

DIRECTION DES RELATIONS DU TRAVAIL
Sous-direction de la négociation collective – Bureau NC3

DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE
Sous-direction du financement de la sécurité sociale – Bureau 5B

Bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 € par salarié

Article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006.
Circulaire N° DSS/5B/DRT/2006/07 du 5 janvier 2006 relative au bonus exceptionnel

Questions – réponses du 18 avril 2006

Sommaire

	<u>Pages</u>
I – Mise en place du bonus	2
II – Salariés bénéficiaires	3
III – Montant du bonus	5
IV – Versement du bonus	6
V – Versement sur un PEE	7
VI – Traitement social	8
VII – Notification et dépôt	9
VIII – Cas particulier des entreprises ayant versé le bonus avant le 1^{er} janvier 2006	10

I – Mise en place du bonus

Rappel : Les entreprises ou établissements couverts par une convention de branche ou un accord professionnel de branche sur les salaires conclu entre le 1^{er} janvier 2005 et le 15 juin 2006 en application de l'article L. 132-12 du code du travail et applicable en 2006, ou ayant eux-mêmes conclu, en application de l'article L. 132-27 du même code, un accord salarial conclu entre le 1^{er} janvier 2005 et le 15 juin 2006, applicable en 2006, peuvent verser à l'ensemble de leurs salariés un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 € par salarié.

Questions	Réponses
1. Le bonus peut-il être versé aux salariés des professions agricoles ?	OUI. Le bonus peut être versé dans les entreprises ou établissements couverts soit par une convention de branche ou un accord professionnel conclu en application de l'article L. 132-12 du code du travail, soit par un accord salarial conclu en application de l'article L. 132-27 du même code. Par renvoi de l'article L. 131-2 du code du travail, les articles L. 132-12 et L. 132-27 sont applicables aux professions agricoles utilisant les services de salariés.
2. Le bonus peut-il être versé dans les ESAT (ex CAT) ?	OUI. Tous les salariés au sens du droit du travail d'un ESAT et qui sont donc titulaires d'un contrat de travail peuvent bénéficier du bonus. En revanche, les travailleurs handicapés d'un ESAT qui n'ont pas la qualité de salarié au sens du droit du travail n'ont pas vocation à bénéficier du bonus.
3. L'accord collectif de branche ou d'entreprise peut-il ne porter que sur les salaires minimaux conventionnels ?	OUI. Un accord salarial peut prendre plusieurs formes (revalorisation de la valeur du point servant au calcul des rémunérations, revalorisation des salaires minimaux conventionnels).
4. L'accord collectif de branche ou d'entreprise doit-il viser toutes les catégories de salariés ?	NON. L'accord salarial prévu par l'article 17 de la loi de financement pour 2006 doit constituer l'accord annuel prévu par les articles L. 132-12 et L. 132-27 du code du travail dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.
5. Généralement, les accords salariaux excluent les VRP. Cette exclusion des VRP porte-t-elle atteinte au caractère collectif des accords de branche ou d'entreprise ?	NON. Des accords spécifiques ou des grilles salariales propres aux VRP peuvent faire l'objet de négociations séparées sans pour autant priver l'accord salarial les excluant de son caractère d'accord collectif.
6. Un accord salarial conclu au cours du premier semestre 2005 et fixant les salaires minimaux conventionnels au 1 ^{er} juillet 2005 constitue-t-il l'accord salarial prévu par l'article 17 de la loi de financement pour 2006 ?	Le bonus peut être attribué dans les entreprises couvertes par un accord sur les salaires conclu entre le 1 ^{er} janvier 2005 et le 15 juin 2006 et applicable en 2006. En l'espèce, un accord conclu au premier semestre 2005 répond à la première condition puisqu'il a été conclu après le 1 ^{er} janvier 2005. Si l'accord n'était pas conclu pour une durée déterminée se terminant avant 2006, il répond également à la seconde condition.
7. Quels sont les critères permettant d'apprécier le respect de la règle de non-substitution prévu au deuxième alinéa de l'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 ?	Le bonus 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. Il ne peut 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 deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

8. Si une entreprise a versé à ses salariés une prime exceptionnelle en 2005, le bonus sera-t-il considéré comme s'étant substitué à cette prime ?	NON. Cf. réponse précédente.
9. L'accord salarial d'entreprise conclu par une TPE selon les modalités prévues par l'article L. 441-1 du code du travail peut-il ne porter que sur le bonus ?	NON. Ce mode de conclusion d'accord spécifique au bonus autorise, en s'inspirant des modalités applicables à un accord d'intéressement, la conclusion d'un accord salarial préalable au versement du bonus. L'accord conclu selon ce mode dérogatoire doit être un accord salarial, qui peut, le cas échéant, inclure le versement du bonus. Mais un accord qui aurait pour unique objet l'attribution du bonus sans autre disposition relative aux salaires effectifs, ne remplirait pas les conditions requises et n'ouvrirait pas droit aux exonérations de charges.
10. Une entreprise dotée d'un délégué syndical dont la négociation annuelle obligatoire s'est close sur un PV de désaccord, peut-elle verser unilatéralement le bonus ?	NON. Le procès-verbal de désaccord ne constitue pas un accord salarial. Une entreprise qui mettrait en place unilatéralement le bonus exceptionnel sans être couverte par un accord salarial de branche ou d'entreprise préalable, ne bénéficierait pas des exonérations de cotisations et contributions prévues.
11. Une entreprise peut-elle conclure avec son délégué syndical un accord qui aurait pour seul but l'attribution du bonus, tout en bénéficiant des exonérations ?	NON. Si l'entreprise n'est pas couverte par un accord salarial de branche ou d'entreprise préalable et conclut un accord qui aurait pour unique objet l'attribution du bonus sans autre disposition relative aux salaires effectifs, elle ne peut bénéficier des exonérations de cotisations et contributions prévues.
12. Une entreprise est couverte par un accord de branche mais pratique des salaires réels supérieurs aux minima conventionnels, doit-elle conclure un accord salarial d'entreprise ?	NON. Une entreprise peut verser le bonus à condition d'être couverte par un accord salarial de branche. Si la branche a déjà conclu un accord salarial depuis le 1 ^{er} janvier 2005 qui est ou reste applicable en 2006, l'entreprise peut verser directement le bonus quel que soit le niveau des salaires pratiqués.

II – Salariés bénéficiaires

Rappel : le bonus doit être accordé à tous les salariés au sens du droit du travail.

Questions	Réponses
13. Le bonus peut-il être réservé à une catégorie déterminée de salariés (cadres, par exemple) ?	NON. En son premier alinéa, l'article 17 de la loi de financement pour 2006 prévoit expressément que le montant du bonus doit bénéficier à l'ensemble des salariés au sens du droit du travail.

14. Les mandataires sociaux peuvent-ils bénéficier du bonus ?	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.
15. Une entreprise couverte par un accord salarial peut-elle verser le bonus à une partie seulement de ses salariés après avoir obtenu le désistement de certains de ses salariés ?	NON. L'ensemble des salariés appartenant à l'effectif de l'entreprise au jour de la conclusion de l'accord portant sur le bonus ou au jour de la décision unilatérale de l'employeur de le verser doit en bénéficier.
16. Les intérimaires peuvent-ils bénéficier du bonus ?	Les intérimaires n'étant couverts ni par un accord salarial de branche, ni par un accord salarial de l'entreprise de travail temporaire, seuls les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire peuvent bénéficier de la mesure. Cependant, dans l'hypothèse où par application des articles L 124-4-2 et L 124-3 alinéa 6 du code du travail, l'employeur d'une entreprise utilisatrice ferait bénéficier les salariés intérimaires présents dans l'entreprise du bonus de 1 000 euros au même titre que ses salariés permanents, le versement de ce bonus ouvrirait droit aux exonérations prévues par l'article 17 de la loi du 19 décembre 2005 pour les salariés intérimaires, comme pour les autres salariés. Dans cette situation, il revient à l'entreprise de travail temporaire de reverser ensuite le bonus accordé par l'entreprise utilisatrice au salarié intérimaire et de procéder au versement de la CSG et de la CRDS à l'Urssaf.
17. Une entreprise peut-elle prévoir une condition d'ancienneté minimale pour bénéficier du bonus ?	NON. La seule condition pour ouvrir droit au bonus est l'existence d'un accord salarial de branche ou d'entreprise conclu depuis le 1 ^{er} janvier 2005 et applicable en 2006. L'ensemble des salariés appartenant à l'effectif de l'entreprise au jour de la conclusion de l'accord portant sur le bonus ou au jour de la décision unilatérale de l'employeur de le verser doit en bénéficier.
18. L'entreprise peut-elle conditionner le versement à la présence du salarié à l'effectif de l'entreprise à une date déterminée autre que celle du jour de la décision de versement ?	OUI. La seule condition pour ouvrir droit au bonus est l'existence d'un accord salarial de branche ou d'entreprise conclu depuis le 1 ^{er} janvier 2005 et applicable en 2006. L'accord portant sur le bonus ou la décision unilatérale de l'employeur de le verser devra déterminer la date à laquelle est appréciée l'appartenance des salariés à l'effectif de l'entreprise. Les salariés embauchés postérieurement à cette date n'ont pas vocation à bénéficier du bonus. En revanche, l'accord portant sur le bonus ou la décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir d'allouer le bonus aux salariés (CDD, retraités...) présents à l'effectif de l'entreprise à la date de l'accord ou de la décision unilatérale, mais ayant quitté l'entreprise avant la date à laquelle cet accord ou cette décision unilatérale prévoient d'apprécier l'appartenance des salariés à l'effectif. A défaut d'autres précisions dans l'accord portant sur le bonus ou la décision unilatérale de l'employeur de le verser, la présence des salariés à l'effectif de l'entreprise est appréciée à la date de l'accord ou de la décision unilatérale.

III – Montant du bonus

Rappel : D'un montant maximum de 1 000 € par salarié, le montant du bonus exceptionnel peut être modulé selon les salariés ; cette modulation ne peut s'effectuer qu'en fonction du salaire, de la qualification, du niveau de classification, de l'ancienneté ou de la durée de présence dans l'entreprise du salarié. Il ne constitue ni du salaire, ni de l'intéressement.

Questions	Réponses
19. Dans les branches où il existe un accord de classification, les termes « qualification » et « niveau de classification » sont souvent synonymes : quelle signification différente l'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a-t-il entendu leur donner ?	Aucune. Les accords utilisant tantôt un des termes, tantôt les deux, la loi a visé les deux termes même s'ils sont synonymes.
20. Dans de nombreuses branches ou entreprises, les termes « ancienneté » ou « durée de présence dans l'entreprise » sont synonymes : quelle signification différente l'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a-t-il entendu leur donner ?	L'ancienneté s'entend du temps écoulé depuis l'embauche du salarié par l'entreprise. La durée de présence s'entend de l'ancienneté déduction faite des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de présence pour le décompte de l'ancienneté (congé sans solde, congé paternité, absence maladie, congé parental pour la moitié de sa durée, grève...)
21. Peut-on moduler le bonus en fonction des absences ou de l'assiduité ?	NON. Les conditions de modulation du bonus sont limitativement prévues par l'article 17 de la loi de financement de sécurité sociale pour 2006. Ni les absences, ni l'assiduité ne figurent au rang des critères pouvant donner lieu à modulation.
22. Les critères de modulation fixés par la loi peuvent-ils être combinés ?	OUI. L'article 17 de la loi de financement pour 2006 limite la modulation à certains critères objectifs, mais n'interdit pas que ces critères soient combinés. En conséquence, l'entreprise peut soit moduler le bonus sur la base d'un seul de ces critères, soit opérer une combinaison entre plusieurs d'entre eux.
23. Lorsqu'une entreprise est formée de plusieurs établissements, le bonus peut-il être modulé selon les établissements ?	Si l'établissement est couvert par un accord salarial de branche ou d'entreprise et qu'aucun accord d'entreprise ne fixe des modalités uniformes de versement du bonus, l'établissement peut par décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'établissement spécifique prévoir des modulations propres.
24. La modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à un bonus égal à zéro ?	NON. En son premier alinéa, l'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 prévoit expressément que le bonus doit être versé à l'ensemble des salariés. Il en résulte que dès lors que la modulation aurait pour conséquence de priver certains salariés du bonus, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait pas remplie. Il appartient à l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu.

25. Quelles sont les conséquences du versement d'un bonus exceptionnel excédant 1 000 euros ?	En son premier alinéa, l'article 17 de la loi de financement pour 2006 prévoit expressément le versement d'un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié. Ce montant s'entend du montant brut. Le dépassement de cette limite entraîne la réintégration totale du bonus versé dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, rien ne s'oppose à ce que les entreprises versent à une même date le bonus et une ou plusieurs autres primes sans remise en cause du bénéfice de l'exonération liée au bonus, dès lors que le bonus est précisément identifié en tant que tel.
---	---

IV - Versement du bonus

Rappel : Le bonus doit être versé au plus tard le 31 juillet 2006.

Questions	Réponses
26. Le bonus peut-il faire l'objet de versements fractionnés ?	OUI, dès lors que les fractions sont versées entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2006.
27. Le versement du bonus doit-il figurer sur le bulletin de paie ?	Le versement du bonus doit apparaître soit sur une ligne spécifique du bulletin de paie du mois du versement, soit sur un document annexe ou annexé à ce bulletin de paie, ou tout autre mode de notification écrite.
28. En cas de versement du bonus par simple décision unilatérale de l'employeur, sous quelle forme l'employeur doit-il en informer les salariés ?	Par tout moyen. Toutefois, si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne entreprise, l'employeur doit informer chaque salarié bénéficiaire de la possibilité de versement direct, à sa demande, du bonus sur ce plan. A défaut de réponse dans le délai prévu à l'article R. 443-8 du code du travail (soit 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de cette possibilité ou, éventuellement, de la date de perception), la somme est soumise à impôt sur le revenu.

V - Versement sur un PEE

Rappel : 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 par l'article L. 441-6 du code du travail.

Questions	Réponses
29. Pour les salariés qui n'ont encore effectué aucun versement sur le PEE, le bonus peut-il constituer le premier versement au plan ?	OUI. Le bonus a le caractère d'un versement volontaire.
30. Les salariés qui décident de verser le bonus sur le PEE doivent-ils le verser en totalité ?	NON. Le bonus peut être versé sur le PEE en tout ou partie.
31. Existe-t-il un délai pour effectuer le versement sur le PEE ?	La circulaire DSS/5B/DRT/2006/07 du 5 janvier 2006 précise que si l'entreprise dispose d'un PEE, l'employeur doit informer chaque salarié de la possibilité de versement du bonus sur ce plan. Ce versement est effectué directement par l'employeur, celui-ci sollicitant au préalable le choix du salarié par courrier ou note d'information. A défaut de réponse positive du salarié dans le délai de quinze jours prévu à l'article R. 443-8 du code du travail, le silence vaut refus de versement sur le plan et la somme est versée directement sur le compte du salarié. Cette solution est la seule permettant une traçabilité parfaite et une information efficace du salarié et, pour cette raison, elle a été recommandée par la circulaire susvisée. Toutefois, il peut être admis que le bonus soit versé dans un premier temps sur le compte du salarié, à charge pour lui de le reverser éventuellement sur le PEE de son entreprise au plus tard quinze jours après l'avoir reçu. Il appartiendra au salarié d'apporter toute preuve que la somme versée correspond bien au bonus. Cette seconde possibilité n'exonère pas l'entreprise de son obligation d'information de ses salariés.
32. Le versement peut-il transiter par le compte du salarié avant d'être versé sur le PEE ?	Cf. réponse précédente.
33. Le versement du bonus sur le PEE peut-il faire l'objet d'un abondement ? Si oui, celui-ci peut-il être spécifique à ce bonus ?	OUI. Le versement du bonus fait l'objet d'un abondement dans les conditions de droit commun. Cependant, cet abondement peut être spécifique au bonus, à condition que le règlement du PEE soit modifié en ce sens avant le versement du bonus.
34. Le montant du bonus versé sur le PEE est-il inclus dans le plafond de versement du quart de la rémunération prévu au premier alinéa de l'article L. 443-2 du code du travail ?	OUI. Le bonus a le caractère d'un versement volontaire.

35. Le montant du bonus versé sur le PEE entre-t-il dans le plafond de l'intéressement ?	NON. Le plafond de l'intéressement (la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale) ne saurait être minoré par l'existence d'un bonus dans l'entreprise. En effet, le bonus n'a pas le caractère d'une prime d'intéressement mais est bien distinct de ce dispositif. De plus, si le bonus était intégré dans ce plafond, il remplacerait de facto une partie de l'intéressement pouvant être distribué ; or l'article 17 de la loi du 19 décembre 2005 interdit strictement toute forme de substitution.
---	--

VI - Traitement social

Rappel : Dès lors que sont respectés les modalités d'attribution et les délais de versement et de notification, le bonus est exonéré de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

Questions	Réponses
36. Que recouvre l'expression : « cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle » ?	L'exonération ne concerne pas les seules cotisations de sécurité sociale, mais toutes les cotisations d'origine légale ou conventionnelle : - contribution solidarité autonomie ; - versement transport ; - cotisation due au FNAL ; - cotisations aux régimes de retraite complémentaire AGIRC/ARRCO ; - APEC, AGFF ; - cotisations patronales et salariales au régime d'assurance chômage ; - AGS ; - taxe sur les salaires ; - participation des employeurs à la formation professionnelle continue ; - participation des employeurs à l'effort de construction ; - le cas échéant, cotisations aux régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire instaurés par voie conventionnelle. Le bonus est en revanche assujetti à CSG au titre des revenus d'activité, après application de l'abattement forfaitaire de 3 % pour frais professionnels. Il est également assujetti à la CRDS.

VII – Notification et dépôt

Rappel : L'employeur notifie avant le 31 décembre 2006 à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'entreprise le montant des sommes versées aux salariés au titre du bonus, en précisant le montant par salarié.

Questions	Réponses
37. Un accord salarial d'entreprise conclu par une TPE selon les modalités prévues par l'article L. 441-1 du code du travail doit-il être déposé en DDTEFP ?	OUI, comme tout accord salarial.
38. Sur quel support la notification à l'URSSAF doit-elle être effectuée ?	Un imprimé destiné à faciliter l'accomplissement de cette formalité est disponible sur le site www.urssaf.fr
39. Quels éléments la notification doit-elle comporter ?	L'envoi d'une liste nominative des salariés bénéficiaires du bonus n'est pas exigé dès lors que la notification comprend les éléments d'information suivants : - si l'entreprise n'a pas fixé de critères de modulation, la notification comporte le montant total versé et le montant uniforme par salarié ; - si l'entreprise a retenu des critères de modulation, la notification comporte le montant total versé, le ou les critères de modulation retenus, les différents montants modulés et le nombre de salariés bénéficiaires par montant.
40. A quelle date la notification doit-elle être faite ?	Avant le 31 décembre 2006, sauf pour les entreprises ayant versé le bonus entre la publication de la loi et le 1 ^{er} janvier 2006 et qui doivent notifier le montant versé par salarié avant le 31 mars 2006.
41. Auprès de quel organisme cette notification doit-elle être faite ?	Auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève habituellement l'entreprise ou l'établissement. 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.

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

Rappel : Pour tenir compte du fait que des entreprises aient pu verser le bonus dès la publication de la loi, il a été admis que les sommes versées à ce titre puissent bénéficier de l'exonération, sous réserve du respect de certaines conditions.

Questions	Réponses
42. Si une entreprise a versé le bonus en deux fractions, l'une avant le 1 ^{er} janvier 2005, l'autre en 2006, la fraction versée en 2006 peut-elle bénéficier de l'exonération des cotisations et contributions ?	La circulaire DSS/5B/DRT/2006/07 du 5 janvier 2006 avait subordonné le bénéfice de l'exonération à la condition d'une part, qu'aucun autre bonus ne soit versé en 2006, d'autre part, que le montant des sommes versées au titre du bonus et le montant versé par salarié soit notifié à l'URSSAF avant le 31 mars 2006. Il est désormais admis que dans l'hypothèse où une entreprise aurait décidé de verser le bonus en deux fractions, l'une avant le 1 ^{er} janvier 2006 et l'autre après, la fraction versée en 2006 peut bénéficier de l'exonération sous réserve que le versement fractionné ait été prévu dans la décision initiale. La date limite de notification à l'URSSAF est inchangée.