

## Bonus exceptionnel de 1 500 euros

### Bonus exceptionnel de 1 500 euros

Les employeurs relevant d'un département ou région d'outre-mer ou d'une des collectivités d'outre mer concernées (Saint-Pierre et Miquelon, Saint Martin ou Saint Barthélemy) dans lequel a été conclu un accord régional ou territorial interprofessionnel peuvent, dans certaines conditions, verser à leurs salariés un bonus exceptionnel d'un montant maximal de 1500 € par salarié et par an. Ce bonus est exclu de l'assiette de toutes les cotisations et contributions d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendues obligatoires par la loi à l'exception de la CSG et la CRDS (après abattement de 3% pour les sommes versées jusqu'au 31 décembre 2011\*) et du forfait social.

*\* à compter du 1er janvier 2012, ce bonus ne bénéficie plus de l'abattement pour frais professionnels.*

Ce régime social de faveur, initialement prévu pour une durée maximale de trois ans est prorogé pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2013. En outre, les conditions de mise en œuvre du bonus exceptionnel ont été assouplies à compter du 1er janvier 2012 : Le régime social de faveur continue de bénéficier aux employeurs qui versent le bonus en application d'un accord de branche ou d'entreprise dans le cas où l'accord interprofessionnel régional ou territorial est arrivé à terme.

### Champ d'application

#### Employeurs concernés

L'employeur doit remplir les 2 conditions suivantes :

- être établi en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à la Réunion, St Pierre et Miquelon, St Martin ou à St Barthélemy, et y exercer effectivement son activité ;
- être couvert par un accord régional ou territorial interprofessionnel conclu selon les modalités prévues à l'article L2232-2 du code du travail et applicable dès l'année 2009.

#### Salariés concernés

Tous les salariés des employeurs mentionnés ci-dessus et travaillant en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à la Réunion, St Pierre et Miquelon, St Martin ou à St Barthélemy peuvent bénéficier du bonus exceptionnel. Les mandataires sociaux ne peuvent en bénéficier que dans le cas où ils sont titulaires d'un contrat de travail au titre de fonctions distinctes du mandat social.

### Modalités d'attribution

#### Respect du principe de non substitution

Le bonus exceptionnel ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes conventionnelles ni à aucun des éléments de rémunération versés en application de la loi ou d'une convention.

#### Plafond

Le montant du bonus exceptionnel ne peut excéder 1500 euros brut par salarié et par année civile. Le dépassement de ce montant entraîne la réintégration totale du bonus dans l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale.

#### Critères de modulation

La fixation du bonus exceptionnel et les conditions de sa modulation selon les salariés est déterminée par l'accord régional interprofessionnel ou par l'accord de branche ou d'entreprise auquel il renvoie. Cette modulation ne peut être effectuée qu'en fonction de l'un ou plusieurs des critères suivants :

- taille de l'entreprise,
- secteur d'activité,
- salaire du salarié dans l'entreprise,
- niveau de classification du salarié,
- ancienneté du salarié dans l'entreprise,
- durée de présence du salarié dans l'entreprise.

## Modalités de versement

Le bonus exceptionnel peut être versé à compter de la date prévue par l'accord régional ou territorial interprofessionnel ou à défaut, de la date de conclusion de cet accord. L'accord doit être applicable dès 2009. Le versement doit intervenir au plus tard le 31 décembre de l'année civile. Initialement prévu pour une durée de 3 ans, le dispositif est prolongé d'un an soit jusqu'au 31 décembre 2013 (article 60 de la loi de Finances pour 2012). Dans les cas où l'accord interprofessionnel régional ou territorial est arrivé à terme, le régime social de faveur continue de bénéficier aux employeurs qui versent le bonus en application d'un accord de branche ou d'entreprise (article 95 de la loi de Finances rectificative pour 2011). La circulaire interministérielle du 30 janvier 2012 (n° DSS/5B/DéGéOM/2012/49) diffusée par lettre circulaire Acoss n°2012-019 précise les modalités d'application de cette prolongation :

## Notification à la CGSS

Il appartient à l'employeur de notifier à l'organisme de recouvrement dont il relève le montant des sommes versées aux salariés au cours d'une année civile, en précisant le montant par salarié au plus tard le 31 décembre de l'année suivante. Toutefois, les employeurs ont la faculté de déclarer ces données au moyen de la DADS U.

## Régime social

Sous réserve du respect de l'ensemble de ces conditions, le bonus exceptionnel est exonéré de toutes les cotisations et contributions d'origine légales ou conventionnelles. Le bonus exceptionnel reste assujéti :

- à CSG et à CRDS (après application de l'abattement de 3% au titre des frais professionnels pour les sommes versées jusqu'au 31 décembre 2011\*),
- au forfait social.

*\* à compter du 1er janvier 2012, ce bonus ne bénéficie plus de l'abattement pour frais professionnels.*