



**Prime exceptionnelle  
de pouvoir d'achat :  
Comment ça marche ?**

**PRESTO  
N°109**

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) dite «*prime Macron*» qui permet aux employeurs de verser à certains salariés une prime exceptionnelle exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales est reconduite en 2020.

**Toutefois, les conditions de sa mise en place évoluent.**

**L'entreprise doit nécessairement être couverte par un accord d'intéressement** à la date de versement de la prime exceptionnelle, sauf exception.

Ainsi, ne sont pas soumis à l'obligation de mettre en œuvre un accord d'intéressement pour verser la prime exceptionnelle :

- les fondations ou associations reconnues d'utilité publique (hors fondation du patrimoine) ;
- les fondations universitaires créées par les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (article L.719-12 du code de l'éducation) ;
- les fondations partenariales visées à l'article L.719-13 du code de l'éducation ;
- les musées de France et fondations d'entreprise d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, notamment à travers les souscriptions ouvertes pour financer l'achat d'objets ou d'œuvres d'art destinés à rejoindre les collections d'un musée de France accessibles au public, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises ;
- les associations culturelles ou de bienfaisance ;
- les établissements publics des cultes reconnus d'Alsace-Moselle.

Par ailleurs, par dérogation au droit commun, l'accord d'intéressement pourra être conclu pour une durée d'un an (au lieu de trois ans).

**Cette prime est exonérée, dans la limite de 1 000 €, de l'impôt sur le revenu, des cotisations salariales et patronales ainsi que des contributions sociales : elle n'a alors pas à être déclarée par le salarié.**

Elle est par ailleurs exclue du calcul de la prime d'activité et pour l'attribution de l'allocation adulte handicapé (AAH).

**Cependant, cette exonération est soumise à plusieurs conditions :**

- La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut bénéficier à tous les salariés liés par un contrat de travail à la date de son versement : salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel, titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, intérimaires. Les agents des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ou des établissements publics à caractère administratif (EPA) sont également concernés.
- La rémunération mensuelle du salarié doit être inférieure, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, à 3 fois le montant du salaire minimum de croissance (Smic).
- La prime ne peut se substituer à une augmentation de rémunération ou à une prime prévue par un accord salarial, un contrat de travail ou un usage dans l'entreprise.
- Dans le cas où la prime ne pourrait être versée qu'à une partie des salariés de l'entreprise, en seront exclus ceux dont la rémunération est supérieure à un plafond fixé par l'employeur ou un accord d'entreprise.
- La prime doit être versée avant le 30 juin 2020. Elle peut faire l'objet d'une avance mais le solde doit être payé au plus tard à cette date.
- Le dispositif doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur qui doit alors en informer le comité social et économique.

**A noter que :**

**Rien n'interdit à un employeur de verser une prime d'un montant supérieur à 1 000 € (la prime peut également être d'un montant inférieur). Toutefois, les avantages fiscaux et sociaux attachés à cette prime ne**

seront accordés que dans la limite de 1 000 € par salarié. L'excédent devra être déclaré à l'impôt sur le revenu et sera soumis au prélèvement à la source dans les conditions habituelles.

**Et rien n'interdit à l'employeur de verser des primes en dehors du dispositif.**

Pour vous aider à répondre à d'autres questions que vous vous poseriez, l'instruction de la Direction de la sécurité sociale (DSS), datée du 15 janvier 2020 mais rendue publique par le ministère du Travail le 12 février, apporte des précisions sur la prime, dont beaucoup sont inspirées ou reprises de celles déjà diffusées au fil de l'eau l'année dernière, pour la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2019.

Les questions/réponses sont regroupées ci-après en **7 tableaux** :

- employeurs et salariés concernés par la prime (possibilité de fixer un seuil de rémunération à partir duquel les salariés n'ont pas droit à la prime, cas des intérimaires, etc.) (**tableau 1**) page 5 à 8 ;
- condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement (**tableau 2**) page 9 à 11 ;
- montant et possibilité de modulation de la prime (critères autorisés, impossibilité via ces critères de ramener une prime à zéro, salariés auxquels la prime peut ne pas être attribuée, etc.) (**tableau 3**) page 12 à 15 ;
- conclusion des accords et décisions unilatérales mettant en place la prime (**tableau 4**) page 16 à 17 ;
- versement et déclaration de la prime (acomptes, date limite, DSN, etc.) (**tableau 5**) page 18 ;
- exonérations attachées à la prime (limite de rémunération de 3 SMIC à partir de laquelle la prime n'est pas exonérée, etc.) (**tableau 6**) page 19 à 21 ;
- conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime ouvrant droit à l'exonération (**tableau 7**) page 22.

Bonne lecture et bonne négociation.

Jacqueline BERRUT

## Tableau 1 - Champ d'application (employeurs, salariés) et éligibilité à l'exonération

**Rappel** : bénéficie de l'exonération la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat attribuée à leurs salariés et agents publics par les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement, en application du chapitre II du titre Ier du livre III de la troisième partie du code du travail, à la date de versement de cette prime.

Questions	Réponses
1.1. Les employeurs éligibles ont-ils l' <b>obligation</b> de verser la prime prévue par la loi ?	<b>NON.</b> 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 <b>employeurs</b> peuvent verser une prime éligible à exonération ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout employeur ayant valablement conclu un <b>accord d'intéressement</b> dans les conditions rappelées au point 2 peut verser une prime exceptionnelle éligible à l'exonération. L'accord d'intéressement devra être déposé dans les délais impartis par le code du travail.</li> <li>• Sous réserve des questions 2.3 et 2.4 (voir tableau 2), pour bénéficier de l'exonération, <b>l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date</b> de versement de la prime.</li> <li>• Par ailleurs, les <b>ESAT</b> et les <b>associations</b> peuvent verser la prime exceptionnelle dans des conditions spécifiques (voir question 2.2 au tableau 2).</li> </ul>
1.3. Quels <b>salariés sont éligibles</b> à l'exonération dans les entreprises ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dès lors qu'un accord d'intéressement est mis en œuvre, l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail et agents publics relevant de l'établissement public sont éligibles à l'exonération.</li> </ul> <p>Les fonctionnaires et salariés de droit public employés par des employeurs de droit privé sont également éligibles à l'exonération.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutefois, l'exonération n'est applicable que pour les primes exceptionnelles versées à ceux ayant une <b>rémunération brute inférieure à 3 SMIC</b> [sur les 12 mois précédant le versement</li> </ul>

	<p>de la prime ; voir question 6.2 pour plus de détails]. Cette limite est ajustée à due proportion de la durée de travail dans les conditions définies à la question 6.2.</p>
<p>1.4. Dans les <b>établissements publics à caractère industriel et commercial</b> et les <b>établissements publics administratifs</b> mettant en œuvre un accord d'intéressement quels sont les salariés/agents éligibles à l'exonération ?</p>	<p>Dès lors qu'un accord d'intéressement est mis en œuvre, l'ensemble des personnels de l'établissement sont éligibles quel que soit leur statut (salariés, contractuels de droit public ou privé, fonctionnaires...).</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 à la question 1.3.</p>
<p>1.5. La prime peut-elle être versée à <b>une partie seulement des salariés</b> ?</p>	<p><b>OUI</b>, mais uniquement par l'exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond [ <i>si un tel plafond est prévu, il doit figurer dans l'accord ou la décision unilatérale qui met en place la prime ; voir question 4.2</i>].</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En effet, par cohérence avec le plafonnement du niveau de rémunération des salariés bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération, l'employeur peut <b>choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain niveau</b> (qui peut être différent de celui de 3 SMIC qui limite l'éligibilité à l'exonération).</li> <li>• 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.</li> </ul>
<p>1.6. Le versement d'une prime exceptionnelle peut-il être conditionné à la <b>présence dans l'entreprise</b> à une date différente de celle prévue par la loi ?</p>	<p><b>NON</b>. Les salariés et agents publics éligibles sont les <b>salariés liés par un contrat de travail</b> ou relevant de l'établissement public à la <b>date de versement de la prime</b>, cette date étant entendue comme la date de mise en paiement des salaires qui figure sur le bulletin de paye (date déclarée dans la rubrique S21 G00.50.001 de la DSN).</p>

<p>1.7. La prime doit-elle être versée aux <b>apprentis</b> ?</p>	<p><b>OUI.</b> Si l'entreprise compte des apprentis, les apprentis liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime doivent bénéficier de la prime dans les mêmes conditions que les autres salariés si leur rémunération respecte le plafond prévu par la loi ou l'accord d'entreprise ou la décision unilatérale de l'employeur.</p>
<p>1.8. La prime doit-elle être versée aux <b>mandataires sociaux</b> ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si le mandataire social est <b>titulaire d'un contrat de travail</b>, il doit bénéficier de la prime et ouvre droit à l'exonération dans les conditions de droit commun.</li> <li>• S'il n'existe <b>pas de contrat de travail</b>, le versement de la prime n'est pas obligatoire et son éventuel versement n'ouvre pas droit à l'exonération prévue par la loi.</li> </ul>
<p>1.9. Les <b>intérimaires en mission</b> peuvent-ils bénéficier de la prime exceptionnelle versée aux salariés permanents par l'entreprise utilisatrice ?</p>	<p><b>OUI.</b> Les salariés intérimaires bénéficient de la prime exceptionnelle, dans les mêmes conditions que les salariés permanents de <b>l'entreprise utilisatrice (EU)</b>.</p> <p>L'EU devra alors <b>communiquer à l'entreprise de travail temporaire (ETT)</b> la décision unilatérale ou l'accord ayant donné lieu à l'attribution de la prime, l'identité des salariés intérimaires concernés ainsi que le montant de la prime pour chacun d'eux afin que l'ETT puisse effectuer le paiement de la prime à ses salariés concernés. L'EU doit également communiquer la date de versement de la prime à ses salariés permanents (entendu comme la date figurant au bloc S21.G00.50.001 de la DSN). Cette prime exceptionnelle ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice.</p> <p>La <b>condition de présence</b> au moment du versement s'apprécie au niveau de l'EU. Ainsi, tout salarié intérimaire présent dans l'EU au moment où la prime est versée aux salariés permanents de l'EU est éligible à l'exonération. Toutefois, il est admis que la prime puisse être versée de manière décalée par l'ETT par rapport à l'EU et ce même après le 30 juin 2020. Le versement doit cependant être effectué dans le courant de l'année 2020 pour</p>

	<p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si l'<b>ETT verse une prime à ses salariés</b> (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.</li> <li>• Lorsqu'une prime est attribuée à un même salarié par <b>plusieurs EU</b>, ou <b>par une ou plusieurs EU et par l'ETT</b>, 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.</li> </ul> <p><i>[ sous les réserves ici exposées, un intérimaire peut donc bénéficier de plusieurs primes exceptionnelles de pouvoir d'achat, soit au titre de celles mises en place par les entreprises auprès desquelles il est mis à disposition, soit de l'éventuelle prime mise en place par son propre employeur, l'entreprise de travail temporaire. Dans les deux cas, c'est l'ETT, employeur du salarié, qui verse la prime].</i></p>
<p>1.10. La prime et l'exonération sont-elles applicables pour les employeurs établis en <b>outre-mer</b> ?</p>	<p><b>OUI.</b> 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.</p> <p>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>



## Tableau 2 - Conditions liées à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement

**Rappel** : le bénéfice de l'exonération de la prime de cotisations et de contributions sociales est conditionné à la mise en place d'un accord d'intéressement d'une durée d'au moins 1 an.

Questions	Réponses
2.1. Quels <b>employeurs</b> peuvent mettre en place un accord d'intéressement ?	En application de l'article L.3311-1 du code du travail, l'ensemble des employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé peuvent instituer un intéressement collectif des salariés.
2.2. Quelles entreprises sont <b>dispensées de mise en œuvre d'un accord d'intéressement</b> pour bénéficier de l'exonération ? Dans quelles conditions ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les <b>établissements et services d'aide par le travail (ESAT)</b> 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.</li> </ul> <p>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 à la question 3.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les associations et fondations « mentionnées au a du 1 de l'article 200 et au b du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts » (<b>fondations ou associations reconnues d'utilité publique<sup>1</sup> ainsi que les associations cultuelles ou de bienfaisance, les associations de bienfaisance</b>) ne sont pas tenues à l'obligation de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour bénéficier de l'exonération.</li> </ul> <p>Afin de respecter l'intention du législateur, cette exemption doit s'entendre comme concernant également l'ensemble des associations et fondations reconnues d'intérêt</p>

	<p>général<sup>2</sup> mentionnées au b du 1 de l'article 200 CGI et au a du 1 de l'article 238 bis du CGI. L'ensemble des autres modalités de détermination du montant de la prime et de versement leur sont applicables.</p>
<p>2.3. L'accord d'intéressement doit-il avoir été <b>préalablement conclu</b> pour que la prime puisse être versée et exonérée ?</p>	<p><b>OUI</b>, en <b>principe</b>. Pour bénéficier de l'exonération, l'accord d'intéressement doit <b>produire ses effets à la date de versement de la prime, donc avoir été conclu</b>.</p> <p>Le <b>dépôt</b>, qui doit intervenir dans les délais prévus par le code du travail pour bénéficier de l'exonération des primes exceptionnelles <b>peut quant à lui être réalisé postérieurement</b> au versement de la prime.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutefois, les entreprises qui sont <b>déjà couvertes par un accord pour la période antérieure à l'année 2020</b>, dont l'<b>accord d'intéressement a déjà expiré à la fin de l'année 2019</b> et qui sont <b>engagées dans des négociations en vue de le renouveler</b> peuvent faire bénéficier leurs salariés de la prime exceptionnelle <b>avant même sa conclusion</b>, sous réserve de conclure et déposer un accord d'intéressement dans les conditions et délais prévus par la loi.</li> </ul> <p>À défaut, les employeurs ne pourront bénéficier de l'exonération au titre des primes exceptionnelles déjà versées.</p> <p><i>[ il y a donc une tolérance pour les entreprises dont l'accord d'intéressement a expiré avant la fin 2019 et qui sont engagées dans la négociation de renouvellement]</i></p>
<p>2.4. L'accord d'intéressement doit-il <b>couvrir l'ensemble de l'année 2020</b> pour que la prime bénéficie de l'exonération ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La conclusion d'un accord d'intéressement relatif à l'année 2020 est une condition pour bénéficier de l'exonération de la prime exceptionnelle.</li> <li>• Toutefois, les entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement à la date de versement de la prime mais dont la <b>date d'application est différée</b> (ex.: lorsque la date d'application court à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 pour les entreprises en exercice décalé par rapport à l'année civile) peuvent également</li> </ul>

	bénéficiaire de l'exonération. L'accord d'intéressement doit néanmoins dans tous les cas être applicable en 2020 pour que l'employeur puisse bénéficier de l'exonération.
2.5. Un employeur doit-il verser une prime d'intéressement pour pouvoir attribuer une prime exceptionnelle exonérée ?	<b>NON.</b> Pour bénéficier de l'exonération, l'employeur doit mettre en œuvre un accord d'intéressement mais il n'est pas nécessaire qu'une prime d'intéressement ait été versée aux salariés pour bénéficier de l'exonération ; les primes d'intéressement étant déclenchées par la réalisation de conditions aléatoires prévues dans l'accord.
2.6. Dans l'hypothèse où en conséquence du non-respect des dispositions légales relatives à l'intéressement, les sommes versées à ce titre seraient requalifiées en salaire, l'exonération liée à la prime exceptionnelle pourrait-elle être remise en cause ?	<b>NON.</b> La remise en cause a posteriori de l'accord d'intéressement par les autorités compétentes n'a pas d'impact sur l'exonération de la prime exceptionnelle.

1 : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/associations-reconnues-d-utilite-publique/>

## 2 : LES ASSOCIATIONS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (mars 2015)

Pour avoir une existence légale, l'association doit être déclarée. Mais une fois qu'elle existe, elle peut faire l'objet d'une classification dans une catégorie particulière. C'est ainsi que coexistent différents types d'associations :

- celles qui ont pour **but exclusif l'assistance, la bienfaisance, la recherche médicale ou scientifique**, parmi lesquelles certaines peuvent être **d'intérêt général**,
- celles qui sont reconnues **d'utilité publique**,
- et enfin, les associations simplement **déclarées**.

### **Essentiel !**

**Pour être d'intérêt général, une association doit réunir trois conditions :**

- une gestion désintéressée,
- pas d'activité lucrative,
- pas de fonctionnement au profit d'un cercle restreint.

### La gestion désintéressée :

La gestion est considérée comme désintéressée si :

- l'organisme est **géré et administré à titre bénévole** par des personnes qui n'ont aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'exploitation ;
- l'organisme ne procède à **aucune distribution** directe ou indirecte sous quelque forme que ce soit ;
- les membres de l'organisme et leurs ayants-droit **ne peuvent pas être déclarés attributaires d'une part quelconque de l'actif**, sous réserve du droit de reprise des apports.

Concrètement, pour apprécier ces critères, il convient d'**examiner le niveau de transparence financière et de fonctionnement démocratique** de la structure, au travers :

- de la **rémunération** des dirigeants et des salariés de l'organisme, qui reste possible si elle ne dépasse pas un certain plafond, étant précisé que la rémunération s'entend de tous les salaires, honoraires, cadeaux et avantages,
- **des prélèvements** qui sont effectués sur les ressources de la structure,
- de l'attribution de **parts d'actifs**.

### Absence d'activité lucrative : la règle « des 4 P »

En cas de gestion désintéressée, pour savoir si un organisme a une activité lucrative, on examine s'il concurrence d'autres organismes du secteur lucratif ayant la même activité que lui : c'est la règle des 4 P, un **faisceau d'indices** qui doivent être étudiés de manière successive : Produit – Public – Prix – Publicité.

- **produit proposé par l'organisme** : sera considéré comme d'utilité sociale une activité tendant à satisfaire un besoin non satisfait sur le marché ;
- **public bénéficiaire** : les actions gratuites ne poseront pas de difficulté, mais certaines actions payantes sont susceptibles d'être d'utilité sociale lorsqu'elles sont réalisées principalement au profit de personnes justifiant l'octroi d'avantages particuliers au vu de leur situation économique et sociale (personnes handicapées, demandeurs d'emploi, etc.) ;
- **prix** : les efforts faits par l'organisme pour faciliter l'accès du public, notamment par un prix inférieur à celui du marché, seront appréciés ;
- **publicité** : le recours à des pratiques commerciales en termes de communication est un indice de lucrativité.

### Pas de fonctionnement au profit d'un cercle restreint :

Les intérêts et l'activité de l'association doivent pouvoir **profiter à tous**, sans aucun critère de distinction (race, sexe, profession, appartenance à un groupe, même d'anciens combattants...).

### Bon à savoir

Il ne faut pas confondre la notion de cercle restreint avec celle de services proposés aux seuls adhérents : si n'importe quel individu peut adhérer pour devenir membre, ce qui exclut le fonctionnement au profit d'un cercle restreint, en revanche seuls les adhérents peuvent profiter des prestations.

### Quels sont les intérêts pour une association de se considérer d'intérêt général ?

La notion d'association « d'intérêt général » est en réalité une **notion purement fiscale**.

- **Les associations d'intérêt général peuvent délivrer aux particuliers et aux entreprises qui leur font un don, un justificatif (reçu fiscal) permettant aux donateurs de bénéficier d'une réduction d'impôt**. Ces dons doivent en effet être effectués au profit

d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises (CGI, art. 200 et 238 bis).

- **Les associations d'intérêt général peuvent faire état de cette qualité lorsqu'elles déposent un dossier de subvention ou d'aide financière.**

### **Comment savoir si une association est d'intérêt général ?**

La notion d'association d'intérêt général telle qu'interprétée par l'administration fiscale est complexe. Il est possible d'interroger l'administration par le biais de procédure de rescrit « mécénat » mais il faut être extrêmement vigilant :

- **Cette procédure est très risquée**, compte tenu de l'interprétation restrictive que fait l'administration.
- Non seulement la demande peut être refusée mais **en plus l'association peut se retrouver assujettie aux impôts commerciaux** (impôt sur les sociétés, taxe sur la valeur ajoutée et contribution économique et territoriale).

**Il est conseillé de faire appel à un spécialiste en droit fiscal des associations pour toute question à ce sujet.**

### **Bon à savoir**

L'organisme qui délivre des reçus fiscaux malgré une réponse négative de l'administration encourt une **amende** égale au montant de l'avantage fiscal indûment obtenu, sans préjudice des **sanctions de droit commun** (CGI, art. 1740 A et BOFiP, BOI-SJ-RES-10-20-20-70-20120912 du 12/09/2012).

#### En savoir plus :

- *La règle des « 4 P »*
- *Les dons des particuliers et des entreprises*
- *La procédure de rescrit « mécénat » (intérêt général) et de rescrit « fiscalité » (impôts commerciaux)*

*www.associatheque.fr*

## Tableau 3 - Détermination du montant de la prime et modulation

**Rappel** : le montant de la prime est librement déterminé, seuls les 1 000 premiers euros faisant l'objet d'une exonération. La loi prévoit des possibilités de modulation de ce montant entre l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Questions	Réponses
3.1. La prime peut-elle être d'un <b>montant inférieur ou supérieur à 1 000 €</b> ?	<p><b>OUI.</b> 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 €.</p> <p>La partie de rémunération qui excède cette limite est réintégrée dans l'assiette de l'ensemble de ces cotisations, contributions, impôts et taxes.</p>
3.2. Le montant de la prime <b>peut-il être différent</b> entre les salariés ?	<p><b>OUI.</b> La loi autorise à moduler le niveau de la prime entre les salariés en fonction de la <b>rémunération</b>, du <b>niveau de classification</b>, de la <b>durée de présence effective pendant l'année écoulée</b> ou la <b>durée de travail prévue au contrat de travail</b> « 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><i>[le renvoi à l'article L.241-13, et donc à la réduction générale de cotisations patronales, n'est pas des plus limpide, mais il vise, les cas du temps partiel et des salariés qui ne sont pas employés toute l'année ; voir c. séc. soc. art. L.241-13, III, 2e phrase].</i></p>
3.3. Le montant de la prime peut-il être <b>différencié en fonction de la présence effective</b> du salarié dans l'entreprise ?	<p><b>OUI.</b> Le montant de la prime peut être modulé dans les mêmes conditions que celles prévues pour le paramètre SMIC de la réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon ; c. séc. soc.art. L.241-13), soit en proportion de la durée de travail, et en retenant les mêmes règles pour la prise en</p>

	<p>compte des absences.</p> <p>Toutefois, pour que la prime soit éligible à l'exonération, <b>il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison des congés</b> mentionnés au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail, à savoir les congés au titre de la <b>maternité</b>, de la <b>paternité et d'accueil de l'enfant</b> ou de l'<b>adoption</b> d'un enfant, ainsi que le <b>congé parental d'éducation</b>, les <b>congés pour enfant malade</b> et le <b>congé de présence parentale</b>. La prime des salariés absents du fait de l'un de ces congés ne peut être réduite à raison de cette absence.</p>
<p>3.4. Les <b>critères de modulation</b> peuvent-ils être <b>combinés</b> ?</p>	<p><b>OUI.</b> La prime peut notamment être modulée en cumulant un critère de durée et un ou plusieurs autres critères mentionnés en réponse à la question 3.2 (rémunération ou niveau de classification).</p>
<p>3.5. Un même employeur peut-il attribuer des <b>montants de primes différents selon l'établissement</b> dont relèvent les salariés ?</p>	<p><b>OUI,</b> 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 adoptée au niveau de l'établissement.</p>
<p>3.6. La prime entre-t-elle en compte dans le niveau de la rémunération retenu pour le calcul des exonérations sociales ?</p> <p><i>[l'administration aborde également ici la question de la prise en compte de la prime dans l'indemnité de fin de contrat au terme d'un CDD, de l'indemnité de fin de mission d'intérim et des indemnités de rupture]</i></p>	<p><b>NON.</b> 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elle n'est pas non plus incluse dans la rémunération servant à déterminer l'<b>indemnité de fin de contrat ou de fin de mission</b>. Compte tenu de sa nature non récurrente, la prime n'est pas non plus prise en compte dans le calcul des <b>indemnités de rupture</b> du contrat de travail.</li> </ul>
<p>3.7. La <b>modulation</b> peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une <b>prime exceptionnelle égale à zéro</b> ?</p>	<p><b>NON.</b> La loi prévoit expressément que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés. Il en résulte que dès lors que la <b>modulation</b> aurait pour conséquence de <b>priver certains salariés de cette prime</b>, la condition</p>



	<p>de versement à l'ensemble des salariés ne serait pas remplie.</p> <p>Il appartient à <b>l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement</b>, quel que soit le critère retenu. <i>[ ainsi, l'ensemble des salariés éligibles au regard de la condition de lien par un contrat de travail à la date de versement de la prime, et de l'éventuel plafond de rémunération fixée par l'employeur pour son attribution, doivent avoir une prime].</i></p> <p>• <b>Cas dans lesquels un salarié peut ne pas se voir attribuer de prime</b> : toutefois, compte tenu des conditions exposées plus haut et sous réserve du point 3.3, un salarié qui n'a pas été effectivement présent dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, ou n'a perçu aucune rémunération au cours de cette même période, ou encore dont la rémunération de référence est supérieure à l'éventuel plafond fixé par l'accord ou la décision unilatérale au-delà duquel la prime n'est pas attribuée (voir point 1.6) peut ne pas recevoir de prime.</p>
<p>3.8. La prime peut-elle se <b>substituer</b> à un élément de rémunération ?</p>	<p><b>NON.</b> La prime exceptionnelle <b>ne peut se substituer</b> 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'assiette des cotisations de sécurité sociale (c. séc. soc.art. L.242-1) versés par l'employeur en vertu des usages en vigueur dans l'entreprise ou devenus obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.</p> <p>Ainsi, elle ne peut évidemment pas se substituer ou venir en diminution des <b>primes habituelles</b> telles que les primes de 13<sup>e</sup> mois, de congés ou de vacances, de Noël ou toute autre prime versée obligatoirement ou habituellement par l'employeur.</p> <p>L'administration précise que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat accordée l'année dernière en application de la loi MUES (loi 2018-1213 du 24 décembre 2018) n'est pas prise en compte pour apprécier la notion</p>



	<p>d'usage. Il en va de même pour la nouvelle mouture de la prime issue de la LFSS 2020 (loi 2019-1446 du 24 décembre 2019, art. 7).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De même, cette prime <b>ne peut se substituer ou venir en diminution</b> 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 dans la limite d'un montant global de prime de 1 000 €. Il n'est pas tenu compte, dans ce calcul, de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat versée en application de la loi MUES (loi 2018-1213 du 24 décembre 2018).</li> </ul>
<p>3.9. Les primes de pouvoir d'achat peuvent-elles être neutralisées dans le <b>calcul de l'intéressement</b> si l'accord ne le prévoit pas ?</p>	<p><b>NON.</b> L'accord d'intéressement doit être appliqué tel qu'il a été rédigé, conclu et déposé.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Les accords d'intéressement <b>conclus en 2020</b> peuvent toutefois prévoir une neutralisation de la prime exceptionnelle dans le calcul de l'intéressement.</li> </ul>
<p>3.10. Est-il possible de verser la prime sous forme de <b>supplément d'intéressement</b> ?</p>	<p><b>NON.</b> 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, ce qui est proscrit (voir question 3.8).</p>

## Tableau 4 - Conclusion des accords pour l'attribution de la prime, mise en place par décision unilatérale

**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.

Questions	Réponses
<p>4.1. Quelles sont les <b>modalités de conclusion</b> des accords ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'<b>accord</b> peut être conclu selon les <b>modalités prévues pour les accords d'intéressement</b> (c. trav.art. L.3312-5), c'est-à-dire               <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans le cadre d'un <b>accord collectif</b> de travail de droit commun (c'est-à-dire avec un ou plusieurs délégués syndicaux, précise la circulaire) ;</li> <li>- dans le cadre d'un accord entre le <b>chef d'entreprise et les représentants des syndicats</b> 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 <b>comité social et économique</b> (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 <b>ratification, à la majorité des 2/3 du personnel</b>, 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).</li> </ul> </li> <li>• Pour la procédure de <b>ratification par les 2/3</b>, il faut au moins qu'une organisation syndicale représentative ou que plusieurs organisations syndicales représentatives ou que le comité social et économique (CSE) se joigne à l'employeur pour demander la ratification, si ces instances existent dans l'entreprise. Si l'ensemble des organisations syndicales et le CSE 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 <b>décision unilatérale de l'employeur</b>, qui en informe, avant le versement de la prime, le comité social et économique, s'il existe dans l'entreprise.</p>

	<p>La <b>négociation</b> de la prime peut avoir lieu en même temps que les négociations annuelles obligatoires ou que les négociations portant sur l'accord d'intéressement.</p> <p>Elle pourra être <b>formalisée</b>, soit <b>dans le cadre de l'accord d'intéressement</b>, soit dans celui d'un <b>accord distinct</b> [<i>précision utile en cas de mise en place de la prime par accord</i>].</p>
<p>4.2. Quelles sont les stipulations que peut contenir l'<b>accord</b> ? Quels sont les paramètres sur lesquels peut intervenir la <b>décision unilatérale de l'employeur</b> (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 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 (voir question 3.2).</li> </ul>
<p>4.3. L'<b>accord de versement de la prime</b> doit-il être déposé auprès de la DIRECCTE ?</p>	<p><b>OUI.</b> L'accord doit être <b>déposé à la DIRECCTE</b> 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 (<a href="https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/">https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/</a>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En revanche, il n'y a <b>pas d'obligation légale</b> pour l'employeur de déposer auprès de la DIRECCTE sa <b>décision unilatérale</b> instituant une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.</li> </ul>
<p>4.4. Quelles sont les <b>conditions d'information</b> et les <b>pièces justificatives</b> attendues dans le cas d'une <b>décision unilatérale de l'employeur</b> (DUE) ?</p>	<p>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.</p> <p>Les employeurs de moins de 11 salariés informent, par tout moyen, leurs salariés de leur décision de verser une prime.</p>

## Tableau 5 - Versement et déclaration de la prime

**Rappel** : la prime exceptionnelle doit être versée au plus tard le 30 juin 2020.

Questions	Réponses
5.1. La prime peut-elle faire l'objet d'une ou de plusieurs <b>avances</b> ?	<b>OUI.</b> La prime peut faire l'objet d'avances selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération.
5.2. La prime ou le solde de la prime peuvent-ils être versés <b>après la date prévue par la loi</b> ?	<b>NON.</b> La date du 30 juin 2020 est impérative, sauf dans le cas des salariés intérimaires dans les conditions définies à la question 1.9 (voir tableau 1). À cette date, pour qu'elle soit éligible à l'exonération, l'intégralité de la prime doit avoir été versée à titre définitif.  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Précision sur le décalage de la paye</b> : 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.</li> </ul>
5.3. Le versement de la prime exceptionnelle <b>doit-il figurer</b> sur le <b>bulletin de paie</b> ?	<b>OUI.</b> Le code du travail prévoit l'obligation de mentionner sur le bulletin de paie la totalité de la rémunération du salarié. Le versement de la prime exceptionnelle doit donc obligatoirement apparaître sur une ligne - si possible spécifique en raison des exonérations associées - du bulletin de paie du mois du versement et le total net versé (salaire + prime) doit correspondre au total de la rémunération figurant sur le bulletin de paie.
5.4. La prime doit-elle être <b>déclarée</b> par l'employeur aux administrations sociales et fiscales ?	<b>OUI.</b> 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.  <ul style="list-style-type: none"> <li>• La prime est à déclarer en <b>DSN</b> au bloc S21.G00.52 avec le code «902 - Potentiel nouveau type de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat».</li> <li>• Elle doit également être déclarée aux <b>URSSAF</b> sous le CTP 510.</li> <li>• En cas de versement de la prime excédant la limite de 1 000 € par salarié, le montant excédentaire est soumis à cotisations et contributions et doit être déclaré sur le CTP approprié à la déclaration de droit commun.</li> </ul>

## Tableau 6 - Exonération de la prime

**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 dans la limite de 1 000 €.

Questions	Réponses
<p>6.1. Quelles sont les <b>cotisations</b>, contributions et <b>taxes</b> bénéficiant de l'<b>exonération</b> ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'exonération porte sur les <b>cotisations</b>, <b>contributions</b> et <b>taxes</b> suivantes, tant pour la part patronale que pour la part salariale lorsqu'elle existe :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle, y inclus CSG et CRDS (a) ;</li> <li>- taxe sur les salaires ;</li> <li>- taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage ;</li> <li>- contributions des employeurs à la formation professionnelle, y inclus 1 % CPF-CDD ;</li> <li>- participation des employeurs (agricoles et non agricoles) à l'effort de construction ;</li> <li>- le cas échéant, contributions résultant d'accords conventionnels de branche.</li> </ul> </li> </ul> <p>Pour ces cotisations et contributions, le plafond de l'exonération s'apprécie par employeur (<i>cela signifie, par exemple, qu'un salarié ayant plusieurs employeurs pourrait donc ainsi bénéficier d'une prime exonérée de cotisations à hauteur de 1 000 € chez chaque employeur la mettant en place</i>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En matière d'<b>impôt sur le revenu</b>, le plafond d'exonération s'apprécie par salarié bénéficiaire.</li> </ul>
<p>6.2. Comment doit être calculée la <b>limite de rémunération de 3 SMIC</b> ouvrant droit à l'exonération ?</p>	<p><i>[rappel préalable : l'exonération concerne les salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant le versement de la prime une rémunération inférieure à 3 fois la valeur</i></p>

annuelle du SMIC. De fait, la période de 12 mois ne correspondra pas nécessairement à une année civile, sauf pour le cas, sans doute rare, de primes versées en janvier 2020].

- La **rémunération à prendre en compte afin de vérifier l'éligibilité** à l'exonération correspond à l'assiette des cotisations de sécurité sociale (c. séc. soc. art. L.242-1). Sont notamment incluses les indemnités de fin de contrat dues au terme d'un CDD ou de fin de mission d'intérim [ il s'agit donc du brut sécurité sociale].

- 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 de taux de 1,8 point sur la cotisation patronale d'allocations et de 6 points sur la cotisation d'assurance maladie. Elle est **proportionnée à la durée de présence de l'entreprise** pour chaque salarié « selon les modalités prévues à la 2<sup>e</sup> phrase du III de l'art. L.241-13 du code de la sécurité sociale»(cette formulation qui renvoie à la réduction générale de cotisations patronales n'est pas des plus limpide, mais elle vise, à notre sens, les cas du temps partiel et des salariés qui ne sont pas employés sur toute la période ; voir c. séc. soc. art. L.241-13, III, 2<sup>e</sup> phrase).

- 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.

- 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

*[le SMIC est donc calculé au plus sur la base de la durée légale du travail ; seuls les cas particuliers ci-dessous mentionnés impliquent l'application de majorations sous forme de coefficients spécifiques].*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cas particuliers</b> :__pour les salariés mentionnés au 1°, 2° et 3° du IV de l'article L.241-13 (<i>conducteurs routiers marchandises Grands routiers et Courtes distances, intérimaires, professions relevant de caisses de congés payés</i>), l'appréciation du plafond de rémunération de 3 SMIC s'effectue selon les modalités prévues pour la réduction générale de cotisations patronales [<i>il existe des coefficients particuliers de majoration</i>] (c. séc. soc.art. D.241-10).</li> <li>• Par <b>tolérance</b>, lorsque le franchissement du plafond 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.</li> </ul>
<p>6.3. La prime est-elle exonérée d'<b>impôt sur le revenu</b> et du <b>prélèvement à la source</b> ?</p>	<p><b>OUI.</b> Cette prime est exonérée de l'impôt sur le revenu. Elle ne doit pas être soumise par l'employeur au prélèvement à la source.</p>
<p>6.4. La prime est-elle prise en compte pour le bénéfice de certaines <b>prestations</b> telles que la <b>prime d'activité</b> ?</p>	<p><b>NON.</b> 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.</p>
<p>(a) Cotisations de sécurité sociale (y compris, le cas échéant la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle), cotisations aux régimes de retraite complémentaire (y inclus CET du régime AGIRC-ARRCO), cotisations APEC, cotisations au régime d'assurance chômage y compris AGS, contribution solidarité autonomie, versement transport, contribution au dialogue social, FNAL, CSG et CRDS.</p>	



## Tableau 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.

- En cas d'**absence d'accord d'intéressement**, l'ensemble des primes attribuées seront réintégrées dans l'assiette des cotisations et contributions et assujetties à l'impôt sur le revenu.
- Toutefois, **dès lors que la condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement est remplie** et afin d'éviter la remise en cause de l'ensemble de l'exonération, en cas de contrôle ultérieur donnant lieu au constat de l'absence de respect de l'une ou de plusieurs de ces conditions, les employeurs seront invités dans un premier temps à régulariser cette situation.

En outre, à défaut, le redressement pourra être opéré dans des conditions similaires à celles applicables pour le contrôle de l'application des règles liées au caractère obligatoire et collectif des systèmes de garanties de protection sociale complémentaire, lesquelles permettent de réduire le redressement à proportion des seules erreurs commises (c. séc. soc.art. L.133-4-8).

Ainsi, en pratique, le redressement sera réduit à hauteur des cotisations et contributions sociales dues sur les seules sommes faisant défaut ou excédant les conditions et limites prévus par la loi :

- les sommes faisant défaut pourront être calculées en fonction du montant moyen de prime attribué et du nombre de salariés omis ou, lorsque la modulation n'était pas autorisée, en fonction de l'écart entre le montant des primes réduites à tort et le montant des primes non modulées défini par l'employeur ;
- les sommes en excédent correspondront notamment aux sommes exonérées versées à des salariés dont la rémunération excéderait le plafond défini dans l'entreprise ou attribués en substitution à d'autres éléments de rémunération.
- Par ailleurs, en cas d'exonération par l'employeur des primes excédant le **plafond de 1 000 €** 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.