

EMPLOYEURS : LES MESURES SALARIALES DE LA LOI « GILETS JAUNES » ENTRENT EN VIGUEUR

Editions Francis Lefebvre

Le 08/01/2019

PRIME DE 1 000 € EXEMPTÉE DE CHARGES SOCIALES ET D'IMPÔT ET DÉFISCALISATION PARTIELLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES. LE POINT SUR LES MESURES EMBLÉMATIQUES DE LA LOI PORTANT MESURES D'URGENCE ÉCONOMIQUES ET SOCIALES, QUI INTÉRESSENT LES ENTREPRISES.

LES ENTREPRISES PEUVENT VERSER UNE PRIME DÉFISCALISÉE ET EXONÉRÉE DE CHARGES SOCIALES

La loi prévoit la possibilité pour les entreprises de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat bénéficiant d'un régime fiscal et social particulièrement avantageux DANS LA LIMITE DE 1 000 € par bénéficiaire.

La prime est ainsi exonérée :

- de toutes les COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES (patronales comme salariales) d'origine légale ou conventionnelle : cotisations sociales, CSG/CRDS, Agirc-Arrco, assurance chômage, etc. ;

- de la PARTICIPATION-CONSTRUCTION (CGI art. 235 bis [1]), de la TAXE d'apprentissage (CGI art. 1599 ter A [2]), de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CGI art. 1609 quinquies [3]) et de l'ensemble des CONTRIBUTIONS dues au titre de la FORMATION professionnelle (C. trav. art. L 6131-1 [4]) ;

- d'IMPÔT SUR LE REVENU.

Pour bénéficier de cette exonération, un certain nombre de conditions, exposées ci-après, doivent être respectées.

La prime est par ailleurs exclue des ressources prises en compte pour le CALCUL DE LA PRIME D'ACTIVITÉ.

A NOTER : Selon le site des Urssaf, le CODE TYPE PERSONNEL (CTP) à utiliser pour la déclaration de la prime exceptionnelle est le CTP 510 (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur). La première échéance à partir de laquelle il pourra être utilisé est celle du 5 ou du 15 février 2019.

Le cas échéant, les SOMMES VERSÉES À CE TITRE AVANT LE 1ER JANVIER devront donc être régularisées à l'occasion de l'échéance du 5 ou du 15 février 2019.

Quelles sont les entreprises concernées ?

L'exonération vise les primes exceptionnelles versées par les employeurs soumis au régime Unédic d'ASSURANCE CHÔMAGE.

Sont également concernés les employeurs relevant des 3o à 6o de l'article L 5424-1 du Code du travail pour leurs salariés ouvrant droit à l'assurance chômage.

La prime doit-elle être versée à tous les salariés et être d'un même montant pour tous ?

La prime peut être attribuée à l'ensemble des salariés ou bien être RÉSERVÉE à ceux dont la rémunération est inférieure à un certain plafond.

En tout état de cause, l'EXONÉRATION n'est ouverte qu'au titre des primes versées aux salariés de l'entreprise :

- dont la RÉMUNÉRATION perçue en 2018 est INFÉRIEURE à 3 fois la valeur du Smic calculée sur un an sur la base de la durée légale du travail, soit $9,88 \times 151,67 \times 12 \times 3 = 17\,982 \times 3 = 53\,946$ € pour les entreprises rémunérant leurs salariés sur la base de 151,67 heures ;

- qui sont liés par un contrat de travail au 31 DÉCEMBRE 2018 ou à la

date de versement si elle est antérieure

A NOTER : Selon l'exposé des motifs du projet de loi, l'OBJECTIF est de permettre aux entreprises de verser, pour les salariés rémunérés jusqu'à 3 600 € par mois, une prime pouvant aller jusqu'à 1 000 €, sans charges ni impôts. Le montant de rémunération ainsi indiqué correspond manifestement à un montant net de rémunération.

Il résulte du texte de loi qu'un employeur peut décider d'accorder la prime à l'ENSEMBLE DE SES SALARIÉS, y compris à ceux dont le salaire excède le plafond ci-dessus. Mais dans ce cas, la prime versée aux salariés en cause ne bénéficiera pas du régime social et fiscal de faveur.

Il ressort par ailleurs du texte de loi qu'un SALARIÉ DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL PREND FIN APRÈS LE 31 DÉCEMBRE 2018 pourrait prétendre au bénéfice de la prime versée à partir du 1er janvier 2019 s'il remplissait les autres conditions de versement.

Le MONTANT de la prime peut être MODULÉ selon les bénéficiaires en fonction de CRITÈRES tels que la rémunération, le niveau de classification, la durée de présence effective pendant l'année 2018 ou la durée de travail prévue au contrat de travail.

Il est précisé que les CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ADOPTION ET D'ÉDUCATION DES ENFANTS sont assimilés à des périodes de présence effective.

Quelles autres conditions pour bénéficier de l'exonération ?

La prime doit être versée entre certaines dates

Pour bénéficier de l'exonération, la prime doit avoir été versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.

A NOTER : En ouvrant le bénéfice de l'exonération aux primes versées dès le 11 décembre 2018, la loi permet de couvrir les

entreprises ayant décidé de verser la prime sur la seule base des annonces faites le 10 décembre 2018 par le Président de la République sans attendre leur traduction législative.

Elle ne peut pas se substituer aux salaires

La prime ne peut se substituer ni 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 pas non plus se substituer à des éléments de rémunération au sens de l'article L 242-1 du CSS [5] versés par l'employeur ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

Cette disposition vise, selon l'exposé des motifs, à garantir que cette prime corresponde effectivement à une RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE et ne puisse pas se substituer à des primes déjà versées dans l'entreprise.

À défaut d'accord, la prime peut être mise en place par décision de l'employeur prise avant une certaine date

Le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond limitant le champ des bénéficiaires et la modulation de son montant entre les bénéficiaires doivent faire l'objet soit d'un accord d'entreprise ou de groupe, soit d'une décision unilatérale de l'employeur.

Pour être valable l'ACCORD D'ENTREPRISE OU DE GROUPE doit être conclu selon l'une des modalités prévues pour les accords d'intéressement, à savoir :

- 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 CSE [6] ou du CE [6] ;

- à 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 CSE ou CE, la ratification doit être demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité

Si l'EMPLOYEUR entend mettre en place la prime de manière unilatérale, sa DÉCISION doit intervenir AU PLUS TARD le 31 janvier 2019. Il doit alors en informer, au plus tard le 31 mars 2019, le CSE [6], le CE [6], les délégués du personnel [6] ou la délégation unique du personnel [6] s'ils existent.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SONT EXONÉRÉES D'IMPÔT ET DE COTISATIONS SOCIALES DÈS LE 1-1-2019

La loi prévoit que les heures supplémentaires [6] et complémentaires [6] RÉALISÉES À COMPTER du 1er janvier 2019 sont exonérées d'impôt sur le revenu dans une LIMITE ANNUELLE égale à 5 000 € par salarié (CGI art. 81 quater nouveau).

Les heures ainsi défiscalisées sont les mêmes que celles bénéficiant de la réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse prévue par l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, et le bénéfice de l'exonération fiscale est subordonné au respect des mêmes conditions et limites que cette réduction.

Les heures défiscalisées sont prises en compte dans le REVENU FISCAL DE RÉFÉRENCE du bénéficiaire (CGI art. 1417, IV-1o-c modifié [7]).

La loi ANTICIPE par ailleurs au 1er janvier 2019 l'entrée en vigueur de cette RÉDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES sur les heures supplémentaires et complémentaires qui était initialement programmée au 1er septembre 2019.

Elle concerne donc les cotisations dues pour les périodes courant à compter du 1er janvier 2019. En pratique, un DÉCRET fixant le taux de

la réduction est cependant NÉCESSAIRE pour que le dispositif s'applique. Il devrait paraître prochainement.

A NOTER : Selon l'exposé des motifs du projet de loi, cette entrée en vigueur anticipée de la réduction de cotisations salariales permettra un GAIN DE POUVOIR D'ACHAT plus important pour les salariés. Dès 2019, ce gain serait, compte tenu d'un nombre moyen de 109 heures supplémentaires effectuées, de 155 € pour un salarié au Smic contre 39 € si l'entrée en vigueur avait été maintenue au 1er septembre 2019.

L'exonération de cotisations salariales applicable au titre des heures supplémentaires et complémentaires devra être DÉCLARÉE AUX URSSAF sur le CTP de déduction 003, le cas échéant dès le 5 ou 15 février 2019 au titre du mois de janvier (Site internet des Urssaf).

POUR EN SAVOIR PLUS sur la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 : voir le Feuillet rapide social (FRS) 25/18 [8] inf. 2 p. 7.

PRIME DE 1 000 € EXEMPTÉE DE CHARGES SOCIALES ET D'IMPÔT ET DÉFISCALISATION PARTIELLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES. LE POINT SUR LES MESURES EMBLÉMATIQUES

LOI 2018-1213 DU 24-12-2018 : JO 26

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne