

ISSN 1769 - 4000

N° 4 - SOCIAL n° 2

Sur www.fntp.fr le 10 janvier 2019 – [Abonnez-vous](#)

LOI PORTANT MESURES D'URGENCE ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

L'essentiel

La loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, définitivement adoptée le 21 décembre, est parue au Journal Officiel du 26 décembre 2018.

Cette loi met en œuvre les mesures annoncées par le président de la République lors de son allocution du 10 décembre 2018 suite au mouvement des « *gilets jaunes* ». Elle comporte ainsi :

- le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu ;
- l'anticipation de la désocialisation des heures supplémentaires et complémentaires et leur défiscalisation ;
- l'annulation de la hausse de la CSG de 1,7 point pour certains retraités.

Par ailleurs, un décret du 21 décembre 2018 revalorise de 90 € le montant maximum de la bonification individuelle de la prime d'activité. En prenant en compte l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2019 ([BI n° 99 – Social n° 56 du 20 décembre 2018](#)), cette revalorisation exceptionnelle permet d'atteindre l'augmentation de 100 € annoncée pour les bénéficiaires rémunérés au SMIC.

Une circulaire DSS en date du 4 janvier 2019 est venue préciser certains points concernant la prime pouvant être mise en place par accord collectif ou décision unilatérale.

Le présent BI expose les informations dont nous disposons à ce jour et propose en annexe un modèle de décision unilatérale.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, JO du 26 décembre 2018.

Décret n° 2018-1197 du 21 décembre 2018 relatif à la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité, JO du 21 décembre 2018.

Instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019

Contact : social@fntp.fr



PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (ART. 1)

Les employeurs peuvent verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Cette prime de pouvoir d'achat bénéficie d'un régime social et fiscal de faveur lorsqu'elle répond à certaines conditions développées ci-dessous.

À noter que la prime et l'exonération sont également applicables dans les mêmes conditions aux employeurs établis en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

1. Conditions liées aux entreprises

La prime doit être versée par :

- des employeurs, y compris les travailleurs indépendants, soumis à l'obligation d'affilier leurs salariés à l'assurance chômage quel que soit leur type d'activité (entreprises, professions libérales, associations, établissements publics à caractère industriel et commercial, particuliers employeurs, syndicats professionnels, mutuelles...);
- des entreprises contrôlées majoritairement par l'État (Poste, RATP, Banque de France...);
- des chambres de métiers, services industriel ou commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture, au profit de leurs salariés non statutaires.

2. Conditions liées aux bénéficiaires

- 1- La prime doit être versée aux salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement de la prime si elle est antérieure.



Précisions : par « *contrat de travail* », il convient de viser les CDI, CDD, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, etc. **Les stagiaires et les mandataires sociaux non dotés d'un contrat de travail et ne sont donc pas visés.** Si les mandataires sociaux sont titulaires d'un contrat de travail, ils doivent bénéficier de la prime et du régime d'exonération sous réserve du respect des différentes conditions exigées.
Si les mandataires sociaux ne sont pas dotés d'un contrat de travail, son éventuel versement n'ouvre pas droit à l'exonération prévue par la loi.

Attention : lorsqu'une entreprise décide de verser une prime exceptionnelle, les intérimaires présents dans l'entreprise utilisatrice doivent en bénéficier au titre de l'égalité de rémunération prévue aux articles L.1251-18 et L.1251-43 alinéa 6 du Code du travail, au même titre que les propres salariés de l'entreprise.

L'entreprise utilisatrice **devra communiquer à l'ETT la décision unilatérale ou l'accord** ayant donné lieu à l'attribution de la prime pour que l'ETT puisse effectuer le paiement de la prime aux salariés concernés. Cette prime exceptionnelle ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice.

L'ETT dont une partie des salariés intérimaires a bénéficié d'une prime versée par les entreprises utilisatrices ne peut être tenue de verser cette prime à ses salariés intérimaires en mission dans d'autres entreprises utilisatrices.

- 2- La prime ne pourra bénéficier du régime social et fiscal de faveur que pour les salariés ayant perçu en 2018 une **rémunération brute (voir conditions ci-dessous) inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC calculé pour un an sur la base de la durée légale de travail** calculée sur la base de 1820 heures, soit 53 944,80 € (= $[9.88 * 1820] * 3$).

Nous attirons votre attention sur le fait que le plafond de 3 SMIC ne conditionne pas le versement de la prime mais uniquement son exonération. En conséquence, toute prime versée à un salarié dont la rémunération est supérieure ou égale à 53 944,80 € en 2018 est totale soumise à cotisations et imposable.

Aussi, les employeurs peuvent verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat à l'ensemble des salariés. Ils peuvent aussi la verser à une partie seulement des salariés. Sur ce dernier point, le seul critère autorisé pour exclure une partie des salariés est **la détermination d'un plafond de rémunération**.

En effet, par cohérence avec le plafonnement du niveau de rémunération des salariés bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération et l'objectif de renforcement du pouvoir d'achat pour les salariés qui en ont le plus besoin, l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain plafond (qui peut être fixé à un niveau différent de celui de 3 SMIC qui limite l'éligibilité à l'exonération). Il ne peut ni réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau ni exclure certains salariés sur la base d'un autre critère quel qu'il soit.

Précisions : la rémunération à prendre en compte afin de vérifier l'éligibilité à l'exonération correspond à l'assiette des cotisations et contributions sociales. Aussi, en cas de pratique de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels de 10 %, il convient de prendre le brut abattu.

Sont notamment incluses les indemnités de fin de contrat de travail ou de fin de mission.

Pour correspondre à la durée du travail, la limite de 3 SMIC doit être calculée selon les mêmes modalités que celles retenues pour calculer la réduction générale de cotisations patronales, dite « réduction Fillon » (Cliquez sur le lien hypertexte pour les modalités de calcul en cas de temps partiel, d'entrée ou sortie en cours d'année, d'absence sans ou avec maintien partiel de la rémunération par l'employeur, absence avec maintien intégral de la rémunération par l'employeur...). Il s'agit donc de la rémunération annuelle, proportionnée à la durée de présence dans l'entreprise pour chaque salarié.

Le plafond de rémunération ne peut faire l'objet d'aucune majoration à aucun titre que ce soit.



POINTS À ÉCLAIRCIR

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2018 mais quittant l'entreprise au début de l'année 2019, et ceci avant le versement de la prime, devront-ils en bénéficier a posteriori ? À la lecture de la loi, la réponse semble être positive.
- La spécificité de notre secteur concernant le versement des congés payés par la caisse de congés n'a pas été prise en compte malgré nos demandes. Aussi, compte tenu des textes et en attendant une réponse de la DSS, nous préconisons soit de réintégrer le montant des congés versés par la caisse soit de proratiser le SMIC, au titre des congés payés, comme dans le cadre d'une absence pour la réduction Fillon (cf. encart précédent).

3. Conditions liées au montant

La prime doit être d'un **montant inférieur ou égal à 1 000 € par bénéficiaire pour bénéficier du régime de faveur**. Le dépassement de cette limite entraîne l'assujettissement du surplus à cotisations, contributions, impôts et taxes.

Le montant **peut varier** entre les bénéficiaires en fonction de critères comme par exemple :

- la rémunération ;
- leur niveau de qualification ou leur classification ;
- la durée de présence effective pendant l'année 2018 ;
- les absences ou de l'assiduité ;
- la durée de travail prévue au contrat de travail ;
- l'établissement dont relèvent les salariés (*ce critère peut être prévu dans le cas où l'accord ou la décision unilatérale adopté(e) au niveau de l'entreprise le prévoit ou en cas d'accord ou de décision unilatérale adopté(e) au niveau de l'établissement*)...

Aucun critère ne peut conduire à une allocation discriminatoire de la prime entre les salariés. **Mais la prime peut notamment être modulée en cumulant un critère de durée et un ou plusieurs des autres critères...**

À noter que, lorsque le montant de la prime est modulé en fonction de la présence effective en 2018 du salarié dans l'entreprise, il peut varier :

- soit dans les mêmes conditions que celles prévues pour le calcul de la valeur du SMIC prise en compte pour le calcul de la réduction générale des cotisations sociales, dite « réduction Fillon » (CSS, art. L. 241-13) ;
- soit en proportion de la durée de travail, et en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences.

Toutefois, pour que la prime soit éligible à l'exonération, il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison des congés de maternité, de paternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation, du congé pour enfant malade, de présence parentale, dans la mesure où ces congés sont assimilés à des périodes de présence effective.

Précisions :

→ **La modulation ne peut pas aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro.** En effet, dans la mesure où la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés, cette condition n'est pas remplie lorsque la modulation peut avoir pour conséquence de priver certains salariés de cette prime. Il appartient à l'employeur de veiller à **fixer un plancher minimal de versement**, quel que soit le critère retenu.

Toutefois, compte tenu des conditions exposées plus haut et sous réserve de la notion de présence effective, un salarié qui n'a pas été effectivement présent dans l'entreprise en 2018 ou dont l'employeur a choisi de ne pas accorder de prime pour les rémunérations supérieures à un plafond qu'il a défini, peut ne pas recevoir de prime.

Attention : pour pouvoir bénéficier du régime social et fiscal de faveur, la prime doit respecter le principe de non substitution.

Elle ne doit 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. 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.

À cet égard, le versement de primes exceptionnelles les deux années précédentes aura valeur d'usage pour l'application du présent dispositif. Ainsi, elle ne peut évidemment pas se substituer ou venir en diminution des primes habituelles telles que les primes de 13^e mois, de congés ou de vacances, de Noël ou toute autre prime versée obligatoirement ou habituellement par l'employeur.

De même, cette prime ne peut se substituer ou venir en diminution des primes au titre des résultats de l'entreprise ou du salarié, des primes de performance liées à l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de certains des salariés et habituellement versées à quelque moment de l'année que ce soit, même lorsque leur montant n'est pas déterminé à l'avance. Toutefois, dans ce cas, la prime exceptionnelle dont le montant excède la moyenne, par salarié, du niveau de prime versé au titre des deux années précédentes peut être éligible à l'exonération.

Les sommes correspondantes doivent faire l'objet d'une identification spécifique comme prime exceptionnelle.

4. Conditions liées au versement

Le versement doit être réalisé **entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019**. La prime ou son solde ne peut être versé après cette date, même lorsque la pratique habituelle de l'employeur consiste à verser la rémunération au cours du mois suivant celui de la période d'activité au titre de laquelle la rémunération est due.

L'intégralité de la prime doit donc avoir été versée aux salariés, à titre définitif, au 31 mars 2019, aux salariés pour bénéficier de l'exonération.

La prime peut également faire l'objet d'avances selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération.

Elle doit être mentionnée sur le bulletin de paie du mois du versement – si possible sur une ligne spécifique en raison des exonérations associées – et le total net versé (salaire + prime) doit correspondre au total de la rémunération figurant sur le bulletin de paie.

5. Conditions liées aux modalités de mise en place

La prime peut résulter d'un **accord collectif d'entreprise ou de groupe** selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement c'est-à-dire, soit :

- par convention ou accord collectif de travail de droit commun (c'est-à-dire avec un ou plusieurs délégués syndicaux) ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (c'est-à-dire avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise) ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique ou, dans l'attente de sa mise en place, du comité d'entreprise. Cet accord se traduit par un vote positif sur le projet de l'employeur à la majorité des membres présents lors de la réunion du comité ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Cette majorité s'apprécie par rapport à l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification et non sur la base des seuls salariés présents lors du vote. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un CSE, la ratification devrait être demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Lorsque la prime exceptionnelle a été mise en place par un accord collectif, **ce dernier doit être déposé à la DIRECCTE par la partie la plus diligente**, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt, [sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail](https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/) (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Elle peut également être mise en place par **décision unilatérale de l'employeur si celle-ci intervient avant le 31 janvier 2019**. Dans ce cas, il en informe, au plus tard le 31 mars 2019, le comité social et économique, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel, s'ils existent. Si ces instances sont mises en place postérieurement à la décision unilatérale de l'employeur, mais avant le 31 mars 2019, elles sont également informées. En cas de contrôle, les employeurs de moins de 11 salariés ou les particuliers employeurs pourront prouver par tout moyen qu'ils ont bien informé leurs salariés de leur décision de verser une prime.

Dans les deux cas, l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur fixe :

- le **montant de la prime**;
- le cas échéant, **l'exclusion des salariés** dont la rémunération est supérieure à un certain plafond et **le niveau de ce plafond** ;
- **les modalités de sa modulation entre les bénéficiaires** dans le respect des conditions prévues par la loi (voir ci-dessus les conditions liées au montant).

6. Le régime social et fiscal de faveur

La prime attribuée est exonérée, **dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire**, d'impôt sur le revenu (*non soumise au prélèvement à la source*), de toutes les cotisations et contributions sociales (patronales et salariales) d'origine légale ou conventionnelle (CSG/CRDS, forfait social, allocations familiales, etc.) ainsi que des participations, taxes et contributions suivantes :

- la taxe sur les salaires ;
- la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- la participation des employeurs de moins de 11 salariés et de plus de 11 salariés au développement de la formation professionnelle continue (jusqu'au 31 décembre 2018¹) ;
- le versement par les employeurs de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (à compter du 1^{er} janvier 2019) ;
- la contribution pour le financement du CIF des salariés en CDD (jusqu'au 31 décembre 2018²) ;
- la contribution dédiée au financement du CPF pour les salariés en CDD (à compter du 1^{er} janvier 2019) ;
- la taxe d'apprentissage ;
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Pour ces cotisations et contributions, le plafond d'exonération s'apprécie par employeur. En matière d'impôt sur le revenu, le plafond d'exonération s'apprécie par salarié bénéficiaire.

Lorsque l'exonération concerne les cotisations et contributions dues par les employeurs établis en outre-mer, il convient de retenir les cotisations et les contributions applicables localement.

Précisions :

De manière générale, la prime n'est pas prise en compte dans la détermination du revenu fiscal de référence.

En outre, la prime n'a pas à être déclarée et n'est pas prise en compte pour le calcul du droit à la prime d'activité. Autrement dit, cette prime exceptionnelle de pouvoir d'achat se cumule avec la prime d'activité.

Enfin, elle n'entre en compte dans le calcul d'aucune autre exonération de cotisations sociales, tel que le calcul du bénéfice des exonérations dégressives. Elle n'ouvre pas droit à d'autres exemptions ou exonérations et n'est pas prise en compte pour le calcul du CICE.

7. Formalités déclaratives

La prime doit être déclarée comme un élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions, afin notamment de permettre le contrôle du respect de ses conditions d'attributions. Cette déclaration est réalisée selon les modalités de droit commun dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN).

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 1^{er} janvier devront donc être régularisées à l'occasion de l'échéance du 5 ou du 15 février 2019.

¹ Si versement de la prime avant le 31 décembre 2018.

² Si versement de la prime avant le 31 décembre 2018.

POINT DE VIGILANCE

- Nous attirons votre attention sur la prise en compte ou non de cette prime dans l'assiette des cotisations suivantes :

	Adhèrent à la CNETP	Adhèrent à une caisse de congés Bâtiment
Assiette des cotisations congés payés	NON	NON
Assiette de l'indemnité de congés payés versée par la caisse	NON	NON
Assiette de la cotisation chômage intempéries	NON dans la limite de 1000 €	NON dans la limite de 1000 €
Assiette de la cotisation OPPBTP	NON dans la limite de 1000 € (au-delà dans le brut fiscal)	NON
Assiette de la cotisation APAS IDF et PACA	NON dans la limite de 1000 € (au-delà dans le brut fiscal)	NON

DÉSOCIALISATION ANTICIPÉE ET DÉFISCALISATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ART. 2)

Initialement prévue pour le 1^{er} septembre 2019, la mesure de réduction de la cotisation **salariale d'assurance vieillesse** (dont le niveau sera déterminé par décret) sur les heures supplémentaires et complémentaires est avancée au 1^{er} janvier 2019.

Par ailleurs, les rémunérations et majorations des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1^{er} janvier 2019 seront exonérées d'impôt sur le revenu dans les conditions et limites de droit commun et **dans la limite annuelle de 5 000 €**.



Les heures supplémentaires et complémentaires défiscalisées sont à exclure de l'assiette du prélèvement à la source effectuée depuis le 1^{er} janvier 2019 par les employeurs. Il convient toutefois d'être vigilant et de tenir un compteur des heures supplémentaires et complémentaires afin de soumettre celles qui dépasseraient le plafond de 5 000 € au cours de l'année.

1. Heures supplémentaires et complémentaires concernées

Le régime social et fiscal de faveur concerne :

- les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente ;
- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en heures ;

- les heures supplémentaires effectuées, dans le cadre d'un temps partiel, pour raisons personnelles ;
- les heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, à l'exception des heures effectuées en deçà de 1 607 heures lorsque la durée annuelle fixée par l'accord est inférieure à ce niveau ;
- les jours de repos au-delà du plafond de 218 jours auxquels les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année renoncent ;
- les heures complémentaires des salariés à temps partiel ;
- les heures supplémentaires ou complémentaires de travail effectuées par des salariés ne relevant ni des dispositions du Code du travail sur la durée du travail ni d'une convention annuelle de forfait en jours.

2. Taux de majoration concernés

Le régime social et fiscal de faveur s'applique à la rémunération des heures précitées – qu'il s'agisse d'heures supplémentaires dites « *structurelles* »³ ou non - et, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, dans la limite :

- des taux prévus par une convention ou un accord collectif applicable dans l'entreprise ;
- à défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, des taux légaux, soit :
 - pour les heures supplémentaires : 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes ;
 - pour les heures complémentaires : 10 % pour les heures n'excédant pas 1/10^e de la durée contractuelle de travail et 25 % pour celles excédant cette limite.

À noter : les dispositions conventionnelles de branche dans les Travaux Publics reprennent les taux légaux.

3. Principe de non-substitution à d'autres éléments de rémunération

La désocialisation et la défiscalisation de ces heures ne s'applique pas lorsque les rémunérations et majorations pour heures supplémentaires et complémentaires se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le 1^{er} versement desdites rémunérations et majorations.

Ce principe vise ainsi à éviter la suppression d'un élément de salaire existant afin de lui substituer l'accomplissement d'heures supplémentaires et complémentaires exonérées.

³ Les heures supplémentaires dites structurelles sont celles portées par le contrat, supérieures à la base légale de temps de travail.

RÉTABLISSEMENT DE LA CSG À 6,6 % POUR LES PENSIONS DE MOINS DE 2 000 € NETS (ART.3)

Afin de compenser la suppression des cotisations salariales maladie et chômage, le taux de la CSG déductible du revenu imposable a augmenté de 1,7 point depuis le 1^{er} janvier 2018 de la façon suivante⁴ :

Taux CSG	Avant le 1 ^{er} janvier 2018	Depuis le 1 ^{er} janvier 2018
Revenus d'activité	7,5 %	9,2 %
Allocations chômage	6,2 %	6,2 %
IJSS	6,2 %	6,2 %
Indemnités journalières complémentaires versées par les employeurs	7,5 %	9,2 %
Pensions de retraite et d'invalidité	6,6 %	8,3 %

La présente loi revient, ainsi, dès le 1^{er} janvier 2019 sur cette hausse de 1,7 point de CSG pour les retraités dont les revenus de pensions, pour une personne seule sans autre source de revenus, sont inférieurs à 2 000 € nets mensuels en 2019. Cette situation correspond à un revenu fiscal de référence pris en compte pour l'assujettissement au taux de 6,6 % de CSG de 22 580 €.

Revenu net fiscal de référence de l'avant-dernière année (2017) pour une personne seule sans autre source de revenus	Taux CSG applicable au 1 ^{er} janvier 2019
< 14 548 € (majoré de 3 884 € pour chaque ½ part complémentaire)	3,8 %
De 14 548 € (majoré de 3 884 € pour chaque ½ part complémentaire) à 22 580 € (majoré de 6 028€ pour chaque ½ part complémentaire)	6,6 %
> 22 580 € (majoré de 6 028 € pour chaque ½ part complémentaire)	8,3 %

⁴ Pour plus d'informations, se reporter au [bulletin d'Informations n° 15 – Social n° 11 du 25 janvier 2018 intitulé « Loi de financement de la Sécurité sociale 2018 : les mesures paies & sociales »](#).

Compte tenu des délais de mise en œuvre de la mesure, les titulaires de revenus de remplacement concernés bénéficieront d'un remboursement, dans les conditions définies par décret et au plus tard le 1^{er} mai 2019 au titre des prélèvements intervenus depuis le 1^{er} janvier 2019.

AUGMENTATION DE 90 € DE LA PRIME D'ACTIVITÉ (ART. 4 & DÉCRET DU 21 DÉCEMBRE 2018)

La prime d'activité remplace le RSA activité et la prime pour l'emploi. Les salariés et fonctionnaires de 18 ans ou plus peuvent en bénéficier sous certaines conditions en faisant la demande via un télé-service ou auprès de la Caf ou de la CMSA.

Le montant de la prime d'activité est calculé en prenant compte d'une base forfaitaire (en fonction de la composition du foyer) et d'une bonification individuelle qui tient compte des revenus professionnels.

Le décret du 21 décembre 2018 revalorise de 90 € le montant maximum de cette **bonification individuelle** de la prime d'activité. Versée au titre de chaque membre du foyer bénéficiaire dont les revenus professionnels sont supérieurs à 0,5 SMIC, cette bonification est une fonction croissante de ces revenus jusqu'à un SMIC. Au-delà, le montant de la bonification reste constant.

En prenant en compte, l'augmentation du SMIC qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, cette revalorisation exceptionnelle de la bonification individuelle de la prime permet d'atteindre une augmentation de 100 € pour les bénéficiaires rémunérés au SMIC.



Le gouvernement devra remettre au Parlement un rapport sur la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité au 1^{er} janvier 2019, dans un délai de 6 mois à compter de la promulgation de la présente loi.

Ce rapport a pour objet de présenter un bilan de la mise en œuvre opérationnelle de cette disposition réglementaire et de son impact sur le pouvoir d'achat des foyers bénéficiaires. Il a également pour objet de proposer des pistes de réforme pour améliorer le recours à la prestation et son impact sur le pouvoir d'achat des ménages.

ANNEXE - MODÈLE DE DÉCISION UNILATÉRALE

Le présent modèle reste un simple exemple qui peut être complété et adapté en fonction des particularités de l'entreprise ou de l'établissement, qui décide de verser la prime exceptionnelle aux conditions d'exonération fixées par la loi

VERSEMENT DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Préambule

Pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés de notre entreprise, nous avons décidé de verser la prime exceptionnelle prévue par la loi « portant mesures d'urgence économiques et sociales » du 24 décembre 2018, dans les conditions et les modalités fixées par la présente décision.

Article 1 – Salariés bénéficiaires

La prime exceptionnelle, objet de la présente décision unilatérale, sera versée aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- bénéficiaire d'un contrat de travail en cours au 31 décembre 2018 ;
- avoir perçu, pendant l'année 2018, une rémunération brute totale de moins de (53 944,80 € -plafond d'exonération) pour une année complète. Cette condition est appréciée à due proportion du temps de présence dans l'entreprise.

Article 2 – Prime exceptionnelle

2.1 – Montant de la prime

Hypothèse 1 : sans modulation

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à ... € pour tous les salariés bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente décision unilatérale.

Hypothèse 2 : avec modulation (options non limitatives et exhaustives)

Option 1 – selon le niveau de rémunération

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à ... € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente décision unilatérale, dont la rémunération annuelle brute pour l'année 2018 est inférieure à € .

Ce montant est réduit à ... € pour les salariés bénéficiaires, dont la rémunération annuelle brute pour l'année 2018 est supérieure à ... €.

Option 2 – selon le niveau de qualification

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à ... € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente décision unilatérale, titulaires d'un diplôme d'un niveau ... de l'enseignement général, technologique ou professionnel.

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à ... € pour les salariés bénéficiaires, titulaires d'un diplôme d'un niveau supérieur.

Option 3 – selon la classification

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à ... € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente décision unilatérale, *appartenant à la classification ... (Ouvrier/ETAM/Cadre) / ayant un niveau de position ... de la classification ... (Ouvrier/ETAM/Cadre)*.

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à ... € pour les salariés bénéficiaires, *appartenant à la classification ... (Ouvrier/ETAM/Cadre) / ayant un niveau de position supérieur*.

Option 4 – selon la durée du travail prévue au contrat de travail

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à ... € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente décision unilatérale, dès lors qu'ils sont à temps complet et, le cas échéant pour un salarié en forfait jours, à ... jours.

Pour les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit, ce montant est corrigé à proportion de la durée ou du nombre de jours de travail prévus au contrat au titre de la période où le salarié est présent dans l'entreprise.

Option 5 – selon la durée de présence effective pendant l'année 2018

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à ... € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente décision unilatérale et présents toute l'année 2018.

Ce montant est réduit à due proportion de toute absence non assimilées à du temps de présence effectif par la loi *et les dispositions conventionnelles*, en dehors de celles énumérées à l'article 1 de la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales.

2.2 – Modalités de versement de la prime

La prime sera versée le ...

Si le comité social et économique, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel existent avant le 31 mars 2019 :

Les représentants du personnel seront informés, avant le 31 mars 2019, de la présente décision unilatérale.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés et sans représentant du personnel :

L'employeur informera par tout moyen les salariés de l'entreprise du contenu de la présente décision unilatérale.

2.3 – Régime social et fiscal de la prime

La prime exceptionnelle prévue par la présente décision unilatérale ne donnera lieu à aucune cotisation et contribution sociale et ne sera pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Dès lors cette prime n'est pas prise en compte dans le prélèvement à la source, le revenu fiscal de référence et pour le calcul du droit à la prime d'activité.

Fait à ..., le ...
Signature de l'employeur