

## ■ Le dispositif de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pouvant être versée jusqu'au 31 mars 2022

La loi de finances rectificative pour 2021 du 19 juillet 2021 reconduit une nouvelle fois la possibilité pour les entreprises de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu. L'objectif est notamment de récompenser les salariés les plus fortement mobilisés durant la crise sanitaire (travailleurs dits de « 2<sup>e</sup> ligne »).

### La prime peut être versée entre le 1<sup>er</sup> juin 2021 et le 31 mars 2022.

Comme en 2020, toutes les entreprises peuvent distribuer une prime exceptionnelle exonérée jusqu'à 1 000 € et, si l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement, elle peut verser une prime exonérée jusqu'à 2 000 €.

En revanche, ce qui est nouveau, c'est que la prime est également exonérée jusqu'à 2 000 € pour les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises, quel que soit leur effectif, qui s'engagent à valoriser les métiers dits de « 2<sup>e</sup> ligne ».

Les autres conditions d'exonération de la prime sont maintenues (rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel, mise en place par accord ou décision unilatérale...). Le versement de la prime demeure facultatif.

Une instruction ministérielle du 19 août 2021 fait le point sur le dispositif de la prime exceptionnelle et reprend, en les mettant à jour, les précisions apportées par l'instruction du 16 avril 2020 concernant la prime versée en 2020.

### Employeurs pouvant verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

■ La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut être versée par les employeurs qui peuvent mettre en place un accord d'intéressement. Cela ne signifie pas que les employeurs doivent avoir un accord d'intéressement pour pouvoir verser la prime. Ils peuvent en avoir un ou non. En revanche, pour les employeurs ayant conclu un accord d'intéressement, la limite d'exonération de la prime est plus élevée (2 000 €, au lieu de 1 000 €).

■ Les employeurs qui peuvent mettre en place un accord d'intéressement et sont éligibles au dispositif de la prime exceptionnelle sont ceux mentionnés à l'article L. 3311-1 du code du travail :

- les employeurs de droit privé ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- les établissements publics à caractère administratif (EPA), lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

■ Les ESAT peuvent également verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat aux travailleurs handicapés.

■ L'ensemble du personnel de l'établissement ou de l'entreprise est éligible à la prime, quel que soit son statut (salarié, contractuel de droit public ou privé, fonctionnaire...).

■ Le dispositif est applicable en métropole, en Guadeloupe, à la Martinique, en Guyane, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ainsi qu'à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon (pour ces deux derniers territoires, les cotisations exonérées s'entendent des cotisations applicables localement). Mais il n'est pas applicable en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie, à Wallis-et-Futuna et dans les Terres Australes et antarctiques françaises.

### Condition pour bénéficier du plafond d'exonération majoré

#### Mise en œuvre d'un accord d'intéressement

■ La limite d'exonération de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est portée à 2 000 € lorsque l'employeur met en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de cette prime.

■ L'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement de la prime, ou entre la date du versement de la prime et le 31 mars 2022. Il doit donc avoir été conclu avant le versement de la prime.

■ Le dépôt de l'accord, qui doit intervenir dans les délais prévus par le code du travail peut, quant à lui, être réalisé postérieurement au versement de la prime.

■ Une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut être versée même si aucune prime d'intéressement n'a été distribuée aux salariés. En effet, la distribution d'une prime d'intéressement est déclenchée par la réalisation des conditions aléatoires prévues par l'accord, si elles ne sont pas réunies, elle n'a pas à être versée.

■ La remise en cause a posteriori de l'accord d'intéressement par l'administration n'a pas d'impact sur l'exonération de la prime exceptionnelle.

#### Entreprises de moins de 50 salariés

■ La limite d'exonération de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est portée à 2 000 € pour les employeurs de moins de 50 salariés, sans condition.

■ L'effectif de l'employeur est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus, selon les modalités prévues par les articles L. 130-1 et R. 130-1 du code de la sécurité sociale (sur ces modalités, se reporter zone 3, thème I). Il correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Les modalités de neutralisation des franchissements de seuils ne s'appliquent pas. Ainsi, pour une prime versée en 2021, il est tenu compte de l'effectif de 2020, et pour une prime versée en 2022, on tiendra compte de l'effectif de 2021.

L'instruction ministérielle précise que dans le cas d'une entreprise étrangère, il faut prendre en compte l'ensemble des établissements situés en France et à l'étranger.

## Entreprises d'au moins 50 salariés engagées dans des actions de revalorisation des travailleurs de « 2<sup>e</sup> ligne »

■ Peuvent bénéficier d'un plafond d'exonération porté à 2 000 € les employeurs répondant à l'une des trois conditions suivantes :

- être couvert par un accord de branche ou d'entreprise qui valorise les métiers des travailleurs de « 2<sup>e</sup> ligne » (condition 1) ;
- être couvert par un accord de branche ou d'entreprise qui s'engage à ouvrir des négociations sur la thématique des travailleurs de « 2<sup>e</sup> ligne » (condition 2) ;
- appartenir à une branche ou une entreprise ayant engagé des négociations sur la thématique des travailleurs de « 2<sup>e</sup> ligne » (condition 3).

■ La loi définit les travailleurs dit de « 2<sup>e</sup> ligne » comme « les salariés qui, en raison de la nature de leurs tâches, ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale et dont l'activité s'est exercée, en 2020 et 2021, uniquement ou majoritairement sur site pendant les périodes d'urgence sanitaire ».

L'instruction ministérielle précise que cette définition large laisse aux partenaires sociaux de branche ou d'entreprise le soin de préciser quels métiers sont concernés au sein du secteur auquel ils appartiennent.

■ L'accord de revalorisation (condition 1) doit identifier les salariés qui exercent un métier de « 2<sup>e</sup> ligne » au sein de la branche ou de l'entreprise.

Il doit porter sur au moins 2 des 5 thèmes identifiés par la loi : la rémunération et les classifications notamment au regard de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la nature du contrat de travail, la santé et la sécurité au travail, la durée du travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, la formation et l'évolution professionnelles.

L'accord détaille les actions qui seront mises en œuvre en vue de revaloriser les métiers de « 2<sup>e</sup> ligne » pour chacun des thèmes choisis.

■ L'engagement formel de l'entreprise ou de la branche à des actions de valorisation des salariés de « 2<sup>e</sup> ligne » (condition 2) prend la forme d'un accord cadre au niveau de la branche ou de l'entreprise s'engageant à entreprendre des négociations.

■ La négociation d'un accord de revalorisation ou d'un accord cadre ou l'ouverture de négociations sur la thématique des travailleurs de « 2<sup>e</sup> ligne » doivent intervenir avant le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, soit avant le 31 mars 2022.

■ Le plafond d'exonération de 2 000 € s'applique pour tous les salariés, et pas seulement pour les travailleurs de « 2<sup>e</sup> ligne ». Il n'est pas possible de réserver la prime à ces seuls salariés.

## Autres employeurs pouvant bénéficier du plafond d'exonération majoré

■ Les associations et fondations mentionnées aux a et b du 1<sup>o</sup> de l'article 200 du code général des impôts et aux a et b du 1<sup>o</sup> de l'article 238 bis de ce code ne sont pas tenues à l'obligation de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour bénéficier du plafond d'exonération majoré. Il s'agit des associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général. L'ensemble des autres modalités de détermination du montant de la prime et de versement leur sont applicables.

■ Par ailleurs, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ne sont pas en capacité juridique de conclure un accord d'intéressement pour leurs travailleurs handicapés. Ils peuvent toutefois attribuer la prime exceptionnelle exonérée dans la limite de 2 000 €. La prime doit être attribuée à l'ensemble des travailleurs handicapés qui dépendent de l'ESAT, sans exception liée à la rémunération. Elle peut être modulée selon les mêmes critères que pour les salariés.

## Salariés éligibles à la prime exceptionnelle

■ Sont éligibles à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat tous les salariés titulaires d'un contrat de travail :

- à la date de versement de la prime ; la date de versement de la prime s'entend comme la date de mise en paiement des salaires qui figure sur le bulletin de paie (date déclarée dans la rubrique S21 G00.50.001 de la DSN) ;
- ou, ajoute l'instruction du 19 août 2021, à la date de dépôt auprès de la DDETS de l'accord prévoyant les modalités de versement de la prime ou à la date de signature de la décision unilatérale si la prime a été mise en place par ce moyen.

L'accord ou la décision unilatérale doit préciser la date d'appréciation de la présence des salariés qui est retenue parmi ces deux options.

■ A défaut de contrat de travail, le versement de la prime n'ouvre pas droit à l'exonération sociale et fiscale.

Les apprentis et les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail sont éligibles à la prime comme les autres salariés.

■ Le versement de la prime exceptionnelle ne peut être conditionné à la présence dans l'entreprise à une date différente de celle prévue par la loi.

■ Sont également éligibles à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dans les mêmes conditions :

- les agents publics relevant d'un établissement public ;
- les fonctionnaires et salariés de droit public employés par des employeurs de droit privé ;
- les travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide par le travail et relevant des ESAT.

## Situation des salariés intérimaires

■ Les intérimaires en mission bénéficient de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise utilisatrice (EU) doit communiquer à l'entreprise de travail temporaire (ETT) l'accord ou la décision unilatérale ayant donné lieu à l'attribution de la prime, l'identité des salariés intérimaires concernés, ainsi que le montant de la prime pour chacun d'eux, afin que l'ETT puisse la verser.

L'EU doit également communiquer à l'ETT la date de versement de la prime à ses salariés permanents (il s'agit de la date figurant au bloc S21.G00.50.001 de la DSN).

La condition de présence définie par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur (présence au moment du versement de la prime ou au moment du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale) s'apprécie au niveau de l'EU. Ainsi, tout salarié intérimaire présent dans l'EU au moment où la prime est versée aux salariés permanents de l'EU ou au moment du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'EU est éligible à la prime.

■ L'ETT peut également verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat à ses salariés (permanents et intérimaires), en application d'un accord qu'elle a elle-même conclu.

■ En revanche, l'ETT dont une partie des salariés intérimaires a bénéficié d'une prime versée par des EU ne peut être tenue de verser cette prime à des salariés intérimaires en mission dans d'autres EU.

■ Lorsqu'une prime est attribuée à un même salarié par plusieurs EU, ou par une ou plusieurs EU et par l'ETT, chacune des entreprises ayant attribué la prime est considérée, pour l'appréciation du respect des conditions d'attribution, comme un employeur distinct.

## Rémunération maximale pour bénéficiaire de l'exonération

■ La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat n'est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu que pour les salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant son versement une rémunération brute inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC. La valeur annuelle du SMIC doit être proratisée en cas de temps partiel, d'absences ou d'années incomplètes. La rémunération à prendre en compte pour apprécier ce plafond est le brut sécurité sociale.

■ Il résulte de ce principe qu'une prime versée à un salarié ayant perçu une rémunération supérieure ou égale à 3 fois le SMIC annuel sera totalement soumise à charges sociales et imposable.

■ L'instruction ministérielle précise que la limite de 3 SMIC doit être calculée selon les mêmes modalités que celles retenues pour la réduction des cotisations d'allocations familiales et d'assurance maladie, qui se réfèrent aux règles applicables pour la réduction Fillon. Elle ajoute que la limite de 3 SMIC ne peut faire l'objet d'aucune majoration à aucun titre que ce soit ; cette limite ne peut donc être majorée au titre des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées par le salarié.

■ L'instruction ministérielle indique que, par tolérance, lorsque le franchissement de la limite de 3 SMIC résulte du versement postérieur à la décision d'attribution de la prime d'éléments de rémunération dont le montant ne pouvait être pris en compte lors de la décision d'attribution, la limite sera considérée comme respectée.

## Montant de la prime

■ Le montant de la prime est déterminé librement par l'employeur. Toutefois, s'il souhaite moduler le montant de la prime ou exclure certains salariés, il doit respecter les conditions indiquées ci-après.

■ Le montant de la prime peut être inférieur ou supérieur au seuil d'exonération (s'il est supérieur, la fraction excédentaire sera soumise à cotisations et imposable, comme précisé à la fin de cette fiche).

■ Le montant et les éléments de modulation sont précisés dans l'accord ou la décision unilatérale mettant en place la prime.

## Modulation du montant de la prime

■ Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des critères suivants, qui peuvent être combinés entre eux la rémunération, le niveau de classification, la durée du travail prévue au contrat de travail, la durée de présence effective pendant l'année écoulée (toutefois, la prime ne peut être réduite du fait de certaines absences, voir ci-après).

■ Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

■ Tout autre critère de modulation de la prime est exclu. Ainsi notamment, à la différence de la prime qui avait été prévue par la LFSS pour 2020 et l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020, il n'est pas possible de prendre en compte les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 pour moduler le montant de la prime. La prime ne peut donc être augmentée pour les seuls salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire, ou ayant exercé leur activité dans des conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public ...). De même, les salariés en télétravail ne peuvent être exclus de l'attribution de la prime.

## Précisions sur la modulation en fonction de la durée de présence du salarié

■ Comme indiqué ci-avant, le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la durée de présence effective pendant l'année écoulée.

Toutefois, les congés suivants sont assimilés à des périodes de présence effective pour l'attribution de la prime : congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé de présence parentale. La prime des salariés absents du fait de l'un de ces congés ne peut donc être réduite à raison de cette absence.

### Montant de la prime égal à 0

- L'instruction ministérielle du 19 août 2021 ne précise pas si le montant de la prime peut être égal à 0.
- Cependant, pour la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat versée en 2020, l'instruction ministérielle du 15 janvier 2020 précisait que la modulation ne devait pas aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à 0, sauf si le salarié n'avait pas été effectivement présent dans l'entreprise durant les 12 mois précédant le versement de la prime ou n'avait perçu aucune rémunération au cours de cette même période. Ces précisions nous semblent toujours valables pour la prime versée en 2021 ou 2022.

### Exclusion de certains salariés

- La prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond. Ce plafond peut être fixé à un niveau différent de celui de 3 SMIC qui détermine l'exonération sociale et fiscale. En revanche, l'employeur ne peut pas réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau.
- Il n'est pas possible d'exclure des salariés sur la base d'autres critères.

### Entreprise ayant plusieurs établissements

- L'instruction ministérielle précise que l'employeur n'est pas tenu de verser la prime dans tous les établissements de l'entreprise ou qu'il peut attribuer un montant différent selon les établissements, dans la mesure où l'accord ou la décision unilatérale mettant en place la prime le prévoit.

### Principe de non substitution

- La prime exceptionnelle ne peut pas se substituer à des primes ou des augmentations de salaire prévues par accord de branche ou d'entreprise, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public.
  - La prime exceptionnelle ne peut ainsi remplacer ou venir en diminution des primes habituelles comme, par exemple, les primes de 13<sup>e</sup> mois, de congés, de vacances, de Noël.
  - Il en est de même pour les primes au titre des résultats de l'entreprise ou du salarié et les primes de performance, même lorsque leur montant n'est pas déterminé à l'avance.
- L'instruction ministérielle admet toutefois, dans ce cas, que la part de la prime exceptionnelle qui excède la moyenne, par salarié, du niveau de prime obligatoire ou d'usage versé au titre de l'année précédente (hors primes exceptionnelles de pouvoir d'achat versées entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 ou entre le 28 décembre 2019 et le 31 décembre 2020) peut venir en diminution des primes de résultat ou de performance, dans la limite d'un montant global de prime de 1 000 €.
- La prime exceptionnelle ne peut pas non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usages.
  - De même, il n'est pas possible de verser la prime sous la forme de supplément d'intéressement ; cela correspondrait à une substitution de la prime à un autre élément de rémunération.

### Prise en compte de la prime dans certains éléments de paie

- La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat doit être prise en compte dans le calcul de l'intéressement. En effet, l'accord d'intéressement doit être appliqué tel qu'il a été rédigé et déposé.
- Cependant, l'instruction ministérielle précise que les accords d'intéressement conclus en 2021 et 2022 peuvent prévoir la neutralisation de la prime exceptionnelle pour le calcul de l'intéressement.
- Si l'accord d'intéressement ne prévoit pas la neutralisation du versement de la prime exceptionnelle, l'employeur ne peut ajouter unilatéralement cet élément de neutralisation du résultat opérationnel non prévu dans l'accord d'intéressement. Dans ce cas, l'intéressement serait susceptible d'être requalifié en rémunération de droit commun.
- L'instruction ministérielle indique également que la prime exceptionnelle n'est pas incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission et que, compte tenu de sa nature non récurrente, elle n'est pas non plus prise en compte dans le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail.

### Mise en place de la prime exceptionnelle

- La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut être mise en place par accord d'entreprise ou par accord de groupe (dans ce cas, l'accord de groupe s'impose aux filiales), conclu selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement. L'accord mettant en place la prime doit être déposé auprès de la DDETS.
- La prime peut également résulter d'une décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur informe le CSE, s'il existe, avant le versement de la prime. Les employeurs de moins de 11 salariés informent, par tout moyen, leurs salariés de leur décision de verser la prime.
- L'accord ou la décision unilatérale détermine le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, la modulation de son niveau entre les salariés et le plafond de rémunération retenu.
- Pour plus de précisions sur la mise en place de la prime et pour des modèles d'accord ou de décision unilatérale, on peut se reporter au Dictionnaire Permanent Social.

## Versement de la prime

- Pour bénéficier de l'exonération sociale et fiscale, la prime doit être versée entre le 1<sup>er</sup> juin 2021 et le 31 mars 2022.
- La prime peut faire l'objet d'avances, selon les règles de droit commun des avances de rémunération, dans la mesure où l'intégralité de la prime est versée au plus tard le 31 mars 2022.
- La prime peut être versée en plusieurs échéances, si l'accord ou la décision unilatérale instituant la prime le prévoit. Toutefois, ces échéances ne pourront être fixées au-delà du 31 mars 2022. Il n'est pas possible de fixer des critères d'attribution différents pour chacune de ces échéances.
- Il existe une tolérance quant à la date de versement de la prime par les ETT, pour leurs salariés intérimaires présents dans une entreprise utilisatrice (EU) qui accorde la prime exceptionnelle. L'instruction ministérielle indique que l'ETT peut verser la prime de manière décalée par rapport à l'EU, et ce même après le 31 mars 2022. Toutefois, la prime doit être versée avant le 31 juillet 2022 pour ouvrir droit aux exonérations.

## Exonération sociale et fiscale

- Dans la mesure où sa mise en place et son montant respectent les dispositions détaillées ci-avant, la prime est exonérée, dans la limite de 1 000 € ou 2 000 € par bénéficiaire :
  - d'impôt sur le revenu ;
  - de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle, salariales et patronales (cotisations et contributions versées aux URSSAF, y compris CSG et CRDS, cotisations de retraite complémentaire, etc.) ;
  - et de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage (y compris la contribution supplémentaire à l'apprentissage), de toutes les contributions à la formation professionnelle et de la taxe sur les salaires.
- Comme indiqué au début de cette fiche, la limite d'exonération est fixée à 2 000 € pour les employeurs ayant un accord d'intéressement, les entreprises de moins de 50 salariés, les employeurs engagés dans des actions de revalorisation des travailleurs de « 2<sup>e</sup> ligne », les ESAT pour leurs travailleurs handicapés et les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général.
- Pour les cotisations et contributions sociales, le plafond d'exonération s'apprécie au niveau de chaque employeur. En matière fiscale, le plafond d'exonération s'apprécie par salarié bénéficiaire.
- Une prime dépassant, selon le cas, 1 000 € ou 2 000 € est soumise à charges sociales et à l'impôt sur le revenu pour la fraction excédentaire.

## Bulletin de paie

- Le montant de la prime exceptionnelle doit figurer sur le bulletin de paie le mois de son versement.
- La prime figure sur le bulletin de paie, même lorsqu'elle est exonérée en totalité de cotisations et d'impôt sur le revenu.

## Modalités déclaratives

- La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat doit être déclarée comme un élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions, afin notamment de permettre le contrôle du respect de ses conditions d'attribution.
- Le code type de personnel (CTP) à utiliser pour la déclaration de la prime exceptionnelle aux URSSAF est le CTP 510.
- En DSN, la prime est à déclarer au bloc S21.G00.52 avec le code « 902 - Potentiel nouveau type de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ».
- Le montant de la prime exonéré d'impôt sur le revenu ne doit pas être intégré dans l'assiette du prélèvement à la source.
- Si le montant de la prime excède la limite d'exonération, la fraction excédentaire soumise à cotisations et à l'impôt sur le revenu :
  - est déclarée sous les CTP habituels (CTP 100...);
  - et est ajoutée en DSN à la rémunération nette fiscale (S21.G00.50.002).

## Conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime

- L'instruction ministérielle apporte des précisions sur les conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Le bénéfice de l'exonération est conditionné, pour l'employeur, au respect de l'ensemble des conditions d'attribution. Toutefois, afin d'éviter la remise en cause de l'ensemble des exonérations, en cas de contrôle ultérieur donnant lieu au constat de l'absence de respect de l'une ou de plusieurs conditions d'attribution, l'employeur sera, dans un premier temps, invité à régulariser cette situation.

A défaut de régularisation, le redressement sera opéré à proportion des seules erreurs commises. Ainsi, en pratique, le redressement sera réduit à hauteur des cotisations et contributions dues sur les seules sommes faisant défaut ou excédant les conditions et limites prévues par la loi.

Les sommes faisant défaut pourront être calculées en fonction du montant moyen de prime attribué et du nombre de salariés omis ou, lorsque la modulation n'était pas autorisée, en fonction de l'écart entre le montant des primes réduites à tort et le montant des primes non modulées défini par l'employeur.

Les sommes en excédent correspondront notamment aux sommes exonérées versées à des salariés dont la rémunération excéderait le plafond défini par l'employeur ou attribuées en substitution à d'autres éléments de rémunération.