



**Loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018
portant mesures d'urgence économiques et sociales**

(Journal Officiel du 26/12/2018)

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales a été adoptée et publiée dans l'urgence.

Deux mesures peuvent notamment vous intéresser :

1) Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Annoncée par le Gouvernement, une prime **facultative** et **exceptionnelle** dite de « pouvoir d'achat » va pouvoir être versée dans les entreprises.

Employeurs concernés :

Les entreprises pouvant verser cette prime sont celles soumises à l'obligation prévue à l'article L.5422-13 du Code du travail (*c'est-à-dire soumises au régime UNEDIC d'assurance chômage*) ou relevant des 3° à 6° de l'article L.5424-1 du même code.

Salariés concernés :

Les entreprises peuvent décider d'attribuer cette prime à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond (*qui ne sera pas forcément celui fixé pour bénéficier du régime social et fiscal rappelé ci-dessous*).

Montant :

Pour bénéficier du régime social et fiscal avantageux dans les conditions fixées ci-dessous, la prime ne doit pas être supérieure à 1.000 € par bénéficiaire.

Date de versement :

La prime doit être versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.

Régime social et fiscal :

Un régime social et fiscal avantageux est donc prévu pour les **salariés** remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir perçu en 2018 une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail (*ce qui devrait correspondre à un plafond annuel de 53.944,80 €*) ;
- être liés par un contrat de travail à l'entreprise au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement si celle-ci est antérieure) ;
- bénéficier d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 1000 € maximum (dont le montant peut être modulé exclusivement en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classifications ou la durée effective pendant l'année 2018 ou la durée de travail prévue au contrat de travail) ;
- bénéficier du versement de la prime entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.

Il est également rappelé que cette prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise. Elle ne peut 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'usage.

Cette prime doit également être mise en place conformément au formalisme rappelé ci-dessous par les employeurs visés ci-dessus.

Si toutes ces conditions sont remplies, la prime est exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues aux articles 235 bis, 1599 ter A et 1609 quinquies du code général des impôts ainsi qu'aux articles L. 6131-1, L. 6331-2, L. 6331-9 et L. 6322-37 du code du travail dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement.

Formalités de mise en place :

Nous vous alertons sur le fait que cette prime ne peut être mise en place sans respecter un formalisme assez strict sous peine de perdre les avantages sociaux et fiscaux.

Nous déconseillons donc vivement de procéder au versement de la prime sans l'avoir mise en place dans le respect du formalisme suivant.

Ainsi, le montant de la prime et sa modulation ainsi que les salariés concernés doivent être fixés:

- Par accord d'entreprise ou de groupe conclu conformément à l'article L.3312-5 du Code du travail, c'est-à-dire :
 - Par convention ou accord collectif de travail ;
 - Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
 - Par accord conclu au sein du comité social et économique ;
 - A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

- Par exception et, sous réserve qu'elle intervienne au plus tard le 31 janvier 2019, par décision unilatérale de l'employeur (dans ce cas, les représentants du personnel devront en être informés au plus tard le 31 mars 2019).

Compte tenu de l'importance du formalisme, nous vous invitons à prendre contact avec le Cabinet pour que nous puissions vous accompagner dans la mise en place éventuelle de cette prime exceptionnelle.

2) Exonération et défiscalisation des heures complémentaires et des heures supplémentaires

A compter du 1^{er} janvier 2019, les heures supplémentaires et complémentaires vont bénéficier d'une réduction de cotisations salariales et d'une défiscalisation.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 du 22 décembre 2018 est donc modifiée en conséquence.

Exonération de cotisations salariales :

Bénéficient d'une réduction des cotisations salariales d'origine légale :

- Les rémunérations versées aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail ;
- Pour les salariés ayant conclu la convention de forfait en heures sur l'année, les rémunérations des heures effectuées au-delà de 1 607 heures ;
- Les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires dans le cadre d'une organisation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine à l'exception

des heures effectuées en-deçà de 1 607 heures lorsque la durée annuelle fixée par l'accord est inférieure à ce niveau ;

- La majoration de rémunération versée aux salariés ayant conclu la convention de forfait en jours sur l'année, en contrepartie de leur renonciation, au-delà de la limite du nombre de jours fixée, à des jours de repos dans les conditions prévues par le Code du travail ;
- Les rémunérations versées aux salariés à temps partiel au titre des heures complémentaires de travail ;
- Les rémunérations versées aux salariés des particuliers employeurs au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ;
- Les rémunérations versées aux assistants maternels au titre des heures supplémentaires qu'ils accomplissent au-delà d'une durée hebdomadaire de quarante-cinq heures, ainsi que les salaires qui leur sont versés au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective nationale qui leur est applicable ;
- etc..

Le montant de la réduction de cotisations salariales d'origine légale sera égal au produit d'un taux fixé par décret (*à paraître*) et des rémunérations mentionnées ci-dessus, dans la limite des cotisations d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées (*a priori elle couvrirait les cotisations salariales d'assurance vieillesse mais pas la CSG, la CRDS, ni les contributions salariales de prévoyance*).

La réduction est imputée sur le montant des cotisations salariales d'origine légale dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération pour les périodes au titre desquelles elle est attribuée et ne peut dépasser ce montant.

Le cumul de la réduction prévue avec l'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale ou avec l'application de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations ne pourra être autorisé que dans des conditions fixées par décret, compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés concernés.

La réduction de cotisations salariales s'applique aux rémunérations mentionnées ci-dessus et, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, dans la limite :

- des taux prévus par la convention ou l'accord collectif applicable ;
- à défaut d'une telle convention ou d'un tel accord :
 - pour les heures supplémentaires, des taux de 25 % ou de 50 % prévus, selon les cas,
 - pour les heures complémentaires, des taux de 10 % ou de 25 % prévus, selon les cas

Ces avantages ne sont pas applicables lorsque les salaires ou éléments de rémunération qui y sont mentionnés se substituent à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités.

Exonération d'impôt sur le revenu :

L'exonération d'impôt pour les éléments de salaire précités est limitée à un montant annuel de 5.000 €.