

ALERTE N°165 DU 26 DECEMBRE 2018

PUBLICATION DE LA LOI PORTANT MESURES D'URGENCES
ECONOMIQUES ET SOCIALES

La Loi « portant mesures d'urgences économiques et sociales » a été promulguée par le Président de la république et publiée au journal officiel du 26 décembre 2018. Les quatre mesures qu'elle prévoit sont donc applicables à compter de ce jour.

1. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Une des mesures les plus attendues de cette loi est la mise en place d'une prime exceptionnelle exonérée, dans la limite de 1.000 euros, d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions.

• A qui cette prime s'adresse-t-elle ?

Pour pouvoir bénéficier de ces exonérations, la prime doit être attribuée aux salariés :

- présents dans l'entreprise au 31 décembre 2018 (ou à la date du versement de la prime si celle-ci a été versée avant cette date, c'est-à-dire entre le 11 et le 31 décembre 2018) ;
- dont la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC (soit 53.845 euros) calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail.

• Comment cette prime doit-elle être mise en place ?

Le principe de l'attribution de cette prime, ainsi que son montant, doivent faire l'objet **d'un accord d'entreprise ou de groupe au plus tard le 31 mars 2019**.

Ces modalités peuvent également être arrêtées, **au plus tard le 31 janvier 2019, par décision unilatérale de l'employeur**. Dans ce cas, l'employeur en informe, au plus tard le 31 mars 2019, les instances représentatives du personnel.

• Comment définir son montant ?

Sous réserve de ne pas dépasser 1.000 euros (elle peut donc être moindre), la loi prévoit que l'employeur peut définir le montant de cette prime en fonction de :

- la rémunération des salariés ;
- leur niveau de classification ;
- la durée de travail (nombre d'heures de travail contractuelles sur la semaine ou le mois) ;
- la durée de présence effective des salariés pendant l'année 2018.

Cette liste n'est pas limitative. Il paraît donc possible de définir le montant de cette prime en fonction d'autres critères. Dans cette hypothèse, il est vivement conseillé d'opter pour des critères objectifs, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination.

- **Quand cette prime doit-elle être versée ?**

Cette prime peut être versée aux salariés entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.

Si le versement de cette prime a lieu au mois de décembre 2018, la prime ne doit pas être intégrée dans le net imposable des salariés.

Si ce versement a lieu après le 31 décembre 2018, la prime ne doit pas entrer dans l'assiette du prélèvement à la source.

- **Cette prime revêt-elle un caractère obligatoire ?**

Ce dispositif est facultatif. Ainsi, l'employeur n'est pas obligé d'octroyer cette prime exceptionnelle à ses salariés.

Toutefois, s'il décide de n'en faire bénéficier que certains salariés, il convient d'être vigilant à ce que cette différence de traitement soit fondée sur des critères objectifs, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination.

- **Cette prime peut-elle se substituer à une autre prime ou à un élément de rémunération habituellement versé aux salariés ?**

La loi prévoit expressément que cette prime **ne doit pas se substituer à des augmentations de rémunérations ou à des primes** prévues par accord salarial, contrat de travail ou usages en vigueur. Elle ne peut non plus se substituer à aucun élément de rémunération versé par l'employeur.

2. Heures supplémentaires et complémentaires

Cette loi prévoit également que les heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés seront exonérées de cotisations salariales à **compter du 1^{er} janvier 2019 et non du 1^{er} septembre 2019 comme cela était initialement prévu.**

En outre, ces heures seront exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de 5.000 euros par personne.

3. Autres mesures

Enfin, la loi supprime la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) sur les revenus de remplacement pour les retraités dont le revenu fiscal de référence est compris entre 14.582 euros et 22.580 euros.

Pour ces personnes, le taux de contribution sociale généralisée (CSG) sur les revenus de remplacement est rétabli à 6,6%, **dès le 1^{er} janvier prochain.**

La date d'entrée en vigueur effective de la suppression de la hausse de la CSG est avancée à mai 2019 (au lieu de juillet 2019). Ce versement s'accompagnera du remboursement rétroactif au titre des premiers mois de l'année.

Enfin, il est prévu que le Gouvernement remette au Parlement un rapport sur la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité au 1^{er} janvier 2019, six mois après la promulgation de la présente loi. Un décret complètera ce dispositif.