

Paris, le 8 janvier 2019

Objet : mesures d'urgence économiques et sociales

Madame Monsieur,

Cher collègue,

Le collège employeur vous a adressé un communiqué le 18 décembre 2018 commentant le préprojet de loi sur les mesures d'urgence économiques et sociales, en reprenant quelques points clefs. Le Collège employeur rappelait notamment que la future loi laissait une grande autonomie aux entreprises et qu'il ne pouvait se substituer à une politique sociale de proximité déterminée en fonction des possibilités économiques des établissements.

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales a été promulguée le 24 décembre ¹.

Elle précise les modalités pratiques de l'instauration de la prime et fixe les conditions de son traitement social et fiscal de faveur.

Nous vous proposons une synthèse sur la prime exceptionnelle comme cela était annoncé.

Nous joignons également un document questions-réponses ainsi qu'un modèle de décision unilatérale de l'employeur qui doit être rédigée avant le 31 janvier. Nous avons fait le choix de ne pas vous adresser de trame d'accord imaginant que celui-ci s'inscrivait dans une démarche plus générale propre aux établissements, dans une temporalité plus longue.

En cas de besoin, nos équipes sont disponibles pour vous accompagner.

La loi prévoit également un traitement social et fiscal d'exception pour les heures supplémentaires et une revalorisation de la prime d'activité.

Le Collège employeur



¹ Loi n°2018-1213 portant mesures d'urgence économiques et sociales promulguée le 24 décembre 2018 et publiée au Journal Officiel du 26 décembre.

Présentation synthétique de la prime exceptionnelle

UNE PRIME...	EXPLICATIONS
De quoi s'agit-il ?	Une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée, sous certaines conditions, de toutes cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.
Quels sont les employeurs concernés ?	Cette prime peut être versée par tous les employeurs soumis à l'obligation d'assurer leurs salariés au titre du chômage. Les OGEC entrent donc dans le champ d'application du dispositif.
A qui peut-elle être versée ?	A tous les salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement de la prime si celui-ci est intervenu antérieurement.
Comment est-elle mise en place ?	L'instauration et les modalités de la prime (montant, plafond, champ d'application) sont déterminés : <ul style="list-style-type: none"> - par accord collectif d'entreprise conclu selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement² ; - ou par décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas la décision devra intervenir au plus tard le 31 janvier 2019 et le CSE, le CE, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel s'ils existent devront être informés avant le 31 mars 2019.
Quel est son montant ?	Le montant de la prime distribuée est librement fixé par l'entreprise. Toutefois dès lors qu'il dépasse la limite de 1000 euros, le surplus est assujéti à cotisations, contributions et impôts sur le revenu (cf. ci-dessous).
Quand la verser ?	La prime peut être versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 .
A quelles conditions bénéficie-t-elle d'un traitement social et fiscal de faveur ?	Dans la limite de 1000 euros par salarié, la prime est exonérée : <ul style="list-style-type: none"> - d'impôt sur le revenu, - de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (part patronale et salariale) en ce y compris la CSG, CRDS et forfait social ; - des participations, taxes et contributions de nature fiscale que sont l'effort de construction, la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire apprentissage, la participation-formation continue de droit commun et celle due par les employeurs occupant des salariés sous CDD. L'exonération n'est ouverte qu'au titre des primes versées aux salariés dont la rémunération perçue en 2018 est inférieure à 3 fois la valeur du Smic calculée pour l'année 2018 sur la base de la durée légale du travail soit 53.946 Euros (9,88 € × 1820).

² C. trav., art. L. 3212-5

Questions/Réponses sur la prime exceptionnelle

1) Suis-je obligé de verser cette prime ?

Le versement de la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat est une faculté offerte à chaque entreprise. La loi ne fait donc peser aucune obligation sur l'employeur.

Le collègue employeur laisse le soin à chaque établissement de fixer sa politique de rémunération en toute autonomie au regard de ses possibilités économiques.

2) Peut-on distinguer les salariés bénéficiaires ?

La prime peut être attribuée à l'ensemble des salariés ou être réservée à ceux dont la rémunération est inférieure à un certain plafond (fixé par accord collectif ou décision unilatérale), titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement de la prime si celui-ci est intervenu antérieurement.

Chaque entreprise peut donc définir dans cette limite le champ des salariés bénéficiaires.

Aucun autre critère que le niveau de rémunération ne peut être retenu pour définir le champ des salariés bénéficiaires.

Ainsi, il n'est pas possible d'exclure des salariés du bénéfice de la prime en raison de la nature du contrat de travail, de leur catégorie professionnelle de leur durée de travail, ou encore de leur ancienneté dans l'établissement.

3) Peut-on moduler le montant de la prime ?

La loi ouvre la possibilité de moduler le montant de la prime entre les salariés suivant différents critères objectifs, tels que **la rémunération, le niveau de classification, la durée contractuelle de travail ou encore la durée de présence effective** au cours de l'année 2018.

La rédaction retenue dans l'article 1 de la loi (« *tels que* ») pourrait laisser penser que les critères cités ne sont pas exhaustifs et permettrait d'identifier d'autres critères objectifs.

Cependant, eu égard à la philosophie du dispositif (mesure permettant d'améliorer le pouvoir d'achat) et des contraintes juridiques en matière d'égalité de traitement (d'autant plus dans le cadre d'une décision unilatérale) la prudence doit rester de mise.

Il serait selon nous plus prudent de ne retenir que les seuls critères évoqués par la loi.

4) Peut-on substituer cette prime à un autre dispositif de valorisation de la rémunération ?

A la lecture de la loi précitée, la **prime exceptionnelle ne peut en aucun cas 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.

Autrement dit, l'employeur prenant l'initiative de verser cette prime, ne peut par exemple la substituer à la une prime annuelle qu'il verse chaque année au mois de décembre en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'un usage. Cette disposition issue de la loi vise à éviter les effets d'aubaine.

5) En cas de décision unilatérale, à quel moment dois-je consulter les représentants du personnel ?

L'article 1^{er} de la loi stipule que l'employeur doit informer CSE, le CE, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel s'ils existent, au plus tard le 31 mars 2019.

A défaut de précisions, cette information, obligatoire, peut intervenir après la décision ou même, après le versement de la prime.

6) Si je fais par la suite l'objet d'un contrôle URSSAF, comment je vais pouvoir justifier le versement de cette prime ?

Un nouveau [code type personnel](#) (CTP) sera créé pour déclarer la prime exceptionnelle. Il s'agit du CTP 510 (CTP à 0%, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur).

La 1^{ère} échéance à partir de laquelle ce CTP pourra être utilisé est celle du 5 ou du 15 février 2019.

Modèle de décision unilatérale de l'employeur sur la mise en place d'une prime exceptionnelle

La présente décision unilatérale s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales qui prévoit, en son article 1, la possibilité de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

1. Champ d'application

La présente décision s'applique à tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, inscrits à l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2018 (*si la date de versement est antérieure au 31 décembre 2018, il convient d'indiquer cette date pour apprécier l'effectif bénéficiaire*) et ayant perçu en 2018 une rémunération inférieure :

- Variante 1 : plafond fixé par la loi

à 3 fois la valeur annuelle du SMIC calculée pour un an sur la base de la durée légale de travail soit 53.946 Euros

- Variante 2 : plafond inférieur

à <à compléter> euros sur l'année.

2. Montant de la prime

- Variante 1 : Montant égalitaire

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est d'un montant brut de <> euros.

- Variante 2 : Modulation du montant en fonction du niveau de rémunération

Pour un salaire annuel brut 2018 jusqu'à <à compléter> euros : la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est d'un montant brut de <> euros.

Pour un salaire annuel brut 2018 de <> euros jusqu'à <> euros : la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est d'un montant brut de <> euros.

- Variante 3 : Modulation du montant en fonction de la durée de présence effective

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est d'un montant brut maximum de <à compléter> euros correspondant à une durée de présence effective du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018 (*si la date de versement est antérieure au 31 décembre 2018, il convient d'indiquer cette date pour variation du montant*).

Les salariés entrés en cours d'année percevront cette prime au prorata de leur temps de présence au cours de l'année.

Sont assimilées à une période de présence, toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés de maternité ou d'adoption, suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle...).

- Variante 4 : Modulation du montant en fonction de la durée du travail

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est d'un montant brut maximum de <à compléter> euros correspondant à une durée du travail à temps complet.

Les salariés à temps partiel perçoivent la prime visée à l’alinéa précédent calculée au prorata de leur durée du travail.

3. Principe de non-substitution

La prime exceptionnelle de pouvoir d’achat 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 au sens de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés par l’employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d’usage.

4. Modalités de versement

- Variante 1 : Versement en une fois :

La prime exceptionnelle de pouvoir d’achat est versée le <>

- Variante 2 : Versement fractionné (un versement fractionné est possible sous réserve que le paiement de la dernière fraction intervienne au plus tard le 31 mars 2019)

La prime exceptionnelle de pouvoir d’achat sera versée de manière fractionnée aux échéances suivantes : <à compléter>.

Le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat est constaté sur le bulletin de paie (ou sur un document annexé) du mois de versement.

5. Information des représentants du personnel et publicité

La décision unilatérale est communiquée pour information aux représentants du personnel au plus tard le 31 mars 2019.

(le cas échéant) Elle fait l’objet d’un affichage sur les panneaux réservés à la communication avec le personnel. Une copie de la décision est jointe au bulletin de paie constatant le paiement de la prime.

6. Durée de la présente décision

La présente décision unilatérale produit un effet à durée déterminée jusqu’au 31 mars 2019 au plus tard. Elle ne saurait créer un droit acquis au bénéfice des salariés, ni constituer un usage ou un engagement unilatéral indéterminée.

Fait à <à compléter>, le <à compléter>.

Pour l’établissement <à compléter>.

La prime d'activité

La prime d'activité a pour objet d'inciter les salariés (et non-salariés) aux revenus modestes à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle.

Elle est ouverte aux personnes de plus de 18 ans, résidant en France de manière stable et effective, et dont les ressources sont inférieures à un plafond (1,3 Smic).

La prime est composée d'une base forfaitaire (en fonction de la composition du foyer) et d'un bonus individuel qui tient compte des revenus professionnels.

Par une revalorisation réglementaire de la prime d'activité³, le bonus individuel est augmenté de 90 euros.

A noter que le simulateur en ligne pour la prime d'activité est à jour sur le site www.caf.fr.

Traitement social et fiscal de faveur pour les heures supplémentaires et complémentaires

Afin de permettre « *un gain plus important de pouvoir d'achat* », l'entrée en vigueur de la mesure de réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires, prévue au 1^{er} septembre 2019 par la LFSS pour 2019, intervient à compter du 1^{er} janvier 2019.

Pour rappel, il s'agit d'une réduction de la cotisation salariale d'assurance vieillesse dont le niveau devra être déterminé par décret (en attente de publication).

En outre, la mesure est enrichie d'une exonération d'impôt sur le revenu pour les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, dans une limite annuelle de **5000€**, dès le 1^{er} janvier 2019.

Point de vigilance : les heures supplémentaires ou complémentaires restent soumises à charges patronales et à CSG, CRDS.

³ décret n° 2018-1197 du 21 décembre 2018