

LE POINT SUR...

Les mesures d'urgence en faveur du pouvoir d'achat (avant-projet de loi)

Un avant-projet de loi qui concrétise les mesures en faveur du pouvoir d'achat annoncées par Emmanuel Macron le 10 décembre 2018 a été présenté aux partenaires sociaux le 17 décembre 2018.

Le projet de loi définitif sera présenté le 19 décembre 2018 en Conseil des ministres. Les mesures présentées pourront évoluer dans le cadre de l'examen du projet de loi. La loi définitive devrait être adoptée d'ici la fin de l'année.

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

Les employeurs pourront 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 serait 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...).

L'exonération ne serait applicable qu'aux primes versées aux salariés dont la **rémunération 2018 est inférieure à 3 SMIC annuel**. Le SMIC annuel de référence serait celui retenu pour le calcul annualisé de la réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon), il pourra donc varier selon les salariés : temps partiel, absences, heures supplémentaires ou complémentaires...).

Sont concernés, tous les **salariés présents 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 aurait pas d'exonération.

• Modalités d'attribution

L'employeur pourrait 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 pourrait également faire varier le montant de la prime en fonction du niveau de rémunération des bénéficiaires, de la durée de travail ou de la durée de présence effective dans l'entreprise pendant l'année 2018.

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 peut être 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 conclu avant le 31/03/2019.

L'accord ou la décision unilatérale fixerait 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.

LE POINT SUR...

Les mesures d'urgence en faveur du pouvoir d'achat (avant-projet de loi)

RÉDUCTION DE COTISATIONS ET DÉFISCALISATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'avant-projet de 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'appliquerait 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 serait exonérée d'impôt sur le revenu, dans une limite annuelle de 5 000 €.

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

HAUSSE DE 100 € DES RÉMUNÉRATIONS AU NIVEAU DU SMIC

Cette hausse s'effectuera via la prime d'activité. Les employeurs ne seront pas impliqués dans la gestion du dispositif.

En complément il y aura au 1/01/2019 la revalorisation automatique du SMIC.

CSG SUR LES RETRAITES

Le supplément de CSG de 1,70 % ne s'appliquerait 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.**