

### 3. LE MONTANT DE LA PRIME

- **Le montant de la prime exceptionnelle est librement fixé par l'employeur, dans la limite de 1 000 € par salarié.**

Vous pouvez donc très bien décider de verser moins ou d'en moduler le montant.

Ce montant s'entend du montant **brut**, c'est-à-dire avant précompte de la CSG et de la CRDS.

**Question.** Est-ce que l'employeur peut accorder une prime exceptionnelle excédant 1 000 € ?

Bien entendu, vous êtes libre de verser la somme que vous souhaitez à vos salariés.

Mais, attention. Si vous versez plus de 1 000 € au titre de la prime exceptionnelle « Tapa 2 », alors les avantages du dispositif mis en place par la loi disparaissent.

En effet, le dépassement du plafond de 1 000 € entraîne la **réintégration totale** de la prime exceptionnelle dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Toutefois, rien ne s'oppose à ce que vous versiez, à une même date, la prime exceptionnelle de 1 000 € et une ou plusieurs autres primes de nature différente. Si vous identifiez bien ces primes comme telles, cela n'entraînera pas la remise en cause du régime d'exonération de la prime exceptionnelle.

*Exemple :*

- une ligne indiquant : prime exceptionnelle « Tapa 2 » ;
- une ligne indiquant : prime spéciale xxxxx

La prime exceptionnelle peut être accordée :

- De manière **uniforme** : prime identique pour chaque salarié (800 € brut pour chaque salarié, par exemple) ;
- ou bien être **modulée**.

**Question.** Quels sont les critères de modulation ?

- **La modulation de la prime exceptionnelle ne peut s'effectuer qu'en fonction :**

- Du **salaire** (ne doit pas permettre de détourner l'interdiction d'effectuer un prorata pour les temps partiel) ;
- de la **qualification/classification** (l'adéquation entre la classification retenue, les fonctions réelles du salarié, et les dispositions de la convention collective doit être ici parfaite) ;
- de la **durée du travail** ;
- de l'**ancienneté** ;
- de la **durée de présence** dans l'entreprise du salarié (ne doit pas être assimilée à une sanction de l'absence ou à une mesure discriminatoire).

**Attention !** Il s'agit de critères collectifs applicables à l'ensemble des salariés.

Il n'est ainsi pas possible d'appliquer des critères différents selon des catégories de salariés (cadres, par exemple).

Il est possible d'effectuer une modulation en combinant plusieurs critères, sous réserve qu'ils soient identiques pour tous les salariés.

Il est également possible de donner plus ou moins d'importance à l'un plutôt qu'à un autre et ainsi d'avantager, selon le cas, les salariés ayant le moins ou le plus d'ancienneté, ou ceux les moins bien rémunérés.

#### Exemples

- Répartition en fonction de la classification/qualification et de la durée du travail :

800 € aux cadres à temps plein et 300 € aux cadres à mi temps.

- Répartition proportionnelle au salaire :

$$\text{Bonus exceptionnel individuel} = \frac{\text{BE} \times \text{RIR}}{\text{MSR}}$$

dans laquelle **BE** représente le bonus exceptionnel,

**RIR** représente la rémunération individuelle reconstituée,

**MSR** représente la masse salariale globale reconstituée des salariés de l'entreprise.

*Le salaire de référence correspond à la rémunération brute habituelle perçue par le salarié pendant la période de référence (en principe, un an).*

*Le montant du bonus distribué à un même salarié ne pourra, en tout état de cause, excéder 1 000 € (possibilité de retenir un montant inférieur).*

**Remarques.** Les termes « qualification » et « niveau de classification » sont souvent synonymes dans les conventions collectives.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit du temps écoulé depuis l'embauche du salarié par l'entreprise.

La durée de présence représente, quant à elle, l'ancienneté, déduction faite des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de présence dans le décompte de celle-ci (congé sans solde, congé paternité, absence maladie, congé parental pour la moitié de sa durée, grève...).

**Attention !** Ces critères sont limitativement prévus par la loi.

Il n'est ainsi pas possible de prévoir des critères différents tels que l'assiduité, les absences, etc.

En tout état de cause, le résultat de la modulation ne saurait avoir pour effet de priver certains salariés de cette prime. Dans ce dernier cas, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait, en effet, pas remplie.

Pensez également à prévoir un plancher minimal de versement pour éviter qu'un salarié se retrouve avec une prime exceptionnelle égale à 0.

De la même manière, il peut être opportun de prévoir un plafond (maximum de 1 000 €) pour éviter la réintégration totale de la prime dans l'assiette des cotisations sociales.

**En résumé :**

Tout est possible dès lors que les critères de modulation retenus sont objectifs et s'appliquent à la collectivité.

Il convient, en tout état de cause, de déterminer le budget que vous souhaitez affecter à cette prime exceptionnelle et de déterminer ensuite la clef de répartition en prenant votre temps...

**Question.** Lorsqu'une entreprise est formée de plusieurs établissements, la prime exceptionnelle peut-elle être modulée selon les établissements ?

Lorsqu'une entreprise est formée de plusieurs établissements (exemple : une société comporte deux magasins éloignés géographiquement), les critères de modulation et les modalités de versement doivent être identiques pour tous les établissements relevant du périmètre de l'accord d'entreprise.

**Attention !** Veiller à respecter le **principe de non substitution** : en effet, la prime exceptionnelle ne doit pas avoir pour objet et pour effet de se substituer à un élément de rémunération.

La prime exceptionnelle ne peut, en aucun cas, se substituer à un élément de rémunération (partie du salaire de base par exemple), à aucune augmentation salariale, à une prime (13<sup>e</sup> mois, prime de productivité, prime de vacances, par exemple) prévue par la convention collective, par un accord salarial de branche ou par le contrat de travail.

Ainsi, s'agissant d'une entreprise qui a versé une prime exceptionnelle en 2007 à ses salariés, le versement de la prime exceptionnelle (en application de la loi du 08/02/2008) ne peut pas se substituer à cette prime.