

Prime exceptionnelle Covid19

juin 2021

[La Loi du pays n°2021-5 du 4 juin 2021](#) crée en son **article 4**, une exonération de cotisations sociales, contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la prime exceptionnelle Covid-19.

QUELS SONT LES AVANTAGES DE CES DISPOSITIONS ?

Dans la limite de 100 000F par bénéficiaire, le versement d'une prime exceptionnelle Covid19 est :

- exonérée d'impôt sur le revenu pour les salariés ;
- exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales légales ou conventionnelles pour le salarié et l'employeur.

QUELS SALARIES PEUVENT BÉNÉFICIER DE CES EXONÉRATIONS ?

Peuvent bénéficier de cette prime, les salariés :

- ayant perçu l'année précédant celle du versement de la prime une rémunération brute inférieure à trois fois la valeur brute annuelle du SMG calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail (soit $3 \times 12 \times 926.44 \text{ F} \times 169\text{h}$ = inférieur à 5 636 460 F brut annuel)
- ayant été présents dans l'entreprises entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021.

L'employeur peut décider d'un plafond de rémunération au-dessus duquel, certains salariés sont exclus du bénéfice des avantages de la prime.

COMMENT PEUT ÊTRE MODULÉ LE MONTANT DE CETTE PRIME ?

Le montant de la prime ne peut être modulé selon les bénéficiaires qu'en fonction :

- du niveau de rémunération ;
- des conditions de travail liées à l'épidémie de COVID 19

- et de la présence effective pendant l'année 2021, ou pour les salariés qui ne sont pas à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l'année, de la durée de travail prévue au contrat de travail.

QUELLES MODALITES RESPECTER POUR BENEFICIER DE CES EXONERATIONS ?

Le versement de la prime doit intervenir au plus tard le 30 septembre 2022 pour la prime versée au titre de 2021.

Cette prime ne peut pas se substituer à des augmentations de rémunérations ni à des primes prévues par accord salarial, contrat de travail ou usage.

Le montant et la modulation de la prime, ainsi que le plafond de la prime le cas échéant, font l'objet :

- d'un accord d'entreprise conclu selon les modalités du code du travail
- ou d'une décision unilatérale du chef d'entreprise avec information au CE et DP au plus tard avant le versement de la prime lorsqu'ils existent.