peut faire l'objet d'aucune majoration à aucun titre que ce soit. Il ne peut donc donner lieu à une majoration au titre du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées.

Par tolérance, lorsque le franchissement du plafond de rémunération de 3 SMIC annuels résulte du versement postérieur à la décision d'attribution de la prime d'éléments de rémunération dont le montant ne pouvait être pris en compte lors de cette décision d'attribution, le plafond sera considéré comme respecté.

6.3 La prime est-elle exonérée d'impôt sur le revenu et du prélèvement à la source ?

OUI. Cette prime est exonérée de l'impôt sur le revenu. Elle ne doit pas être soumise par l'employeur au prélèvement à la source.

6.4 La prime est-elle prise en compte pour le bénéfice de certaines prestations telles que la prime d'activité ?

NON. De manière générale, la prime n'est pas prise en compte dans la détermination du revenu fiscal de référence. En outre, la prime exceptionnelle n'a pas à être déclarée fiscalement et n'est pas prise en compte pour le calcul du droit à la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841 1 du code de la sécurité sociale.

7. Conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime ouvrant droit à l'exonération

Rappel : le bénéfice de l'exonération est conditionné par la loi au respect de l'ensemble des conditions d'attribution

7.1 Quelles sont les conséquences en cas de non-respect de l'une ou de plusieurs des conditions d'attribution de la prime ?

Le bénéfice de l'exonération est conditionné pour l'employeur au respect de l'ensemble des conditions d'attribution.

Toutefois, afin d'éviter la remise en cause de l'ensemble de l'exonération, en cas de contrôle ultérieur donnant lieu au constat de l'absence de respect de l'une ou de plusieurs de ces conditions, les employeurs seront invités dans un premier temps à régulariser cette situation.

En outre, à défaut, le redressement pourra être opéré dans des conditions similaires à celles applicables pour le contrôle de l'application des règles liées au caractère obligatoire et collectif des systèmes de garanties de protection sociale complémentaire fixées à l'article L. 133-4-8 du code de la sécurité sociale autorisant à réduire le redressement à proportion des seules erreurs commises.

Ainsi, en pratique, le redressement sera réduit à hauteur des cotisations et contributions sociales dues sur les seules sommes faisant défaut ou excédant les conditions et limites prévues par la loi.

- Les sommes faisant défaut pourront être calculées en fonction du montant moyen de prime attribué et du nombre de salariés omis ou, lorsque la modulation n'était pas autorisée, en fonction de l'écart entre le montant des primes réduites à tort et le montant des primes non modulées défini par l'employeur.
- Les sommes en excédent correspondront notamment aux sommes exonérées versées à des salariés dont la rémunération excéderait le plafond défini dans l'entreprise ou attribués en substitution à d'autres éléments de rémunération.

Par ailleurs, en cas d'exonération par l'employeur des primes excédant le plafond de 1 000 € ou 2 000 € par salarié, seule la part excédant cette limite sera assujettie dans les conditions de droit commun. De la même manière, seules les primes versées aux salariés dont la rémunération excède le plafond de 3 SMIC seront réintégrées dans l'assiette sociale. Pour les entreprises ayant versé une prime de plus de 1 000 €, en cas d'absence d'accord d'intéressement seule la part de la prime excédant 1 000 € sera réintégrée dans l'assiette sociale.

Textes de référence :

[article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020](#)

[ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020](#)
