MINISTERE DES SOLIDARITES ET DE LA SANTE
MINISTERE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Direction de la sécurité sociale
Sous-direction du financement
de la sécurité sociale
Bureau 5B

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 INTERMINISTERIELLE N° DSS/5B/2019/29 du 6 février 2019 relative à l'exonération de primes exceptionnelles prévue par la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales modifiant l'instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019

Date d'application : immédiate

NOR : **SSAS1904051J**

Classement thématique : Sécurité sociale : organisation, financement

Publiée au BO : oui

Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr : oui

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 : En complément de l'instruction interministérielle n° DSS/5B/5D2019/2 du 4

janvier 2019, la présente instruction apporte des précisions quant aux modalités d'application de l'exonération de cotisations et contributions sociales prévues à l'article 1er de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales.
Mots-clés : Sécurité sociale – Prime exceptionnelle – Cotisations et contributions sociales - exonération
Textes de référence : Article 1er de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales 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'instruction interministérielle N° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019 relative à l'exonération des primes exceptionnelles prévue par l'article 1er de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales a apporté des réponses sur les principales questions posées sur les conditions d'attribution et de versement de la prime prévues par la loi.

Suite aux demandes exprimées depuis, la présente instruction apporte un complément d'information sur un petit nombre de points plus spécifiques :

- Aux réponses aux questions I.2. et II.8 du questions-réponses, il est précisé que si aux termes de la loi, pour ouvrir droit à l'exonération de cotisations et contributions sociales, la prime doit être versée à tous les salariés ayant perçu une rémunération en 2018 et ayant un contrat de travail en vigueur au 31 décembre 2018, en revanche les salariés n'ayant perçu aucune rémunération peuvent, même lorsqu'un contrat de travail est en vigueur au 31 décembre 2018, ne pas recevoir la prime sans que l'exonération soit remise en cause.
- A la réponse à la question I.11, il est précisé que, lorsque plusieurs entreprises utilisatrices ou l'une ou plusieurs des entreprises utilisatrices d'une part et l'entreprise de travail temporaire d'autre part décident de verser une prime à un même salarié le plafond de rémunération ainsi que le montant maximal de la prime sont calculés dans les mêmes conditions que si chaque versement était décidé par un employeur distinct ;
- La réponse à la question II.7. est complétée afin de préciser que la prime versée n'est pas prise en compte, en raison de sa nature non récurrente, dans le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail
- Deux questions (II.10. et II.11) relatives au calcul de l'intéressement ont été ajoutées : il est précisé, d'une part, que l'attribution de la prime exceptionnelle ne peut se substituer à celle de l'intéressement et d'autre part, que la prime n'est pas neutralisée pour le déclenchement de l'intéressement

- La réponse à la question III.1. est complétée afin de préciser l'articulation entre la négociation de la prime et la négociation annuelle obligatoire
- A la réponse à la question III.4, il est ajouté qu'il n'y a pas d'obligation légale de dépôt auprès de la DIRECCTE en cas de décision unilatérale
- A la réponse à la question V.2. est précisée l'impossibilité de majorer le plafond de 3 SMIC annuels à hauteur du nombre d'heures complémentaires et supplémentaires réalisées, la loi imposant de retenir strictement une limite en fonction de la durée légale du travail ;
- A la réponse à la même question il est précisé que lorsque le dépassement du plafond de 3 SMIC est consécutif à des éléments de rémunération versés postérieurement à la décision d'attribution de la prime et qui ne pouvaient être anticipés, l'éligibilité à l'exonération ne sera pas remise en cause.

L'instruction précise dans la réponse à une nouvelle question V.5. l'éligibilité de la prime au crédit d'impôt au titre des services à la personne lorsqu'elle est versée sous forme d'un complément de rémunération dans les conditions ouvrant droit à celui-ci.

Par ailleurs, des précisions sont apportées sur les modalités de contrôle du respect des règles et les conséquences en cas d'erreur dans leur application (question VI.1.). Afin d'éviter la remise en cause de l'ensemble de l'exonération lorsque certaines conditions d'attribution n'ont pas été respectées, les employeurs seront invités à régulariser cette situation. A défaut, seule sera soumise à cotisations et contributions sociales la part correspondant aux montants de primes versés ne respectant pas les conditions prévues par la loi ou correspondant aux sommes qui auraient dû l'être. A la différence des contrôles réalisés en cas de non-respect des conditions d'exonération des contributions patronales au financement de la protection sociale complémentaire, les redressements opérés ne donneront pas lieu aux majorations spécifiques prévues par ce dispositif.

La présente instruction apporte également deux corrections rédactionnelles.

Les modifications apportées sont signalées en annexe par un soulignement.

Les employeurs ayant déjà attribué une prime à leurs salariés antérieurement à la publication des présentes précisions et qui seraient amenés à modifier les conditions d'attribution postérieurement au 31 janvier 2019 peuvent le faire, lorsque nécessaire, sans remise en cause de l'éligibilité à l'exonération.

Je vous remercie de l'attention que vous portez à ce sujet.

Mathilde LIGNOT-LELOUP

Directrice de la sécurité sociale

Signé

Questions/réponses

I.- 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 qui est attribuée à leurs salariés par les employeurs soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage prévue à l'article L. 5422-13 du code du travail ou relevant des 3° à 6° de l'article L. 5424-1 du même code.**
I.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.
I.2. Quels sont les salariés éligibles à la prime exceptionnelle ouvrant droit à exonération ?	Sous réserve des I.4 et I.5 ci-dessous, tous les salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 et ayant perçu une rémunération en 2018 sont éligibles à la prime exceptionnelle. Toutefois, l'exonération n'est applicable que pour les primes exceptionnelles versées à ceux ayant une rémunération inférieure à 3 SMIC brut.
I.3. La prime exceptionnelle peut-elle être versée aux salariés employés par des travailleurs indépendants, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des associations ou des particuliers ?	OUI. La prime exceptionnelle peut être versée par tous les employeurs, y compris les travailleurs indépendants, quel que soit leur type d'activité (artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales), les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les mutuelles, les associations, ou tout autre organisme à but non-lucratif, ainsi que par les particuliers employeurs.
I.4. Quels sont les salariés qui ne sont pas éligibles à la prime exceptionnelle ouvrant droit à exonération ?	Les fonctionnaires des trois fonctions publiques, les agents contractuels de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics ainsi que les salariés contractuels des établissements publics administratifs, dont les employeurs relèvent des dispositions des 1° ou 2° de l'article L. 5424-1 du code du travail, ne sont pas éligibles au dispositif, sauf dans les cas particuliers mentionnés au point I.5.
I.5. Les fonctionnaires et salariés de droit publics employés par des employeurs soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage pour une partie de leurs salariés sont-ils également éligibles à la prime exceptionnelle ouvrant droit à exonération ?	OUI. La loi prévoit que l'employeur est éligible pour l'ensemble de ses salariés, quand bien même il ne serait pas tenu de s'affilier au titre du risque chômage pour une partie minoritaire d'entre eux. C'est le cas notamment des salariés de la société Orange et de La Poste, ou des chambres consulaires.
I.6. La prime peut-elle être versée à une partie seulement des salariés ?	OUI. Toutefois, le seul critère autorisé pour exclure une partie des salariés est la détermination d'un plafond de rémunération. En effet, par cohérence avec le plafonnement du niveau de rémunération des salariés bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération et l'objectif de renforcement du pouvoir d'achat pour les salariés qui en ont le plus besoin, l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain plafond (qui peut être fixé à un niveau 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.
I.7 L'accord ou la décision peuvent-ils conditionner le versement de la prime à la présence dans l'entreprise à une date différente de celle prévue par la loi ?	NON. Les salariés éligibles sont les salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018. Dans le cas où la prime est versée avant cette date, les salariés éligibles sont tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement.

I.9. La prime doit-elle être versée aux apprentis ?	OUI. Si l'entreprise compte des apprentis, les apprentis liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement si elle est antérieure) doivent bénéficier de la prime.
I.10. 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 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 n'est pas obligatoire et son éventuel versement n'ouvre pas droit à l'exonération prévue par la loi.
I.11. Les intérimaires peuvent-ils bénéficier de la prime exceptionnelle ?	OUI. Les salariés intérimaires bénéficient de la prime exceptionnelle versée par l'entreprise de travail temporaire dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire. Dans l'hypothèse où l'entreprise utilisatrice ferait bénéficier les salariés intérimaires d'une prime exceptionnelle, au même titre que ses propres salariés, conformément aux dispositions des articles L. 1251-18 et L. 1251-43 alinéa 6 du code du travail, celle-ci devra communiquer à l'entreprise de travail temporaire (ETT) la décision unilatérale ou l'accord ayant donné lieu à l'attribution de la prime pour que l'ETT puisse effectuer le paiement de la prime aux salariés concernés. Cette prime exceptionnelle ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise de travail temporaire dont une partie des salariés intérimaires a bénéficié d'une prime versée par les entreprises utilisatrices ne peut être tenue de verser cette prime à ses salariés intérimaires en mission dans d'autres entreprises utilisatrices. Lorsqu'une prime est attribuée à un même salarié par plusieurs entreprises utilisatrices ou par une ou plusieurs entreprises utilisatrices et par l'entreprise de travail temporaire, 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.
I.12. 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.
II.- Détermination du montant de 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.**
II.1. La prime 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.
II.2. Le montant de la prime peut-il être modulé entre les salariés ?	OUI. La loi autorise à moduler le niveau de la prime entre les salariés en fonction de certains critères, comme par exemple leur rémunération, leur niveau de qualification ou leur classification, ainsi que, dans les conditions détaillées au II.3, la quotité de temps de travail inscrite à leur contrat et leur durée de présence dans l'entreprise au cours de l'année 2018. Toutefois, aucun critère ne peut conduire à une allocation discriminatoire de la prime entre les salariés.
II.3. Le montant de la prime peut-il être modulé en fonction de la présence effective en 2018 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 allégements 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, 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.
II.4. 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 ou de décision unilatérale adoptés au niveau de l'établissement.
II.5. Peut-on moduler le montant de la prime en fonction des absences ou de l'assiduité du salarié ?	OUI. La prime peut être modulée en fonction de ces critères.
II.6. Les critères de modulation peuvent-ils être combinés ?	OUI. La prime peut être notamment être modulée en cumulant un critère de durée (cf. II.3) et un ou plusieurs autres critères mentionnés au II.2.
II.7. La prime entre-t-elle en compte dans 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. Elle n'ouvre pas droit à d'autres exemptions ou exonérations, et n'est pas prise en compte pour le calcul du CICE. 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.
II.8. 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. 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 II.3, un salarié qui n'a pas été effectivement présent dans l'entreprise en 2018 ou n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année 2018 ou 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 I.6. peut ne pas recevoir de prime.
II.9. 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. À cet égard, le versement de primes exceptionnelles les deux années précédentes aura valeur d'usage pour l'application du présent dispositif. 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 prime exceptionnelle dont le montant excède la moyenne, par salarié, du niveau de prime versé au titre des deux années précédentes peut être éligible à l'exonération. Les sommes correspondantes doivent faire l'objet d'une identification spécifique comme prime exceptionnelle.
II.10. Les primes de pouvoir d'achat sont-elles neutralisées dans le calcul de l'intéressement ?	Non. L'accord d'intéressement doit être appliqué tel qu'il a été rédigé, conclu et déposé. Le fait, pour un employeur d'ajouter unilatéralement un élément de neutralisation du résultat opérationnel non prévu dans l'accord d'intéressement constitue une irrégularité susceptible de requalification de l'intéressement par les URSSAF à l'occasion d'un contrôle. Dans certains cas, le versement d'une prime exceptionnelle peut empêcher un déclenchement de l'intéressement ou la possibilité de financer un supplément d'intéressement à l'ensemble des salariés. L'entreprise est alors amenée à faire un choix entre les deux dispositifs.
II.11. 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 la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales proscrit
III.- 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. Toutefois, ces modalités peuvent être arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019 par décision unilatérale du chef d'entreprise. Celui-ci doit alors en informer les représentants du personnel**
III.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 (applicables aux accords d'intéressement) 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 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 négociation de la prime peut avoir lieu en même temps que les négociations annuelles obligatoires. En revanche, elles doivent être formalisées dans des accords distincts.
III.2. Quelles sont les stipulations que peut	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 :

contenir l'accord ? Quels sont les paramètres sur lesquels peut intervenir la DUE ?	- 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 au II.
III.3. L'accord conclu pour le versement de la prime peut-il exclure de la prime une partie des salariés ?	NON, sauf dans le cas prévu au I.6. L'accord ne peut restreindre le champ des salariés éligibles à la prime exceptionnelle ouvrant droit à l'exonération et doit respecter les conditions légales rappelées au I de la présente circulaire.
III.4. L'accord doit-il être déposé auprès de la DIRECCTE ?	OUI. L'accord doit être déposé à la DIRECCTE par la partie la plus diligente, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues 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 obligation légale pour l'employeur de déposer auprès de la DIRECCTE sa décision unilatérale instituant une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.
III.5. Quelles sont les conditions d'information et les pièces justificatives attendues de l'employeur dans le cas d'une DUE ?	Afin d'encourager un versement rapide, l'employeur peut accorder la prime sur la seule base d'une DUE, à condition que ces modalités soient arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019. En cas de décision unilatérale, l'employeur en informe, le comité social et économique, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel, s'ils existent, et au plus tard le 31 mars. Si ces instances sont mises en place postérieurement à la DUE mais avant le 31 mars, elles sont également informées. En cas de contrôle, les employeurs de moins de 11 salariés ou les particuliers employeurs pourront prouver par tout moyen qu'ils ont bien informé leurs salariés de leur décision de verser une prime.
IV- Versement et déclaration de la prime	**Rappel : la prime exceptionnelle doit être versée au plus tard le 31 mars 2019.**
IV.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.
IV.2. La prime ou le solde de la prime peuvent-ils être versés après la date prévue par la loi ?	NON. La date du 31 mars 2019 est impérative. A 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.
IV.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.
IV.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. Cette déclaration est réalisée selon les modalités de droit commun dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN). Les consignes déclaratives seront communiquées sans délai pour permettre la transmission de ces informations sur la base des données de paie des entreprises.
V.- 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.
V.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 l'AGFF 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 ; - versement au titre du congé individuel de formation, 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 s'apprécie par employeur. En matière d'impôt sur le revenu, le plafond d'exonération s'apprécie par salarié bénéficiaire.
V.2. Comment doit être calculée la limite de rémunération de 3 SMIC ouvrant droit à l'exonération ?	La loi précise que le plafond de 3 SMIC correspond à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail. 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. 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 regardé comme respecté
V.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.
V.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 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.
V.5. La prime versée à des salariés dans le secteur des services à la personne est-elle éligible au crédit d'impôt ?	OUI. En tant que complément de rémunération du salarié, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat constitue une dépense ouvrant droit au bénéfice du crédit d'impôt prévu à l'article 199 *sexdecies* du CGI dès lors qu'elle se rapporte à l'emploi d'un salarié à domicile.
VI. 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**
VI.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 prévus par la loi. - Les sommes faisant défaut pourront être calculées en 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 versées aux salariés dont la rémunération excéderait le plafond de 3 SMIC annuels ou le plafond de 1000 euros par salarié, seule la part excédant ces limites sera assujettie dans les conditions de droit commun.