

PARIS, le 04/05/2006

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU
RECouvreMENT ET DU SERVICE
DIRRES

LETTRE CIRCULAIRE N° 2006-065

OBJET : Bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 euros

TEXTE A ANNOTER : Lettre circulaire n°2006-040 du 15 février 2006

Les modalités de mise en oeuvre du bonus exceptionnel sont précisées par la circulaire DSS/5B/DRT/NC3/2006/174 du 18 avril 2006.

En complément de la circulaire ministérielle DSS/5B/DRT/NC3/2006/07 du 5 janvier 2006 diffusée par lettre circulaire ACOSS n°2006-040 du 15 février 2006, le Ministère précise sous forme de questions-réponses les modalités de mise en œuvre du bonus exceptionnel.

1 – EXISTENCE D'UN ACCORD SALARIAL

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.

- ♦ La circulaire ministérielle du 18 avril 2006 (question 4) rappelle que l'accord salarial doit être conclu dans le cadre de la négociation annuelle prévue par les articles L 132-12 et L 132-27 du code du travail (négociation de branche ou d'entreprise) mais précise toutefois que cet accord peut ne concerner qu'une ou certaines catégories de salariés.

Ainsi, comme le précisait la lettre circulaire ACOSS n°2006-40 du 15 février 2006, lorsque les salaires font l'objet d'une négociation catégorielle, tous les salariés employés par l'entreprise doivent être couverts par un accord de salaires répondant aux conditions posées par la loi, quel que soit le niveau de cette négociation (branche, région, entreprise...) pour que l'entreprise puisse verser le bonus.

Exemple :

Une entreprise emploie des cadres et des employés. Un accord salarial spécifique aux cadres a été conclu au niveau de la branche le 15 juin 2005 et est applicable aux salaires versés en 2006. Un accord salarial d'entreprise spécifique aux employés a été conclu le 1^{er} décembre 2005 et est applicable en 2006.

Cette entreprise peut attribuer un bonus, l'ensemble des salariés étant couvert par un accord salarial conforme.

- ♦ La circulaire ministérielle du 18 avril 2006 (question 5) tient compte de la situation spécifique des voyageurs représentants placiers (VRP) en précisant que l'exclusion des VRP de l'accord salarial ne porte pas atteinte au caractère collectif de l'accord de branche ou d'entreprise.

L'entreprise peut ainsi attribuer un bonus exceptionnel dès lors que tous les salariés employés, en dehors des VRP, sont couverts par un accord salarial conforme. Si l'entreprise décide d'attribuer un bonus, celui-ci devra néanmoins être versé à l'ensemble des salariés employés dans l'entreprise y compris les VRP.

Exemple :

Une entreprise emploie des cadres, des employés et des VRP. Un accord salarial spécifique aux cadres a été conclu au niveau de la branche le 15 juin 2005 et est applicable aux salaires versées en 2006. Un accord salarial d'entreprise spécifique aux employés a été conclu le 1^{er} décembre 2005 et est applicable en 2006. Ces deux accords salariaux excluent les VRP.

Cette entreprise peut attribuer un bonus, l'ensemble des salariés, en dehors des VRP, étant couvert par un accord salarial conforme. Le bonus devra être versé à l'ensemble des salariés de l'entreprise y compris les VRP.

2 – SALAIRES BENEFICIAIRES DU BONUS

La circulaire ministérielle du 18 avril 2006 rappelle que l'ensemble des salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise doit percevoir le bonus et que celui-ci ne peut être réservé à une catégorie de salariés ou conditionné par un critère d'ancienneté. Elle précise toutefois que l'entreprise peut conditionner le versement du bonus à la présence du salarié à l'effectif de l'entreprise à une date déterminée. Ainsi, l'appartenance du salarié à l'effectif de l'entreprise s'appréciera à la date fixée par l'accord collectif ou la décision unilatérale attribuant le bonus.

A défaut de mention d'une telle date, l'appartenance à l'effectif de l'entreprise s'appréciera à la date de conclusion de l'accord collectif ou à la date de la décision unilatérale.

3 – MONTANT DU BONUS

- ♦ La circulaire ministérielle du 18 avril 2006 rappelle que les critères de modulation du bonus sont limitativement définis par la loi : salaire, niveau de classification, qualification, ancienneté ou durée de présence dans l'entreprise.

Le bonus ne peut donc être modulé en fonction des absences ou de l'assiduité du salarié. De même, les critères de modulation ne peuvent aboutir à fixer le montant du bonus à zéro. L'employeur doit fixer un montant minimal de bonus quel que soit le critère de modulation retenu.

- ♦ Les critères de durée de présence et d'ancienneté dans l'entreprise sont définis par la circulaire.

Ainsi, l'ancienneté s'entend du temps écoulé depuis l'embauche du salarié par l'entreprise alors que la durée de présence recouvre 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. Ces deux notions s'apprécient ainsi dans l'entreprise depuis la date d'embauche. Il n'est donc pas possible de définir une période de référence différente pour apprécier l'ancienneté ou la durée de présence du salarié.

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

Le bonus doit être versé entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2006.

Toutefois, à titre de tolérance, la circulaire ministérielle DSS/5B/DRT/NC3/2006/07 du 5 janvier 2006 avait admis que les entreprises ayant versé le bonus dès la publication de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 (soit entre le 20 et le 31 décembre 2005) puissent bénéficier de l'exonération de cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle, à l'exception de la CGS et de la CRDS, à la double condition :

- de ne pas verser d'autres fractions de bonus en 2006,
- de notifier à l'Urssaf les montants versés au plus tard le 31 mars 2006.

La circulaire ministérielle du 18 avril 2006 admet désormais que le versement du bonus ait pu faire l'objet d'un fractionnement y compris pour les entreprises ayant attribué le bonus en 2005. Les différentes fractions de bonus versées peuvent être exonérées de cotisations et de contributions d'origine légale et conventionnelle, à l'exception de la CGS et de la CRDS si le versement fractionné a été expressément prévu dans l'accord collectif ou la décision unilatérale attribuant le bonus.

5 – MODALITES DE REGULARISATION DE LA SITUATION DES ENTREPRISES

Les entreprises qui auraient versé le bonus selon des modalités non conformes aux précisions apportées par la circulaire ministérielle du 18 avril 2006 peuvent régulariser leur situation.

Dans ces situations, le bénéfice de l'exonération est accordé sous réserve que :

- la régularisation intervienne au plus tard le 30 juin 2006 par avenant à l'accord collectif initial ou par une décision unilatérale de l'employeur,
- le bonus régularisé soit versé au plus tard le 31 juillet 2006.

Ainsi, une entreprise qui aurait exclu certains salariés ou prévu une modulation du bonus jusqu'à un montant nul devra par avenant à l'accord collectif initial ou par une décision unilatérale de l'employeur intervenant au plus tard le 30 juin 2006 prévoir que ces salariés sont bénéficiaires du bonus ou fixer un montant plancher de bonus et procéder au versement du bonus aux intéressés au plus tard le 31 juillet 2006.

[Circulaire ministérielle du 18/04/2006](#) sur le site <http://www.securite-sociale.fr/>