

PROTECTION SOCIALE

SÉCURITÉ SOCIALE : ORGANISATION, FINANCEMENT

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE,
DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE

MINISTÈRE DE LA SANTÉ
ET DES SPORTS

MINISTÈRE DU BUDGET,
DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Direction de la sécurité sociale

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

Circulaire DSS/5B n° 2009-29 du 29 janvier 2009 relative à la prime exceptionnelle instaurée par l'article 2 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail

NOR : SJSS0930053C

Date d'application : dispositif applicable à compter du 5 décembre 2008, lendemain de la publication au *Journal officiel* de la loi en faveur des revenus du travail.

Cette circulaire est disponible sur le site <http://www.securite-sociale.fr/>

Résumé : les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ou un avenant à un accord existant pourront, dans certaines conditions et limites, verser une prime exceptionnelle à leurs salariés. La présente circulaire apporte des précisions relatives au régime social de cette prime exceptionnelle.

Mots clés : prime exceptionnelle, cotisations de sécurité sociale, CSG, CRDS, forfait social.

Références :

Article 2 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail ;

Article 13 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, la ministre de la santé et des sports, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique à Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ; Mesdames et Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales [pour information] ; directions de la santé et du développement social de Guadeloupe, de Guyane et Martinique [pour information]).

Afin d'inciter toutes les entreprises à conclure des accords d'intéressement, la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail instaure, en son article 2, un crédit d'impôt au bénéfice des entreprises qui ont conclu soit un accord d'intéressement, soit un avenant à un accord existant modifiant les modalités de calcul de l'intéressement.

Pour renforcer l'attractivité de ces dispositions fiscales et inciter les entreprises à signer un accord en 2009, plus précisément avant le 30 juin pour qu'il soit applicable cette même année, ce même article 2, en son VI, donne en outre aux entreprises ayant conclu un tel accord ou avenant la possibilité de verser une prime exceptionnelle à leurs salariés. Sous réserve du respect de certaines conditions, cette prime est exonérée des cotisations et contributions pesant sur les salaires, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

La présente circulaire a pour objet d'apporter aux organismes de recouvrement les précisions nécessaires à la mise en œuvre de ces dispositions.

I. – CHAMP DES ENTREPRISES CONCERNÉES

Pour pouvoir verser une prime exceptionnelle assortie d'un régime social favorable, les entreprises doivent avoir conclu entre le 4 décembre 2008, date de publication au *Journal officiel* de la loi en faveur des revenus du travail, et le 30 juin 2009 un accord d'intéressement ou un avenant à un accord existant. Cet accord ou cet avenant doivent être applicables dès l'année 2009.

II. – BÉNÉFICIAIRES

Au premier alinéa de son VI, l'article 2 susmentionné dispose expressément que l'employeur peut verser une prime exceptionnelle « à l'ensemble de ses salariés ».

La prime exceptionnelle étant réservée aux salariés de l'entreprise, les mandataires sociaux ne peuvent en bénéficier, sauf s'ils sont titulaires d'un contrat de travail au titre de fonctions distinctes du mandat.

III. – CONDITIONS D'ATTRIBUTION

A. – PRINCIPE DE NON-SUBSTITUTION

Afin d'éviter tout effet de substitution qui inclurait dans la prime des éléments de rémunération ou des primes déjà dues dans l'entreprise, la prime exceptionnelle ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes conventionnelles prévues par l'accord salarial ou par le contrat de travail. Elle ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural ou qui deviennent obligatoires en application de règles légales ou conventionnelles.

En revanche, si une entreprise a versé à ses salariés une prime exceptionnelle en 2008 (par exemple, la prime exceptionnelle qui pouvait être versée dans les entreprises non assujetties à l'obligation de mettre en place un régime de participation, en application de l'article 7 de la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat), le versement, en 2009, de la prime exceptionnelle instaurée par la loi en faveur des revenus du travail ne sera pas considéré comme s'étant substitué à celle versée en 2008.

B. – PLAFONNEMENT ET MODULATION

Pour la répartition de la prime, l'employeur a le choix entre :

- procéder à une répartition uniforme de la prime en attribuant à l'ensemble des salariés le même montant ;
- appliquer la même répartition que celle retenue par l'accord d'intéressement ou son avenant.

Il est précisé que dans l'hypothèse où l'employeur décide de répartir la prime selon les modalités prévues par l'accord d'intéressement (ou l'avenant à cet accord) et que ce dernier exclut de son champ d'application certains établissements ou les salariés ne remplissant pas une condition d'ancienneté, ces derniers ainsi que les salariés des établissements exclus peuvent être réintégrés dans le champ du bénéfice de la prime.

Le montant de la prime après répartition est plafonné à 1 500 € par salarié. Ce montant s'entend du montant brut, c'est-à-dire avant précompte de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

Le dépassement de cette limite entraîne la réintégration de la prime exceptionnelle versée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Toutefois, rien ne s'oppose à ce que les entreprises versent à une même date la prime exceptionnelle et une ou plusieurs autres primes sans remise en cause du bénéfice de l'exonération liée à la prime exceptionnelle, dès lors que cette prime exceptionnelle est précisément identifiée en tant que telle.

La prime est également prise en compte pour l'appréciation des plafonds prévus à l'article L. 3314-8 du code du travail :

- plafonnement collectif : le montant global des sommes versées au titre de l'intéressement et de la prime exceptionnelle ne doit pas excéder 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires visés à l'article L. 3312-3 ;
- plafonnement individuel : le montant versé à un même bénéficiaire au titre de l'intéressement et de la prime exceptionnelle ne peut, au titre d'un même exercice, excéder la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

C. – MODALITÉS DE VERSEMENT

Le versement de la prime doit intervenir au plus tard le 30 septembre 2009.

La prime exceptionnelle peut faire l'objet de versements fractionnés à la condition qu'aucune de ces fractions ne soit versée postérieurement au 30 septembre 2009.

Le versement de la prime doit apparaître soit sur une ligne spécifique du bulletin de paie du mois de versement, soit sur un document annexe ou annexé au bulletin de paie ou tout autre mode de notification écrite.

IV. – RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

Dès lors que sont respectés les modalités d'attribution et les délais de versement, la prime exceptionnelle est exonérée des cotisations et contributions suivantes :

- cotisations (parts patronale et salariale) de sécurité sociale, y compris, le cas échéant, la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle ;
- cotisations (parts patronale et salariale) aux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, y compris AGFF et APEC ;
- cotisations (parts patronale et salariale) aux régimes d'assurance chômage, y compris AGS ;
- contribution solidarité autonomie ;
- versement transport ;
- cotisation et contribution dues au FNAL ;
- taxe d'apprentissage ;
- participation des employeurs à la formation professionnelle continue ;
- participation des employeurs à l'effort de construction.

Il en résulte, conformément à l'article 231-1 du code général des impôts, que la prime exceptionnelle n'est pas soumise, de surcroît, à la taxe sur les salaires.

La prime exceptionnelle est assujettie à la CSG au titre des revenus d'activité, après application de la réduction forfaitaire de 3 % au titre des frais professionnels. Elle est également assujettie à la CRDS.

En outre, la prime exceptionnelle étant à la fois exonérée de cotisations de sécurité sociale et assujettie à la CSG, elle entre dans le champ de la contribution spécifique de 2 % dénommée « forfait social » instaurée par l'article 13 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Enfin, la prime exceptionnelle est assujettie à l'impôt sur le revenu. Toutefois, dans le cas où un salarié qui a adhéré à un plan d'épargne d'entreprise affecte à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont versées au titre de cette prime exceptionnelle, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans les conditions prévues par l'article L. 3332-27 du code du travail.

*
* *

Vous voudrez bien assurer une diffusion aussi large que possible de la présente circulaire.

Pour les ministres et par délégation :
Le directeur de la sécurité sociale,
D. LIBAULT