

PARIS, le 15/02/2006

**DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU
RECOUVREMENT ET DU SERVICE
DIRRES**

LETTRE CIRCULAIRE N° 2006-040

OBJET : Bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1.000 euros

L'article 17 de la loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la Sécurité sociale pour 2006 permet aux entreprises de verser, sous certaines conditions, entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2006, à l'ensemble de leurs salariés un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1.000 €. Une circulaire ministérielle DSS/5B/DRT/2006/7 du 5 janvier 2006 précise les modalités d'application de ce dispositif.

En application de l'article 17 de la loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la Sécurité sociale pour 2006, les employeurs peuvent faire bénéficier leurs salariés d'un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 euros.

La circulaire ministérielle DSS/5B/DRT/2006/7 du 5 janvier 2006 précise les modalités de mise en œuvre du bonus.

1 – CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU BONUS

1.1 – Existence d'un accord sur les salaires

Pour attribuer le bonus, l'entreprise doit être couverte par un accord sur les salaires conclu entre le 1^{er} janvier 2005 et le 15 juin 2006 et applicable en 2006.

Cet accord de salaires peut avoir été conclu au niveau de la branche ou de la profession en application de l'article L 132-12 du code du travail ou de l'entreprise en application de l'article L 132-27 du même code.

La circulaire ministérielle du 5 janvier 2006 précise qu'il peut s'agir d'un accord salarial de branche concernant les salaires de 2006 ou d'un accord salarial d'entreprise applicable aux salaires versés en 2006.

Elle précise également que l'accord salarial ne peut être limité à une seule ou certaines catégories de salariés mais doit constituer l'accord annuel prévu par les articles L 132-12 et L 132-27 du code du travail et concerner tous les salariés couverts par la convention collective ou employés par l'entreprise.

A cet égard, il convient de préciser qu'il importe que l'ensemble des salariés couverts par la convention collective ou employés par l'entreprise doit bénéficier d'un accord salarial concernant les salaires de 2006. Lorsque les salaires font l'objet d'une négociation catégorielle, cette condition est remplie dès lors que chaque catégorie de salariés est effectivement couverte par un accord salarial concernant les salaires de 2006.

Cet accord revêt en principe la forme d'un accord collectif de travail conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Afin de ne pas pénaliser les salariés d'entreprises dépourvues de délégué syndical ou de salariés mandatés, la circulaire ministérielle du 5 janvier 2006 précise que l'accord sur les salaires peut résulter d'un accord spécifique conclu selon les modalités applicables aux accords d'intéressement.

Cet accord peut ainsi être conclu au sein du comité d'entreprise ou résulter de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

1.2 – Les salariés bénéficiaires

Le bonus doit être accordé à l'ensemble des salariés.

Le mandataire social n'entre pas dans le champ de la mesure, sauf s'il est titulaire d'un contrat de travail au titre de fonctions distinctes du mandat. Dans ce cas, il doit, à raison de sa qualité de salarié, percevoir le bonus.

1.3 - Non substitution à un élément de rémunération

Le bonus 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.

Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L 242-1 du code de la Sécurité sociale versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

1.4 – Forme de la décision d'attribution du bonus

L'attribution du bonus de même que ses modalités de versement peuvent être prévues dans l'accord salarial visé au point 1.1, dans un accord collectif ad hoc ou dans une décision unilatérale de l'employeur.

2 – MONTANT ET VERSEMENT DU BONUS

Le montant et les modalités de versement du bonus doivent être fixés par l'entreprise avant le 30 juin 2006.

2.1 – Montant du bonus

Le bonus ne peut excéder 1.000 euros par salarié.

Le montant versé à chaque salarié peut être uniforme ou faire l'objet d'une modulation.

- ♦ La modulation ne peut toutefois intervenir qu'en fonction d'un ou plusieurs des critères objectifs suivants : salaire, qualification, niveau de classification, ancienneté ou durée de présence dans l'entreprise.

L'entreprise peut moduler le bonus sur la base d'un seul de ces critères ou opérer une combinaison entre plusieurs d'entre eux.

La circulaire ministérielle du 5 janvier 2006 précise que la modulation en fonction de la durée du travail n'est pas autorisée par la loi.

Dans le cas particulier du mandataire social titulaire par ailleurs d'un contrat de travail, l'appréciation des critères de modulation retenus par l'employeur doit porter exclusivement sur le contrat de travail (salaire, durée de présence, ancienneté ...se rapportant au seul contrat de travail).

- ♦ La modulation permet de différencier le montant versé à chaque salarié, chaque salarié devant effectivement percevoir un bonus.

Dès lors que la modulation définie par l'entreprise a pour effet de porter le montant du bonus de certains salariés à zéro, la condition de versement à l'ensemble des salariés posée par la loi n'est pas remplie et l'entreprise n'ouvre pas droit à l'exonération de cotisations de Sécurité sociale à ce titre.

2.2 – Modalités de versement du bonus

La décision d'attribution du bonus doit préciser les modalités de son versement.

Le versement doit intervenir entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2006 au plus tard.

Celui-ci peut faire l'objet d'un fractionnement dès lors que les fractions sont versées entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2006.

Les entreprises qui disposent d'un plan d'épargne d'entreprise doivent informer au préalable les salariés de la possibilité de verser directement à leur demande le bonus sur le plan. A défaut de réponse du salarié dans les 15 jours, le bonus lui est versé directement.

3 – FORMALITES A ACCOMPLIR AUPRES DE L'URSSAF

L'employeur doit notifier à l'Urssaf dont relève l'entreprise ou l'établissement le montant des sommes versées en précisant le montant versé par salarié.

Lorsque l'entreprise dispose de plusieurs établissements relevant d'une même URSSAF, elle doit effectuer une formalité unique de notification auprès de cette URSSAF pour l'ensemble de ces établissements. De même, l'entreprise qui verse ses cotisations en un lieu unique doit adresser une seule notification pour l'ensemble de ses établissements à l'Urssaf de liaison.

Cette notification doit intervenir avant le 31 décembre 2006.

Pour l'accomplissement de cette formalité de notification, il n'est pas exigé l'envoi d'une liste nominative des salariés bénéficiaires du bonus, dès lors que la notification comporte les éléments d'information suivants :

- dans l'hypothèse où l'entreprise n'a pas fixé de critères de modulation, la notification comporte le montant total versé au sein de l'entreprise ou de l'établissement et le montant uniforme versé par salarié,
- dans l'hypothèse où l'entreprise a retenu des critères de modulation, la notification comporte le montant total versé au sein de l'entreprise ou de l'établissement, le ou les critères de modulation retenus, les différents montants modulés et le nombre de salariés bénéficiaires par montant.

La notification sera faite au moyen d'un imprimé destiné à faciliter l'accomplissement de cette formalité. Cet imprimé pourra être téléchargé prochainement sur le site Urssaf.fr.

4 – CAS PARTICULIER DES ENTREPRISES AYANT VERSE LE BONUS EN 2005

Pour tenir compte de la situation d'entreprises qui auraient pu verser le bonus dès la publication de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006, la circulaire ministérielle du 5 janvier 2006 admet que les sommes versées au titre du bonus avant le 1^{er} janvier 2006 puissent bénéficier de l'exonération de cotisations de Sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- aucun autre bonus ne doit être versé en 2006, le bonus ayant un caractère exceptionnel. Aussi, dans l'hypothèse où l'entreprise aurait décidé le versement en plusieurs fractions sur les années 2005 et 2006, les fractions versées en 2006 sont considérées comme un élément de rémunération assujetti aux cotisations et contributions sociales,
- le montant des sommes versées au titre du bonus et le montant par salarié doit être notifié à l'Urssaf au plus tard le 31 mars 2006.

5 – REGIME SOCIAL

Dès lors que l'ensemble des conditions et modalités d'attribution sont respectées ainsi que la notification à l'Urssaf avant le 31 décembre 2006, le bonus est exonéré de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Le bonus est donc exonéré de toutes les cotisations de sécurité sociale, de la Contribution Solidarité autonomie, du versement transport et de la cotisation due au FNAL.

Il est soumis à CSG et CRDS après application de l'abattement forfaitaire de 3 % représentatif des frais professionnels.

MINISTERE DE L'EMPLOI, DE LA COHESION SOCIALE ET DU LOGEMENT

MINISTERE DE LA SANTE ET DES SOLIDARITES

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale
et du logement

Le ministre de la santé et des solidarités

à

- Mesdames et Messieurs les préfets de région
- Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux
du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

- Mesdames et Messieurs les préfets de département
- Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux
du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

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

CIRCULAIRE N° DSS/5B/DRT/2006/07 du 5 janvier 2006 relative au bonus exceptionnel.

Date d'application : 1^{er} janvier 2006.

Résumé : Les employeurs peuvent verser, du 1 ^{er} janvier au 31 juillet 2006, un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié.
Mots clés : Bonus – Cotisations de sécurité sociale – CSG - CRDS
Texte de référence : Article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006.

Le Premier ministre a souhaité donner aux employeurs la possibilité de verser, du 1^{er} janvier au 31 juillet 2006, un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié. L'objectif, rappelé aux partenaires sociaux lors de la Commission nationale de la négociation collective du 12 décembre 2005, est de répondre aux préoccupations exprimées sur le pouvoir d'achat des salariés, tout en incitant à une négociation salariale concluante au niveau de la branche, comme au niveau de l'entreprise. Cette mesure s'adresse à toutes les entreprises, mais elle est plus particulièrement tournée vers les entreprises dont les résultats sont, pour 2005, satisfaisants voire exceptionnels. Elle n'a pas non plus la nature d'une prime d'intéressement. Il s'agit bien d'une mesure sui generis, non reconductible.

L'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a précisé les conditions d'octroi de ce bonus.

La présente circulaire a pour objet d'en indiquer les modalités de mise en œuvre.

I - Conditions d'ouverture et bénéficiaires

Toutes les entreprises peuvent mettre en œuvre la mesure à la condition d'être couverte par un accord salarial concernant les salaires versés en 2006 selon l'une des deux manières suivantes :

1/ être **couverte par un accord salarial de branche concernant les salaires de 2006**

ou

2/ avoir **conclu dans l'entreprise un accord salarial applicable aux salaires versés en 2006**. Un tel accord d'entreprise peut être conclu par un accord salarial de droit commun conclu avec un délégué syndical.

Dans les deux cas, le versement du bonus peut être l'objet de la négociation mais l'accord doit aussi porter sur les salaires.

En tout état de cause, l'accord salarial de branche ou d'entreprise ne peut pas porter que sur une seule ou sur certaines catégories de salariés mais doit constituer l'accord annuel prévu par les articles L 132-12 et L 132-27 et concerner tous les salariés couverts par la convention collective de branche ou employés par l'entreprise.

Par ailleurs, et afin de ne pas pénaliser les salariés relevant des très petites entreprises **dépourvues de délégué syndical**, ou de **salariés mandatés**, un accord salarial, incluant le cas échéant le versement de ce bonus, peut être conclu selon les modalités applicables aux accords d'intéressement (négociation au sein de du comité d'entreprise, mandatement, ratification à la majorité des deux tiers du personnel). Ce mode de conclusion des accords est spécifique à cette disposition exceptionnelle : il autorise, à titre dérogatoire et en s'inspirant des dispositions applicables aux accords d'intéressement, la conclusion d'un accord salarial préalable au versement du bonus, dans des délais compatibles avec ceux imposés par la loi.

II - Conditions d'attribution

A – Principe de non-substitution

Afin d'éviter tout effet de substitution, qui inclurait dans ce bonus des primes déjà versées dans l'entreprise ou prévues par l'accord de branche, le bonus ne peut en aucun cas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes conventionnelles prévues par l'accord salarial ou par le contrat de travail. Il ne peut pas non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés par l'employeur ou qui sont obligatoires en vertu de règles légales ou conventionnelles.

B – Modulation possible sur des critères objectifs

Le bonus doit être accordé à tous les salariés de l'entreprise.

Son montant peut être modulé selon les salariés, mais cette modulation ne peut intervenir qu'en fonction d'un ou plusieurs des critères objectifs suivants :

- salaire,
- niveau de classification/qualification,
- ancienneté
- durée de présence dans l'entreprise.

En revanche, la loi ne prévoit pas la possibilité de moduler ce bonus en fonction de la durée du travail et notamment en prenant en compte le temps partiel.

Les critères selon lesquels cette modulation peut intervenir, sont définis par l'accord salarial ou l'accord ad hoc propre à l'attribution du bonus. Les conditions d'attribution ne sont pas celles de l'intéressement.

C – Modalités de versement

La mise en place du bonus, son montant et ses modalités de versement doivent être décidés avant le 30 juin 2006. Ils peuvent être décidés :

- soit par un accord collectif ad hoc ;
- soit dans le cadre de l'accord salarial d'entreprise applicable en 2006 ;
- soit par décision unilatérale de l'employeur.

L'employeur effectue le versement du bonus entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2006. Si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne d'entreprise, l'employeur doit informer au préalable chaque salarié bénéficiaire de la possibilité de versement direct à sa demande du bonus sur ce plan. A défaut de réponse positive du salarié dans le délai prévu à l'article R. 443-8 du code du travail, la somme lui est versée directement.

Dès lors que le bonus n'aura pas été versé directement par l'employeur sur le plan d'épargne entreprise, à la demande du salarié, et quand bien même celui-ci procéderait ultérieurement à ce versement, il ne pourra plus bénéficier des exonérations fiscales prévues par l'article L 443-8 du code du travail pour un tel versement.

III – Régime social et fiscal

Dès lors que sont respectés les modalités d'attribution et les délais de versement, le bonus exceptionnel n'est pas assujéti aux cotisations de sécurité sociale.

L'employeur doit notifier, avant le 31 décembre 2006, à l'URSSAF dont relève son entreprise le montant des sommes versées aux salariés, en précisant le montant par salarié. A défaut de cette notification, le bénéfice des exonérations ne pourra être accordé.

Le bonus exceptionnel est soumis à CSG et CRDS au titre des revenus d'activité.

Il est également assujéti à l'impôt sur le revenu. Cependant, 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 du bonus exceptionnel, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans les conditions prévues à l'article L. 441-6 du code du travail, sous réserve que le versement soit fait directement par l'employeur à la demande du salarié.

En tout état de cause, ce versement doit intervenir et être notifié avant le 31 décembre 2006.

IV - Cas particulier des entreprises ayant versé le bonus avant le 1^{er} janvier 2006

Pour tenir compte du fait que des entreprises aient pu verser ce bonus dès la publication de la loi le créant, et non à partir du 1^{er} janvier, il est admis que les sommes qui auraient été versées au titre de ce bonus avant le 1^{er} janvier 2006 bénéficient de l'exonération, sous réserve :

- d'une part, qu'aucun autre bonus ne soit versé en 2006, le bonus ayant en effet un caractère exceptionnel ; dans l'hypothèse où une entreprise aurait décidé de verser le bonus en deux fractions, l'une avant le 1er janvier 2006 et l'autre après, la fraction versée en 2006 serait considérée comme un élément de rémunération assujéti aux cotisations et contributions de sécurité sociale dans les conditions de droit commun ;

- d'autre part, que le montant des sommes versées au titre du bonus et le montant par salarié soit notifié à l'URSSAF avant le 31 mars 2006.

Pour toute difficulté d'application de la présente circulaire, je vous remercie de prendre contact avec la Direction des relations du travail – bureau NC3 des salaires et de la participation financière- téléphone : 01 44 38 26 26 / fax : 01 44 38 26 36, ou avec la Direction de la sécurité sociale – bureau 5B de la législation financière – téléphone : 01 40 56 77 47.