

III^{ème} partie : la prime exceptionnelle de 1000 euros

I – Les employeurs et salariés bénéficiaires

Rappel : La prime exceptionnelle doit être accordée à tous les salariés au sens du droit du travail des entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

<u>Questions</u>	<u>Réponses</u>
1. La prime exceptionnelle peut-elle être versée aux salariés des professions agricoles ?	OUI. La prime exceptionnelle peut être versée dans toutes les entreprises ou établissements non assujettis à l'obligation de versement de la participation.
2. Les entreprises de moins de 50 salariés qui se soumettent volontairement au régime de la participation peuvent-elles verser la prime exceptionnelle ?	OUI. Comme il a été indiqué lors des débats au Sénat, dans ces entreprises, les salariés pourront bénéficier, si l'employeur le décide, de la prime exceptionnelle. Ils ont également la possibilité de décider de débloquer leur participation.
3. La prime exceptionnelle peut-elle être versée aux salariés employés dans les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels ou les associations ?	OUI. La prime exceptionnelle peut être versée dans toutes les entreprises au sens large, y compris dans le cas des salariés employés par des travailleurs indépendants, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des mutuelles, des associations, ou de tout autre organisme à but non-lucratif.
4. La prime exceptionnelle peut-elle être réservée à une catégorie déterminée de salariés (cadres, par exemple) ?	NON. En son premier alinéa, l'article 7 de la loi pour le pouvoir d'achat prévoit expressément que la prime exceptionnelle doit bénéficier à l'ensemble des salariés au sens du droit du travail.
5. L'accord prévoyant le versement de la prime peut-il exclure les VRP ?	NON. L'ensemble des salariés de l'entreprise doit bénéficier de la prime exceptionnelle.
6. La prime doit-elle être versée aux apprentis ?	OUI, dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés de l'entreprise.
7. La prime exceptionnelle doit-elle être versée aux salariés expatriés ?	OUI, dès lors qu'ils figurent à l'effectif de l'entreprise.

<p>8. Les mandataires sociaux peuvent-ils bénéficier de la prime exceptionnelle ?</p>	<p>Le mandataire social n'entre pas dans le champ de la mesure, sauf s'il est titulaire d'un contrat de travail au titre de fonctions distinctes du mandat. Dans ce cas, il doit, à raison de sa qualité de salarié, percevoir la prime exceptionnelle.</p>
<p>9 Une entreprise peut-elle verser la prime exceptionnelle à une partie seulement de ses salariés après avoir obtenu le désistement de certains de ses salariés ?</p>	<p>NON. L'ensemble des salariés appartenant à l'effectif de l'entreprise – à la date retenue par l'accord portant sur la prime exceptionnelle pour déterminer cette appartenance ou, en l'absence de précision, au jour de la conclusion de l'accord - doit en bénéficier.</p>
<p>10. Les intérimaires peuvent-ils bénéficier de la prime exceptionnelle ?</p>	<p>OUI. Les intérimaires bénéficient de la prime exceptionnelle versée par l'entreprise de travail temporaire dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise.</p> <p>Cependant, dans l'hypothèse où par application des articles L. 124-4-2 et L. 124-3 alinéa 6 du code du travail, l'employeur d'une entreprise utilisatrice ferait bénéficier les salariés intérimaires présents dans l'entreprise de la prime exceptionnelle au même titre que ses salariés permanents, le versement de cette prime exceptionnelle ouvrirait droit aux exonérations prévues par l'article 3 de la loi pour le pouvoir d'achat pour les salariés intérimaires, comme pour les autres salariés.</p> <p>Dans cette situation, il revient à l'entreprise de travail temporaire de reverser ensuite la prime exceptionnelle accordée par l'entreprise utilisatrice au salarié intérimaire et de procéder au versement de la CSG et de la CRDS à l'Urssaf.</p>
<p>11. Une entreprise peut-elle prévoir une condition d'ancienneté minimale pour bénéficier de la prime exceptionnelle ?</p>	<p>NON. L'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, appartenant à l'effectif de l'entreprise au jour de la conclusion de l'accord portant sur la prime exceptionnelle doit en bénéficier.</p>
<p>12. L'entreprise peut-elle conditionner le versement à la présence du salarié à l'effectif de l'entreprise à une date déterminée autre que celle du jour de la décision de versement ?</p>	<p>OUI. L'accord portant sur la prime exceptionnelle devra déterminer la date à laquelle est appréciée l'appartenance des salariés à l'effectif de l'entreprise. Les salariés embauchés postérieurement à cette date n'ont pas vocation à bénéficier de la prime exceptionnelle.</p> <p>En revanche, l'accord portant sur la prime exceptionnelle peut prévoir de l'allouer aux salariés (CDD, pré-retraités...) présents à l'effectif de l'entreprise à la date de l'accord, mais ayant quitté l'entreprise avant la date à laquelle cet accord prévoit d'apprécier l'appartenance des salariés à l'effectif.</p> <p>A défaut d'autres précisions dans l'accord portant sur la prime exceptionnelle, la présence des salariés à l'effectif de l'entreprise est appréciée à la date de l'accord.</p>

II – Montant de la prime exceptionnelle

Rappel : D'un montant maximum de 1 000 € par salarié, la prime exceptionnelle peut être modulée ; cette modulation ne peut s'effectuer qu'en fonction du salaire, de la qualification, du niveau de classification, de la durée du travail, de l'ancienneté ou de la durée de présence dans l'entreprise du salarié. Elle ne constitue ni du salaire, ni de l'intéressement. Elle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle.

13. Dans les branches où il existe un accord de classification, les termes « qualification » et « niveau de classification » sont souvent synonymes. Quelle signification différente l'article 3 de la loi a-t-il entendu leur donner ?	Les accords utilisant tantôt un des termes, tantôt les deux, la loi a visé les deux termes même s'ils sont synonymes, pour éviter toute difficulté d'interprétation selon le contenu des accords professionnels.
14. Les termes « ancienneté » ou « durée de présence dans l'entreprise » sont-ils synonymes ? Si non, quelle signification l'article 3 de la loi a-t-il entendu leur donner ?	L'ancienneté s'entend du temps écoulé depuis l'embauche du salarié par l'entreprise. La durée de présence s'entend de l'ancienneté déduction faite des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de présence pour le décompte de l'ancienneté (congé sans solde, congé paternité, absence maladie, congé parental pour la moitié de sa durée, grève...).
15. Peut-on moduler le versement de la prime exceptionnelle en fonction des absences ou de l'assiduité du salarié ?	NON. Les conditions de modulation de la prime exceptionnelle sont limitativement prévues par l'article 7 de la loi. Il s'agit de critères collectifs s'appliquant pour l'ensemble des salariés. Ni les absences, ni l'assiduité ne figurant au rang de ces critères, le versement ne pourra être individuellement modulé.
16. Les critères de modulation fixés par la loi peuvent-ils être combinés ?	OUI. L'article 7 de la loi limite la modulation à certains critères objectifs, mais n'interdit pas que ces critères soient combinés. En conséquence, l'entreprise peut soit moduler la prime exceptionnelle sur la base d'un seul de ces critères, soit opérer une combinaison entre plusieurs d'entre eux, soit encore verser la même somme à tout le monde.
17. Lorsqu'une entreprise est formée de plusieurs établissements, la prime exceptionnelle peut-elle	NON, les critères de modulation et les modalités de versement doivent être identiques pour tous les établissements relevant du périmètre de l'accord d'entreprise.

être modulée selon les établissements ?	
18. Un établissement peut-il décider de verser la prime exceptionnelle à ses salariés ?	OUI. Si aucun accord d'entreprise ne fixe le principe et les modalités de versement pour l'ensemble des établissements dépendants de l'entreprise, un accord d'établissement peut décider du versement du bonus et selon quels critères et modalités.
19. La modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro ?	NON. En son premier alinéa, l'article 7 de la loi prévoit expressément que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés. Il en résulte que, 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. Il appartient à l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu.
20. Quelles sont les conséquences du versement d'une prime exceptionnelle excédant 1 000 euros ?	En son premier alinéa, l'article 7 de la loi prévoit expressément le versement d'une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié. Ce montant s'entend du montant brut, c'est-à-dire avant précompte de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Le dépassement de cette limite entraîne la réintégration totale de la prime exceptionnelle versée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, rien ne s'oppose à ce que les entreprises versent à une même date la prime exceptionnelle et une ou plusieurs autres primes sans remise en cause du bénéfice de l'exonération liée à la prime exceptionnelle, dès lors cette prime exceptionnelle est précisément identifiée en tant que telle.
21. La prime peut-elle se substituer à un élément de rémunération ?	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 versés par l'employeur ou devenus obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.
22. Si une entreprise a versé à ses salariés une prime exceptionnelle en 2007, la prime exceptionnelle sera-t-elle considérée comme s'étant substituée à cette prime ?	Cf. réponse précédente.

III - Versement de la prime exceptionnelle

Rappel : La prime exceptionnelle doit être versée au plus tard le 30 juin 2008.

23. La prime exceptionnelle peut-elle faire l'objet de versements fractionnés ?	OUI, dès lors que les fractions sont versées entre le 1 ^{er} janvier et le 30 juin 2008.
24. Le versement de la prime exceptionnelle doit-il figurer sur le bulletin de paie ?	Le versement de la prime exceptionnelle doit apparaître soit sur une ligne spécifique du bulletin de paie du mois du versement, soit sur un document annexe ou annexé à ce bulletin de paie, ou tout autre mode de notification écrite.

IV - Traitement social

Rappel : Dès lors que sont respectés les modalités d'attribution et les délais de versement, la prime exceptionnelle est exonérée de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

25. Que recouvre l'expression : « toute contribution ou cotisation d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi » ?	L'exonération porte sur les cotisations et contributions suivantes : <ul style="list-style-type: none">- cotisations (parts patronale et salariale) de sécurité sociale y compris, le cas échéant la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace Moselle ;- cotisations (parts patronale et salariale) aux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, y compris AGFF et APEC ;- cotisations (parts patronale et salariale) aux régimes d'assurance chômage y compris AGS ;- contribution solidarité autonomie ;- versement transport ;- cotisation et contribution dues au FNAL ;
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - taxe d'apprentissage ; - participation des employeurs à la formation professionnelle continue ; - participation des employeurs à l'effort de construction. <p>Est également exonérée la taxe sur les salaires pour les entreprises qui en sont redevables compte tenu du principe d'alignement de l'assiette de cette taxe sur celle des cotisations sociales.</p> <p>La prime exceptionnelle est en revanche assujettie à la CSG au titre des revenus d'activité, après application de l'abattement forfaitaire de 3 % pour frais professionnels. Elle est également assujettie à la CRDS.</p>
26. La prime est-elle exonérée d'impôt sur le revenu ?	NON. Cette prime est assujettie à l'impôt sur le revenu.

V – Notification et dépôt

Rappel : L'employeur notifie à l'organisme de recouvrement le montant des sommes versées au salarié.

<u>Questions</u>	<u>Réponses</u>
27. Selon quelles modalités l'accord prévoyant le versement de la prime exceptionnelle peut-il être conclu ?	<p>Il peut être conclu selon les modalités prévues à l'article L. 441-1 du code du travail (applicables aux accords d'intéressement) c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans le cadre d'un accord collectif de travail de droit commun ; - entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise ; - au sein 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.
28 Un accord sur la prime exceptionnelle par une TPE selon les modalités prévues par l'article	OUI, comme tout accord collectif.

L. 441-1 du code du travail doit-il être déposé en DDTEFP ?	
29 Sur quel support la notification à l'URSSAF doit-elle être effectuée ?	L'employeur doit remplir la rubrique de la DADS prévue à cet effet.