

LES MESURES ANNONCEES PAR LE GOUVERNEMENT EN FAVEUR DES SALARIES : QUEL IMPACT POUR L'EMPLOYEUR ?

Le Président de la République a annoncé, le 10 décembre dernier, une série de mesures destinées à renforcer le pouvoir d'achat des français.

Voté en urgence à l'Assemblée Nationale et au Sénat, le texte entre en vigueur dès sa publication au JO.

Deux mesures intéressent spécifiquement les employeurs : la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ainsi que l'exonération de charges des heures supplémentaires et complémentaires.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

✓ Qui est concerné par la prime ?

- Tous les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage.
- Il s'agit d'une prime facultative. Les employeurs peuvent renoncer à en faire bénéficier leurs salariés.

✓ A qui s'adresse la prime ?

- Aux salariés ayant perçu en 2018 une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance calculée pour un an, soit 53.945 euros bruts sur la base d'un temps plein.
- L'employeur peut librement définir un plafond inférieur permettant l'octroi de cette prime.

- La prime bénéficie aux salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement, si celle-ci est antérieure.

✓ Quel est le montant de la prime ?

- Les exonérations prévues par la loi ne s'appliquent que dans la limite de 1.000 euros.
- L'employeur peut moduler le montant de la prime selon les bénéficiaires en fonction de différents critères.

Il peut s'agir de la rémunération, du niveau de classifications, de la durée de présence effective pendant l'année 2018, ou de la durée de travail prévue au contrat de travail. A notre sens, aucun autre critère ne devrait pouvoir être ajouté.

Ces critères doivent le cas échéant être précisés avec soin afin d'éviter tout débat relatif à une inégalité de traitement, entre un salarié ayant perçu la prime et un autre ne l'ayant pas perçue.

- **Attention** : la prime ne peut pas 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.

Il n'est donc pas possible de bénéficier de l'exonération s'agissant d'une prime de 13^e mois ou de fin d'année d'ores et déjà instituée au sein de l'entreprise.

✓ Quand la prime doit-elle être versée ?

- Son versement est réalisé entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.

✓ Comment la prime est-elle instituée ?

- Soit par **accord** d'entreprise ou de groupe conformément aux accords d'intéressement, 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 (compte tenu des délais, il est hautement improbable qu'une telle voie soit utilisée).
- Soit par **décision unilatérale** du chef d'entreprise.

Dans ce cas, la décision doit être prise au plus tard le 31 janvier 2019. Le texte prévoit une information *a posteriori*, et au plus tard le 31 mars 2019, du comité social et économique, du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel, s'ils existent.

- L'accord ou la décision unilatérale ont pour objet de définir le **montant de la prime**, le cas échéant le **plafond de rémunération** en deçà duquel elle pourra être versée, ainsi que la **modulation de son niveau** entre les bénéficiaires.

✓ Quelles sont les conditions d'exonérations de la prime ?

- Dès lors qu'elle répond à l'ensemble des conditions légales, la prime est exonérée :
 - De toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle
 - D'impôt sur le revenu
- L'employeur peut librement verser des primes d'un montant supérieur à 1.000 euros, mais la fraction de la prime supérieure à ce montant devra être assujettie à cotisations et contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.
- De même, l'employeur peut décider de verser la prime à l'ensemble de ses salariés, toutefois seuls les salariés répondant aux conditions de ressources pourront bénéficier des exonérations pour la fraction de prime inférieure ou égale à 1.000 euros.

Exonération des heures supplémentaires

Initialement prévue pour le mois de septembre 2019, les réductions de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires ont été avancées au 1^{er} janvier 2019.

Les décrets détaillant cette mesure sont attendus prochainement.

La loi apporte néanmoins une nouveauté : les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires sont désormais exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de 5.000 euros.