



# GOVERNEMENT

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Direction de la sécurité sociale

Sous-direction du financement de la sécurité sociale  
Bureau de la législation financière sociale et fiscale (5B)  
Bureau 5B  
Mél : [dss-sd5-bureau5b@sante.gouv.fr](mailto:dss-sd5-bureau5b@sante.gouv.fr)

Le ministre de l'économie, des finances et de  
la relance

Le ministre des solidarités et de la santé

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/2021/187** du 19 août 2021 relative aux conditions d'exonération de la prime exceptionnelle prévue par l'article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021

Date d'application : immédiate

NOR : SSAS2125742J

Classement thématique : Sécurité sociale : organisation, financement

**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 de la prime exceptionnelle prévue à l'article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021

**Mention Outre-mer** : La présente instruction est applicable dans les départements et collectivités d'Outre-mer, à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie, de Wallis-et-Futuna et des Terres australes et antarctiques françaises.

**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 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021

Article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale

Article L. 242-1 du code de la sécurité sociale

INSTRUCTION N° DSS/5B/2020/59 du 16 avril 2020 relative aux conditions d'exonération des primes exceptionnelles prévues par l'ordonnance n° 2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

**Circulaire / instruction abrogée :** néant

**Circulaire / instruction modifiée :** néant

**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 prévoyait 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 souhaitaient 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.

L'ordonnance n° 2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a assoupli les conditions de versement de cette prime exceptionnelle afin de répondre aux besoins des entreprises dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19.

Elle a ainsi reporté au 31 août 2020 la date limite de versement de la prime et permis à toutes les entreprises de verser cette prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à 1 000 euros, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu sans condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement. Pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement, ce plafond d'exonération a été relevé à 2 000 euros. Afin de valoriser plus particulièrement les salariés ayant permis le maintien de l'activité durant l'épidémie de COVID-19, l'ordonnance a également ouvert la possibilité de moduler le montant de la prime pour tenir compte des conditions de travail liées à cette épidémie. Par la suite, la date limite de versement de la prime a été à nouveau reportée au 31 décembre 2020 par la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020.

Conformément aux annonces du Premier ministre lors de la conférence sociale qui s'est tenue le 15 mars 2021, l'article 4 de la loi n° 2021-953 de finances rectificative pour 2021 a prévu une nouvelle exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu pour les primes exceptionnelles versées entre le 1<sup>er</sup> juin 2021 et le 31 mars 2022. Le plafond d'exonération s'élève à 1 000 euros et pourra être porté à 2 000 euros pour les entreprises employant moins de 50 salariés sans condition, et pour les entreprises d'au moins 50 salariés

sous deux conditions alternatives :

- L'engagement formel de l'entreprise ou de la branche à mettre en place des actions de valorisation des salariés travaillant en « deuxième ligne » face à l'épidémie, c'est-à-dire ceux exerçant les métiers dans les activités de commerce ou de service qui en raison de la nature de leurs tâches, sont en contact plus important avec les risques présentés par l'épidémie de Covid-19, et dont l'activité s'est exercée uniquement ou majoritairement sur site en 2020 ou 2021 ; cet engagement pourra prendre la forme d'un accord de méthode au niveau de la branche ou de l'entreprise s'engageant à entreprendre des actions en ce sens ;
- La mise en œuvre par l'entreprise d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou la conclusion, avant cette même date, d'un accord prenant effet avant la date limite de versement prévue par la loi afin de favoriser le partage de la valeur au sein de l'entreprise.

La présente instruction apporte, sous la forme d'un questions-réponses annexé, des précisions sur les conditions d'attribution et de versement de cette nouvelle prime. Elle reprend et met à jour les précisions apportées par l'instruction n° DSS/5B/2020/59 du 16 avril 2020 s'agissant de la prime précédente. 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.

Pour les ministres et par délégation :

Le directeur de la sécurité sociale,

A rectangular box containing the word "signé" in a bold, black, sans-serif font, tilted slightly upwards to the right.

Franck Von Lennep

### Annexe : Questions/réponses

<b>1. Champ d'application – éligibilité à l'exonération au titre de la prime exceptionnelle</b>	<b>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.</b>
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 ?	<p>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.</p> <p>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.</p>
1.3 Quels salariés sont éligibles à l'exonération dans les entreprises ?	<p>L'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail est éligible à l'exonération. Les fonctionnaires et salariés de droit public employés par des employeurs de droit privé sont également éligibles à l'exonération.</p> <p>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 2020 : 4 618,25€ /mois et en valeur 2021 : 4 663,74€ /mois). Cette limite est ajustée à due proportion de la durée de travail dans les conditions définies au point 6.2.</p>
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 ?	<p>L'ensemble des personnels de l'établissement sont éligibles quel que soit leur statut (salariés, contractuels de droit public ou privé, fonctionnaires ...).</p> <p>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.</p>
1.5 La prime peut-elle être versée à une partie seulement des salariés?	OUI, 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.
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 2.4.
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 ?	<p>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 DDETS 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. 4.1).</p> <p>L'accord ou la décision unilatérale doit préciser la date d'appréciation de la présence des salariés qui est retenue parmi les options mentionnées <i>supra</i>.</p>
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 ?	<p>OUI. Les salariés intérimaires bénéficient de la prime exceptionnelle, dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice (EU).</p> <p>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</p>

	<p>alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice.</p> <p>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 mars 2022. Le versement doit cependant être effectué avant le 31 juillet 2022 pour ouvrir droit aux exonérations.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>1.11 La prime et l'exonération sont-ils applicables pour les employeurs établis en outre-mer ?</p>	<p>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.</p>

<p><b>2. Détermination du montant de la prime</b></p>	<p><b>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 € :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les entreprises de moins de 50 salariés, sans condition (voir chapitre 3) ;</li> <li>- ainsi que pour les entreprises d'au moins 50 salariés mettant en œuvre un accord d'intéressement ou pour celles engagées dans des actions de revalorisation des travailleurs de « deuxième ligne » (voir chapitre 3 bis) .</li> </ul> <p><b>La loi prévoit les critères de modulation de ce montant entre l'ensemble des salariés bénéficiaires.</b></p>
<p>2.1 Dans quelle limite la prime est-elle exonérée ?</p>	<p>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 de moins de 50 salariés sans condition et pour les employeurs d'au moins 50 salariés qui remplissent l'une des conditions présentées au 3 et au 3 bis du présent questions-réponses.</p>
<p>2.2 Comment est apprécié le seuil de moins de 50 salariés permettant de bénéficier du plafond de 2 000 € sans autre condition ?</p>	<p>L'effectif de l'employeur est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus, selon les modalités prévues par les articles L. 130-1 et R. 130-1 du code de la sécurité sociale : il correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.</p> <p>Dans le cas d'une entreprise étrangère, il prend en compte l'ensemble des établissements situés en France et à l'étranger.</p> <p>Les modalités de neutralisation des franchissements de seuils prévues au II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'appliquent pas.</p> <p>Une entreprise versant la prime en 2021 bénéficie du plafond de 2 000 € si son effectif 2021 est inférieur à 50 salariés. Une entreprise versant la prime entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2022 bénéficie du plafond de 2 000 € si son effectif 2021 ou 2022 est inférieur à 50 salariés.</p>
<p>2.3 La prime versée peut-elle être d'un montant inférieur ou supérieur aux limites d'exonération prévues par la loi ?</p>	<p>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 € pour toutes les entreprises ou dans la limite de 2 000 € pour les entreprises de moins de 50 salariés sans condition et pour les entreprises d'au moins 50 salariés répondant à l'une des conditions présentées au 3 et au 3 bis. La partie de rémunération qui excède la limite applicable est réintégrée dans l'assiette de l'ensemble de ces cotisations, contributions, impôts et taxes.</p>

<p>2.4 Le montant de la prime peut-il être différent entre les salariés ?</p>	<p>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 ou de 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.</p>
<p>2.5 Le montant de la prime peut-il être différencié en fonction de la présence du salarié dans l'entreprise ?</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>2.6 Est-il possible de moduler le montant de la prime en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de la Covid-19 ou d'exclure du versement des salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire ?</p>	<p>NON. A la différence de la prime prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 et l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020, il n'est pas possible de prendre en compte les conditions de travail liées à l'épidémie de la Covid-19 pour moduler le montant de la prime. La prime ne peut donc être augmentée pour les seuls salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire, ou ayant exercé leur activité dans des 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 ...).</p> <p>De même que la prime ne peut être modulée sur la base des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19, ces conditions de travail ne peuvent justifier l'exclusion de salariés, par exemple ceux qui auraient été en télétravail.</p> <p>Toutefois, cette impossibilité de moduler le montant de la prime en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 est sans préjudice de la possibilité de verser des primes dans la limite de 2 000 euros pour les employeurs engagés dans des actions de revalorisation des travailleurs de « deuxième ligne » en application du point 3.bis</p>
<p>2.7 Les critères de modulation peuvent-ils être combinés ?</p>	<p>OUI. La prime peut être modulée en cumulant les critères mentionnés en réponse à la question 2.4 (rémunération, niveau de classification, durée de présence effective, durée de travail).</p>

<p>2.8 Un même employeur peut-il attribuer des montants de primes différents selon l'établissement dont relèvent les salariés ?</p>	<p>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.</p>
<p>2.9 Un employeur peut-il réserver la prime aux salariés d'un seul établissement de l'entreprise ?</p>	<p>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.</p> <p>Les établissements éligibles sont mentionnés dans la décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'établissement.</p>
<p>2.10 La prime entre-t-elle en compte dans le niveau de la rémunération retenue pour le calcul des exonérations sociales ?</p>	<p>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.</p>
<p>2.11 La prime peut-elle se substituer à un élément de rémunération ?</p>	<p>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.</p> <p>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 et de la prime versée en application de l'article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021.</p> <p>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.</p>

	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 ni de 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.
<b>3. Plafond de 2 000 € - Conditions liées à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement</b>	<b>Rappel : Le plafond d'exonération est porté à 2 000 € pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou ayant conclu un accord prenant effet entre la date du versement de la prime et le 31 mars 2022.</b>
3.1 Quels employeurs peuvent bénéficier d'une exonération dans la limite de 2 000 € au titre de la mise en œuvre d'un accord d'intéressement ?	<p>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.</p> <p>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 du versement de la prime ou entre cette date et le 31 mars 2022.</p>
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 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. Pour bénéficier de l'exonération, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement de la prime ou entre la date de versement de la prime et le 31 mars 2022, donc avoir été conclu avant le versement de la prime. Le dépôt de cet accord, qui doit intervenir dans les délais prévus par le code du travail pour bénéficier de l'exonération attachée à l'intéressement, peut quant à lui être réalisé postérieurement au versement de la prime.
3.4 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 €, il n'est pas nécessaire qu'une prime d'intéressement ait été versée aux salariés, les primes d'intéressement étant déclenchées par la réalisation de conditions aléatoires prévues dans l'accord.

<p>3.5 Dans l'hypothèse où, en conséquence du non-respect des dispositions légales relatives à l'intéressement, l'accord d'intéressement serait remis en cause par les autorités compétentes, 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 ?</p>	<p>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.</p>
<p>3.6 Les primes de pouvoir d'achat peuvent-elles être neutralisées dans le calcul de l'intéressement si l'accord ne le prévoit pas ?</p>	<p>NON. L'accord d'intéressement doit être appliqué tel qu'il a été rédigé, conclu et déposé.</p> <p>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.</p> <p>Les accords d'intéressement conclus en 2021 et en 2022 peuvent toutefois prévoir une neutralisation de la prime exceptionnelle dans le calcul de l'intéressement.</p>
<p>3.7 Est-il possible de verser la prime sous forme de supplément d'intéressement ?</p>	<p>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 4 de la loi n°2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021 proscrit.</p>
<p>3.8 Quels employeurs peuvent bénéficier de l'exonération dans la limite de 2 000 € sans mettre en place un accord d'intéressement ?</p>	<p>Les employeurs d'entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'exonération dans la limite de 2 000 € sans mettre en place un accord d'intéressement (<i>cf.</i> 2.1 et 2.2).</p> <p>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 dans la limite de 2 000 €. Pour bénéficier de l'exonération, la prime doit être</p>

	<p>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 2.4.</p> <p>Les associations et fondations mentionnées au a et b du 1° de l'article 200 et au a et b du 1° de l'article 238 bis du code général des impôts ne sont pas tenues à l'obligation de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour bénéficier de l'exonération. Il s'agit des associations et fondation reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général. L'ensemble des autres modalités de détermination du montant de la prime et de versement leur sont applicables. Ces employeurs peuvent donc bénéficier de l'exonération à hauteur de 2 000 €, sans satisfaire le critère présenté dans la présente section ni celui présenté dans la section 3 bis.</p>
<b>3 bis. Plafond de 2 000 € - Conditions liées à la signature d'un accord visant à valoriser les travailleurs de la « deuxième ligne » ou à l'ouverture de négociations en ce sens</b>	<b>Rappel : Le plafond d'exonération est également porté à 2 000 € pour les employeurs engagés dans des actions de revalorisation des travailleurs de « deuxième ligne » (condition alternative à celle du 3)</b>
3b.1 Quels employeurs peuvent bénéficier d'une exonération dans la limite de 2 000 € au titre d'un engagement à des actions de revalorisation des travailleurs de « deuxième ligne » ?	<p>Peuvent bénéficier d'un plafond d'exonération porté à 2 000€ les employeurs répondant à l'une des trois conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etre couvert par un accord de branche ou d'entreprise qui valorise les métiers des travailleurs de la deuxième ligne (condition 1) ;</li> <li>- Etre couvert par un accord de branche ou d'entreprise qui s'engage à ouvrir des négociations sur la thématique des travailleurs de la « deuxième ligne » (condition 2) ;</li> <li>- Appartenant à une branche ou une entreprise ayant engagé des négociations sur la thématique des travailleurs de la « deuxième ligne » (condition 3).</li> </ul>
3b.2 Qu'est-ce qu'un travailleur dit de la « deuxième ligne » ? Quelles conditions sont fixées dans la loi ?	<p>La loi définit les travailleurs dit de la deuxième ligne comme « <i>les salariés qui, en raison de la nature de leurs tâches, ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale et dont l'activité s'est exercée, en 2020 et 2021, uniquement ou majoritairement sur site pendant les périodes d'urgence sanitaire</i> ».</p> <p>Cette définition large laisse aux partenaires sociaux de branche ou d'entreprise le soin de préciser quels métiers sont concernés au sein du secteur auquel ils appartiennent.</p>
3b.3 Que doit contenir un accord de revalorisation des travailleurs de la deuxième ligne (condition 1) ?	L'accord de revalorisation doit identifier les salariés qui exercent un métier de « deuxième ligne » au sein de la branche ou de l'entreprise. Il doit porter sur au moins deux des cinq thèmes identifiés par la loi :

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La rémunération et les classifications notamment au regard de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (par exemple : accord de revalorisation des grilles salariales, nouvelle prime, refonte de la classification en faveur d'une meilleure progression salariale et de carrière, réduction des écarts salariaux dans l'entreprise...);</li> <li>- La nature du contrat de travail (réduction de la part des CDD, de l'intérim, et des contrats courts, favoriser le passage d'un CDD à un CDI...);</li> <li>- La santé et la sécurité au travail (réduction des risques au travail qu'ils soient physiques ou psychosociaux, réflexion sur les moyens de diminuer les accidents au travail et les maladies professionnelles dans l'entreprise...);</li> <li>- La durée du travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale (dispositions conventionnelles sur la durée du travail, le temps partiel, les horaires atypiques, le travail de nuit, le dimanche, les congés familiaux ...);</li> <li>- La formation et l'évolution professionnelles (accès à la formation, transitions professionnelles, politique de promotion, valorisation des acquis de l'expérience...).</li> </ul> <p>L'accord détaille les actions qui seront mises en œuvre en vue de revaloriser les métiers de « deuxième ligne » pour chacun des thèmes choisis.</p>
<p>3b.4 Quelle forme doit prendre l'engagement formel de la branche ou de l'entreprise à ouvrir des négociations sur la thématique des « deuxième lignes » (condition 2) ?</p>	<p>L'engagement formel de l'entreprise ou de la branche à des actions de valorisation des salariés travaillant en « deuxième ligne » face à l'épidémie prend la forme d'un accord cadre au niveau de la branche ou de l'entreprise s'engageant à entreprendre des négociations. Cet accord identifie les salariés de la branche ou de l'entreprise qui exercent un métier de la deuxième ligne. Il fixe le calendrier des négociations, qui devront s'ouvrir dans un délai maximum de deux mois à compter de la signature de l'accord, ainsi que les modalités de suivi des négociations et les thèmes traités lors de la négociation (au moins deux sur les cinq thèmes mentionnés au point 3b3.).</p>
<p>3b.5 Existe-t-il un délai pour conclure un accord ou ouvrir des négociations afin de bénéficier de l'exonération ?</p>	<p>OUI. La signature d'un accord de revalorisation ou d'un accord cadre ou l'ouverture de négociations sur la thématique des travailleurs de la « deuxième ligne » doivent intervenir avant le versement de la prime, laquelle doit être versée avant le 31 mars 2022.</p>
<p>3b.6 Comment prouver que des négociations ont été ouvertes sur la thématique des travailleurs de la « deuxième ligne » sans signature d'un accord (condition 3) ?</p>	<p>L'ouverture de négociations sur la thématique des travailleurs de la « deuxième ligne » figure sur le procès-verbal de la réunion de négociation. Ces négociations doivent avoir été régulièrement et loyalement menées.</p>

3b.7 Un accord de branche traitant du sujet des travailleurs de « deuxième ligne » peut-il contraindre un employeur à verser la prime ?	NON. La signature d'un accord de branche n'est en aucun cas contraignante pour l'employeur, la décision lui revenant quant au versement ou non de la prime.
3b.8 Un employeur non-couvert pas un accord de branche peut-il verser une prime exonérée à hauteur de 2 000 € ?	OUI. L'employeur peut verser la prime s'il engage au sein de son entreprise des négociations sur les travailleurs de la « deuxième ligne » ou s'il est couvert par un accord de revalorisation ou un accord-cadre conclu au sein de son entreprise.
3b.9 L'accord revalorisant les travailleurs de la « deuxième ligne » ou l'accord cadre prévoyant l'ouverture des négociations sur le sujet doivent-ils avoir été préalablement conclus pour que la prime puisse être versée et exonérée dans la limite de 2 000 € ?	NON. L'employeur peut verser la prime et bénéficier de l'exonération s'il peut justifier de l'ouverture d'une négociation d'un accord revalorisant les travailleurs de la « deuxième ligne » au sein de son entreprise ou au sein de la branche auquel l'activité principale de son entreprise se rattache.  La loi impose aux organisations patronales participant aux négociations de branche, en cas d'ouverture de négociations sur la thématique des travailleurs de la deuxième ligne, d'en informer les entreprises relevant du champ d'application de la branche. Cette information peut être effectuée par tout moyen (site internet des organisations patronales et syndicales de branche, par exemple).
3b.10 Le plafond d'exonération de 2 000 € est-il valable seulement pour le versement d'une prime aux seuls travailleurs de « deuxième ligne » ?	NON. Le seul critère permettant l'exclusion de certains salariés du versement de la prime est celui de la rémunération comme précisé en réponse à la question 1.5. La prime peut être modulée selon les critères précisés en réponse à la question 2.4. Il n'est donc pas possible de réserver la prime aux seuls travailleurs de « deuxième ligne » tels que définis par l'accord ou dans le cadre des négociations, ni de leur allouer un montant de prime plus élevé que les autres salariés, en plafonnant la prime des autres salariés à 1000 euros, par exemple.
3b.11 Un employeur qui n'adhère pas à une organisation patronale signataire d'un accord de branche de revalorisation ou ayant engagé des négociations sur le sujet peut-il être considéré comme couvert par celui-ci ?	Si la convention collective de branche est étendue, les employeurs dont l'activité principale de l'entreprise entre dans le champ d'application étendu de la convention collective de branche, et donc qui relèvent de la branche, sont considérés comme couverts dès lors que des négociations sur la thématique des travailleurs de la « deuxième ligne » sont engagées au sein de la branche. En revanche, si la convention collective de branche dont l'entreprise relève n'est pas étendue, celle-ci est couverte si elle adhère aux organisations patronales signataires de la branche professionnelle.
<b>4. Conclusion des accords pour l'attribution de la prime</b>	<b>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</b>
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) ;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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) ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>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.</p> <p>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. Mais elle devra être formalisée par un accord ou une décision unilatérale de l'employeur distinct de l'accord d'intéressement.</p>
<p>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) ?</p>	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le montant de la prime ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- le cas échéant, l'exclusion des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond et le niveau de ce plafond ;</li> <li>- les modalités de sa modulation entre les bénéficiaires dans le respect des conditions prévues par la loi et rappelées en réponse à la question 2.4.</li> </ul>
<p>4.3 L'accord de versement de la prime doit-il être déposé auprès des DDETS ?</p>	<p>OUI. L'accord de versement de la prime doit être déposé auprès des DDETS 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 (<a href="https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/">https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/</a>).</p>

	En revanche, il n'y a pas d'obligation légale pour l'employeur de déposer auprès des DDETS 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.
<b>5. Versement et déclaration de la prime</b>	<b>Rappel : la prime exceptionnelle doit être versée au plus tard le 31 mars 2022</b>
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 mars 2022.
5.3 Lorsqu'une prime est versée en plusieurs échéances, 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 de moins de 50 salariés sans condition et pour les entreprises d'au moins 50 salariés mettant en œuvre un accord d'intéressement (cf. 3) ou engagées dans des actions de revalorisation des travailleurs de « deuxième ligne » (cf. 3 bis).
5.4 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 2022 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.
5.5 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.

<p>5.6 La prime doit-elle être déclarée par l'employeur aux administrations sociales et fiscales ?</p>	<p>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.</p> <p>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 » <a href="http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2065/kw/prime%20exceptionnelle">http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2065/kw/prime%20exceptionnelle</a></p> <p>Elle doit également être déclarée aux URSSAF sous le CTP 510 <a href="http://www.dsn-info.fr/documentation/declarer-cotisations-urssaf-en-dsn.pdf">http://www.dsn-info.fr/documentation/declarer-cotisations-urssaf-en-dsn.pdf</a> / <a href="#">fiche 58</a>.</p> <p>En cas de versement de la prime excédant la limite de 1 000 € par salarié ou 2 000 € le cas échéant, 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.</p>
<p><b>6. Conditions d'exonération de la prime</b></p>	<p><b>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</b></p>
<p>6.1 Quelles sont les cotisations, contributions et taxes bénéficiant de l'exonération ?</p>	<p>L'exonération porte sur les cotisations et contributions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cotisations (parts employeur et salariale) de sécurité sociale y compris, le cas échéant la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle ;</li> <li>- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes de retraite complémentaire, y compris la CET et l'APEC ;</li> <li>- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes d'assurance chômage y compris AGS ;</li> <li>- contribution solidarité autonomie ;</li> <li>- contribution de versement transport ;</li> <li>- contribution au dialogue social ;</li> <li>- contributions dues au FNAL ;</li> <li>- CSG et CRDS ;</li> <li>- taxe sur les salaires ;</li> <li>- 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</li> <li>- participations des employeurs (agricoles et non agricoles) à l'effort de construction ;</li> <li>- le cas échéant, les contributions résultant d'accords conventionnels de branche.</li> </ul>

	<p>Pour ces cotisations et contributions, le plafond de l'exonération de la prime s'apprécie au niveau de chaque employeur.</p> <p>En matière d'impôt sur le revenu, le plafond d'exonération s'apprécie par salarié bénéficiaire.</p>
6.2 Comment doit être calculée la limite de rémunération de 3 SMIC ouvrant droit à l'exonération ?	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
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 ?	<p>Le bénéfice de l'exonération est conditionné pour l'employeur au respect de l'ensemble des conditions d'attribution.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>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.</p> <p>Pour les entreprises, autres que celles mentionnées à la question 3.8, ayant versé une prime de plus de 1 000 € sans remplir l'une des conditions alternatives mentionnées au 3 et au 3 bis, seule la part de la prime excédant 1 000 € sera réintégrée dans l'assiette sociale.</p>