



**Expertise comptable - Conseil et Gestion**

**NOTE D'INFORMATION :  
MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIES**

Le 10 décembre 2018, le Président de la République Française, Monsieur Emmanuel MACRON, a annoncé **un ensemble de mesures en faveur du pouvoir d'achat des salariés. La loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgences économiques et sociales a été publiée au Journal Officiel le 26 décembre 2018.**

En conséquence, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-après **une synthèse des diverses mesures** ainsi adoptées.

❖ **Augmentation du SMIC :**

Il a tout d'abord été annoncé **une hausse du SMIC d'un montant de 100 nets par mois.**

Cette hausse s'articulera **en deux temps :**

- Une **revalorisation du SMIC horaire au 1<sup>er</sup> janvier 2019** : à cette date, le **SMIC horaire brut sera porté à 10,03€** (contre 9,88€ bruts en 2018). Cette augmentation impactera directement le montant du salaire brut du salarié et sera par conséquent soumis à cotisations sociales patronales et salariales ainsi qu'à impôts sur le revenu.
- **Une augmentation de la prime d'activité au 1<sup>er</sup> janvier 2019** : cette prime destinée aux salariés résidants en France et percevant des revenus modestes, est versée mensuellement par la Caisse d'Allocations Familiales directement aux personnes concernées. **Son montant sera au 1<sup>er</sup> janvier 2019 revalorisé de 90€ nets.** A noter que cette prime n'est en principe pas soumise à impôt sur le revenu. Il sera cependant tenu compte pour son versement des revenus et de la composition du foyer fiscal.

❖ **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat des salariés :**

Il a ensuite été prévu que les employeurs qui le souhaitent pourront verser à leurs salariés **une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée de charges sociales et d'impôts sur le revenu.**

**Les principales caractéristiques** de cette prime sont les suivantes :

- Il doit s'agir du **versement d'une prime supplémentaire qui ne peut pas se substituer à un élément de rémunération habituellement attribué à cette même période au salarié** : elle ne pourra en effet pas remplacer une prime versée précédemment au salarié en application de son

contrat de travail, d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'un usage (Exemple : prime de 13<sup>ème</sup> mois, de bilan, de fin d'année, de Noël...);

- Elle peut être **versée du 11 décembre 2018 au 31 mars 2019** ;
- Lorsque l'employeur décide de la verser, elle doit bénéficier à tous les **salariés présents au 31 décembre 2018**.  
A noter que **les dirigeants de société** (Gérant minoritaire ou égalitaire) **ne peuvent pas bénéficier de cette prime exceptionnelle de pouvoir d'achat puisqu'ils ne cotisent pas à l'assurance chômage**. A l'inverse, ils pourront cependant en bénéficier s'ils sont titulaires d'un contrat de travail en sus de leur mandat et qu'ils cotisent à l'assurance chômage sur la rémunération perçue au titre de ce dernier.
- Elle peut être **versée à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond librement défini dans l'entreprise** ;
- Attention, son **montant peut uniquement varier en fonction** :
  - **du niveau de rémunération,**
  - **du niveau de classification,**
  - **de la durée du travail prévue au contrat,**
  - **de la durée de présence effective dans l'entreprise au cours de l'année 2018.**

Pour bénéficier **de l'exonération de charges sociales patronales et salariales (y compris de CSG/CRDS) ainsi que d'impôts sur le revenu, cette prime devra répondre aux conditions cumulatives suivantes** :

- **Montant maximal : 1 000€ par salarié**. En cas de versement d'une prime supérieure à ce montant, la fraction excédentaire sera soumise à cotisations sociales patronales et salariales (y compris CSG/CRDS) et à impôts sur le revenu.
- **Rémunération annuelle 2018 du salarié ne doit pas excéder le montant de 3 SMIC** calculés dans les mêmes conditions que pour l'allègement dit Fillon (horaire contractuel + heures supplémentaires/heures complémentaires sans majoration), soit **53 946 € bruts**.

A noter par ailleurs que **le versement de cette prime** exceptionnelle de pouvoir d'achat et ses modalités d'attribution devront **répondre à un formalisme précis** puisqu'ils devront être prévus :

- Soit un **accord collectif d'entreprise négocié et conclu avec les représentants du personnel** présents dans l'entreprise **ou à défaut les salariés avant le 31 mars 2019**,
- Soit une **décision unilatérale de l'employeur prise avant le 31 janvier 2019**, suivie d'une **information avant le 31 mars 2019** des représentants du personnel s'ils existent.

**La formalisation de l'attribution de cette prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** par l'un ou l'autre des documents précités **est impérative et s'impose aux employeurs**. Un exemplaire de celui-ci devra notamment être **transmis aux services de l'URSSAF en cas de contrôle des primes versées aux salariés**.

De plus, **un exemplaire** de ce document **devra être porté à la connaissance des salariés** de la société **par voie d’affichage** et **devra être annexé à chacun des bulletins de salaire mentionnant ladite prime exceptionnelle** de pouvoir d’achat.

- ⇒ **Le service social de notre Cabinet reste à votre entière disposition pour vous assister dans la rédaction de la décision unilatérale de mise en place de cette prime par l’employeur (prestation exceptionnelle de notre Cabinet facturée à hauteur de 50€ HT) ou dans la négociation de l’accord collectif d’entreprise s’y rapportant (prestation exceptionnelle de notre Cabinet facturée sur devis).**
- ⇒ **Nous vous remercions par ailleurs de bien vouloir nous transmettre, préalablement à l’élaboration des fiches de paie mentionnant le versement de cette prime exceptionnelle de pouvoir d’achat, une copie de la décision unilatérale de l’employeur ou de l’accord collectif d’entreprise prévoyant ses modalités de mise en place. A défaut de disposer d’un tel écrit, la mise en place de cette prime et le bénéfice des exonérations fiscales et sociales s’y rapportant ne pourront pas être pratiqués sur les bulletins de paie de vos salariés.**

❖ **Heures supplémentaires et complémentaires - Exonération de charges sociales salariales et d’impôts sur le revenu :**

Enfin, la mise en œuvre de la **réduction de cotisations sociales salariales** sur les **heures supplémentaires** (pour les salariés à temps complet) et les **heures complémentaires** (pour les salariés à temps partiel) a été **avancée au 1<sup>er</sup> janvier 2019**.

Ainsi, **les heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 bénéficieront du régime social et fiscal suivant :**

- Elles **bénéficieront d’une exonération partielle de cotisations sociales salariales,**
- Elles resteront cependant **soumises à la CSG-CRDS et aux contributions de prévoyance et mutuelle,**
- Elles **seront exonérées d’impôt sur le revenu dans la limite annuelle de 5 000 €.**

Le Service social de notre Cabinet reste à votre disposition afin de vous apporter de plus amples renseignements en la matière et vous accompagner dans la mise en œuvre de ces dispositions.