

Les mesures d'urgence en faveur du pouvoir d'achat

La loi qui concrétise les mesures en faveur du pouvoir d'achat annoncées par Emmanuel Macron le 10 décembre 2018 a été publiée au Journal officiel le 26 décembre 2018 : Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 « portant mesures d'urgence économiques et sociales ».

Les dispositions prévues par cette loi sont donc désormais applicables.

LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT DE 1 000 €

Les employeurs peuvent verser, **de manière facultative**, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dont les modalités d'exonération et de mise en œuvre sont les suivantes.

• Exonérations d'impôts et de charges

La prime est exonérée, **dans la limite de 1 000 €** : d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations de sécurité sociale, CSG, CRDS, AGIRC-ARRCO, assurance chômage....) et des taxes assises sur les salaires (taxe d'apprentissage, contributions à la formation professionnelle, participation à l'effort de construction, taxe sur les salaires...).

La partie de la prime attribuée excédant 1 000 € est assujettie à l'impôt et aux cotisations sociales dans les conditions habituelles.

L'exonération n'est applicable qu'aux primes versées aux salariés dont **la rémunération 2018 est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC** calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail.

L'exonération bénéficie **aux seuls salariés liés par un contrat de travail au 31/12/2018**, ou à la date de versement de la prime si elle est antérieure. L'exonération ne concerne que les salariés pour lesquels l'employeur cotise à l'assurance chômage (sont exclus notamment les mandataires, les stagiaires...).

La prime doit être versée entre le **11/12/2018** et le **31/03/2019**.

Si ces conditions ne sont pas remplies, il n'y aura pas d'exonération.

• Modalités d'attribution

L'employeur peut décider d'attribuer la prime à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond librement défini dans l'entreprise.

L'employeur peut également **moduler** le montant de la prime en fonction du niveau de rémunération des bénéficiaires, du niveau de classification, de la durée de travail prévue au contrat (temps partiel) ou de la durée de présence effective dans l'entreprise pendant l'année 2018 (à noter que certains congés sont assimilés à des périodes de présence effective : congés de maternité, de paternité, congé parental, congés liés à la maladie d'un enfant).

Cette prime doit correspondre à une **rémunération supplémentaire**. Elle ne peut se substituer à une prime prévue par accord, contrat ou usage, à des augmentations de rémunérations ou à tout autre élément de rémunération.

• Modalités de mise en place

Cette prime est mise en place :

- par décision unilatérale de l'employeur prise avant le 31/01/2019. L'employeur devra informer de sa décision, les représentants du personnel, s'ils existent dans l'entreprise, au plus tard le 31/03/2019,
- par accord d'entreprise ou de groupe conclu avant le 31/03/2019 (selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement).

Il n'y a aucune priorité de l'accord d'entreprise sur la décision unilatérale. L'employeur peut passer par une décision unilatérale même en présence de représentants du personnel dans l'entreprise et ce jusqu'au 31/01/2019. Passée cette date il faudra nécessairement un accord.

L'accord ou la décision unilatérale fixe le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond limitant le champ des bénéficiaires et la modulation de son niveau entre les bénéficiaires.

Les mesures d'urgence en faveur du pouvoir d'achat

RÉDUCTION DE COTISATIONS ET DÉFISCALISATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La loi accélère la mise en œuvre de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019. Cette mesure initialement prévue pour le 1/09/2019, s'appliquera dès le 1/01/2019.

La réduction de cotisation couvrira les cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, mais pas la CSG ni la CRDS (ni la prévoyance).

Elle sera applicable à la rémunération de l'heure supplémentaire ou complémentaire, ainsi qu'à la majoration de salaire qui y est attachée, dans la limite des taux prévus par accord collectif ou à défaut par la loi.

Par ailleurs, en plus de cette réduction de cotisations salariales, la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1/01/2019 sera exonérée d'impôt sur le revenu, dans une limite annuelle de 5 000 €.

Les heures supplémentaires ou complémentaires qui auront remplacé d'autres éléments de rémunération (comme une prime) sur les 12 derniers mois ne pourront pas bénéficier de ces exonérations.

HAUSSE DE 100 € DES RÉMUNÉRATIONS AU NIVEAU DU SMIC

Cette hausse s'effectue via une revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité. Les employeurs ne sont pas impliqués dans la gestion du dispositif.

En complément, le SMIC est revalorisé au 1/01/2019. Il passe à 10,03 € brut de l'heure, soit 1 521,22 € par mois sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

CSG SUR LES RETRAITES

Le supplément de CSG de 1,70 % ne s'appliquera pas en 2019 aux retraités ayant un revenu de référence de l'avant-dernière année inférieur à 22 580 € pour la première part de quotient familial majoré de 6 028 € par demi-part supplémentaire. Les personnes concernées bénéficieront d'une régularisation.

**Notre cabinet se tient à votre disposition
pour vous accompagner
sur ces nouvelles mesures.
N'hésitez pas à nous contacter.**