



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Direction de la sécurité sociale
Sous-direction du financement
de la sécurité sociale
Bureau 5B
dss-sd5-bureau5b@sante.gouv.fr

La ministre des solidarités et de la santé

Le ministre de l'action et des comptes publics

à

Monsieur le directeur de l'agence centrale des
organismes de sécurité sociale

Monsieur le directeur de la caisse centrale de
mutualité sociale agricole

INSTRUCTION n° DSS/5B/2020/11 du 15 janvier 2020 relative à l'exonération de primes exceptionnelles prévue par l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Date d'application : immédiate

NOR : SSAS2001249J

Classement thématique : Sécurité sociale : organisation, financement

Catégorie : Interprétation à retenir, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, lorsque l'analyse de la portée juridique des textes législatifs ou réglementaires soulève une difficulté particulière.

Résumé : La présente instruction apporte des précisions quant aux modalités d'application de l'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu prévue à l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 pour certaines primes exceptionnelles respectant les conditions prévues par cet article.

Mots-clés : Sécurité sociale – Prime exceptionnelle – Cotisations et contributions sociales – exonération.

Textes de référence :

- Article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 ;
- Article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale ;
- Article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Annexe : Questions/réponses.

Diffusion : Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) assurant la diffusion auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) assurant la diffusion auprès des mutualités sociales agricoles.

L'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit une exonération de toutes cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu au titre des primes versées à compter du 28 décembre 2019 et jusqu'au 30 juin 2020 par les employeurs à leurs salariés ou leur agents publics, sous réserve qu'elles respectent les conditions prévues à cet article.

Par cette mesure, les pouvoirs publics ont souhaité favoriser le pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés ainsi qu'encourager le partage de la valeur au sein de l'entreprise par la conclusion d'accords d'intéressement dont la mise en œuvre a été facilitée par la loi PACTE (sécurisation des accords et obligation de négocier pour les branches professionnelles) et la LFSS pour 2019 (suppression du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés).

La présente instruction apporte, sous la forme d'un questions-réponses annexé, des précisions au regard des principales interrogations formulées à ce jour sur les conditions d'attribution et de versement de la prime prévues par la loi. Le cas échéant, il est important que les questionnements qui ne trouveraient pas de réponses dans la présente instruction puissent être relayés rapidement vers mes services.

Sauf mention contraire, le terme de salarié s'entend dans la présente instruction à la fois des salariés et des agents de droit public.

Mathilde LIGNOT-LELOUP

signé

Directrice de la sécurité sociale

Annexe : Questions/réponses

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 mettant en œuvre un accord d'intéressement, en application du chapitre II du titre Ier du livre III de la troisième partie du code du travail, à la date de versement de cette prime.
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 ?	Tout employeur ayant valablement conclu un accord d'intéressement dans les conditions rappelées au point 2 peut verser une prime exceptionnelle éligible à l'exonération. L'accord d'intéressement devra être déposé dans les délais impartis par le code du travail. Sous réserve des points 2.3 et 2.4, pour bénéficier de l'exonération, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement de la prime. Par ailleurs les ESAT et les associations peuvent verser la prime exceptionnelle dans les conditions rappelées en réponse à la question 2.2.
1.3 Quels salariés sont éligibles à l'exonération dans les entreprises ?	Dès lors qu'un accord d'intéressement est mis en œuvre, l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail et agents publics relevant de l'établissement public sont éligibles 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 : 4 563,66/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 mettant en œuvre un accord d'intéressement quels sont les salariés/agents éligibles à l'exonération ?	Dès lors qu'un accord d'intéressement est mis en œuvre, 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, mais uniquement 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). Il ne peut ni réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau ni exclure certains salariés sur la base d'un autre critère, quel qu'il soit.
1.6 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 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).
1.7 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 de versement de la prime 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.
1.8 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.
1.9 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 (entendu 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 au moment du versement 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 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 30 juin 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.
1.10 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. Conditions liées à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement	Rappel : le bénéfice de l'exonération de la prime de cotisations et de contributions sociales est conditionné à la mise en place d'un accord d'intéressement d'une durée d'au moins 1 an
2.1 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.
2.2 Quelles entreprises sont dispensées de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour bénéficier de l'exonération ? Dans quelles conditions ?	Les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ne sont pas en capacité juridique de conclure un accord d'intéressement pour leurs travailleurs handicapés. Toutefois, la loi les autorise à attribuer une prime exceptionnelle exonérée. 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 3.2. Les associations et fondations mentionnées au a du 1° de l'article 200 et au b du 1° de l'article 238 bis du code général des impôts (fondations ou associations reconnues d'utilité publique ainsi que les associations cultuelles ou de bienfaisance, les associations de bienfaisance) ne sont pas tenues à l'obligation de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour bénéficier de l'exonération. Afin de respecter l'intention du législateur, cette exemption doit s'entendre comme concernant également l'ensemble des associations et fondations reconnues d'intérêt général mentionnées au b du 1° de l'article 200 CGI et au a du 1° de l'article 238 bis du CGI. L'ensemble des autres modalités de détermination du montant de la prime et de versement leur sont applicables.
2.3 L'accord d'intéressement doit-il avoir été préalablement conclu pour que la prime puisse être versée et exonérée ?	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.
2.4 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. 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 1 ^{er} 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.
2.5. Un employeur doit-il verser une prime d'intéressement pour pouvoir attribuer une prime exceptionnelle exonérée ?	NON. Pour bénéficier de l'exonération, 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.
2.6. Dans l'hypothèse où en conséquence du non-respect des dispositions légales relatives à l'intéressement, les sommes versées à ce titre seraient requalifiées en salaire, l'exonération liée à la prime exceptionnelle pourrait-elle être remise en cause ?	NON. La remise en cause <i>a posteriori</i> de l'accord d'intéressement par les autorités compétentes n'a pas d'impact sur l'exonération de la prime exceptionnelle.
3. 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. La loi prévoit les modalités de modulation de ce montant entre l'ensemble des salariés bénéficiaires.
3.1 La prime versée peut-elle être d'un montant inférieur ou supérieur à 1 000 euros ?	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. La partie de rémunération qui excède cette limite est réintégrée dans l'assiette de l'ensemble de ces cotisations, contributions, impôts et taxes.
3.2 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, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée 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.
3.3 Le montant de la prime peut-il être différencié en fonction de la présence	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

effective du salarié dans l'entreprise ?	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, pour la maladie d'un enfant et 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.
3.4 Les critères de modulation peuvent-ils être combinés ?	OUI. La prime peut notamment être modulée en cumulant un critère de durée et un ou plusieurs autres critères mentionnés en réponse à la question 3.2 (rémunération ou niveau de classification).
3.5 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.
3.6 La prime entre-t-elle en compte dans le niveau de la rémunération retenu 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.
3.7 La modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro ?	NON. La loi prévoit expressément que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés éligibles. 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. Toutefois, compte tenu des conditions exposées plus haut et sous réserve du point 3.3, un salarié qui n'a pas été effectivement présent dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant le versement de la prime ou n'a perçu aucune rémunération au cours de cette même période ou encore dont l'employeur a choisi de ne pas accorder de prime pour les rémunérations supérieures à un plafond qu'il a défini dans les conditions prévues au point 1.5 peut ne pas recevoir de prime.
3.8 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 versés par l'employeur en vertu des usages en vigueur dans l'entreprise ou devenus obligatoires 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.
3.9 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 proscriit.
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 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 3.2.
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 30 juin 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 ou le solde de la prime peuvent-	NON. La date du 30 juin 2020 est impérative, sauf dans le cas des salariés intérimaires dans les conditions définies en réponse à

ils être versés après la date prévue par la loi ?	la question 1.9. 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.
5.3 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.
5.4 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, le montant excédentaire est soumis à cotisations et contributions et doit être déclaré sur le CTP approprié à la déclaration de droit commun.
6. Conditions d'exonération de la prime	Rappel : dès lors que sont respectées les règles relatives à l'éligibilités, 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 ; - participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ; - contribution dédiée au financement du compte personnel de formation ; - contribution patronale au titre de la formation professionnelle en alternance ; - 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. En cas d'absence d'accord d'intéressement l'ensemble des primes attribuées seront réintégrées dans l'assiette des cotisations et contributions et assujetties à l'impôt sur le revenu. Toutefois, dès lors que la condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement est remplie et 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 prévus 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 1000 euros 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.