



Lettre Brève n° 660 du 21 décembre 2018

AU SOMMAIRE CETTE SEMAINE

▪ Comment verser la prime exceptionnelle et la rémunération des heures supplémentaires

- Le Smic horaire à 10,03 €

LE SAVIEZ-VOUS ?

Un accord de l'employeur pour accoler un reliquat de congés à la 5^{ème} semaine

La possibilité d'accoler un reliquat de congé principal à la 5^{ème} semaine est ouverte à condition que l'employeur soit d'accord et que le salarié renonce par écrit aux jours de fractionnement si son reliquat de congés est supérieur à 2 jours. A défaut d'accord, le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvrables (et dans la limite de 12 jours ouvrables) ouvre en effet droit pour le salarié à :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ;
- 1 seul jour lorsqu'il prend 3, 4 ou 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

LES DATES À NE PAS MANQUER

31 décembre : Option des entreprises de moins de 11 salariés pour le versement trimestriel des cotisations à formuler à la caisse de MSA

15 janvier : Déclaration sociale nominative des salariés au titre de la paie de décembre

15 janvier : Versement, au titre des salaires de décembre, des cotisations sociales pour les entreprises d'au moins 11 salariés

Comment verser la prime exceptionnelle et la rémunération des heures supplémentaires

Un projet de loi présenté en Conseil des ministres mercredi 19 décembre et déposé à l'Assemblée nationale le jour même vient concrétiser les mesures d'urgence sociale en faveur du pouvoir d'achat annoncées par Emmanuel Macron et dévoilées dans notre numéro de la semaine précédente. L'adoption de ce projet de loi doit intervenir d'ici fin décembre. Sous réserve du texte voté en définitive mais pour répondre aux nombreuses questions qui nous sont posées, nous revenons en détail sur les modalités de versement de la prime de pouvoir d'achat de 1 000 € exonérée de toutes cotisations sociales, taxes et d'impôt sur le revenu, et la réduction de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires ou complémentaires.

■ Conditions du versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

1. Quelles sont les entreprises concernées ?

Toutes les entreprises qui cotisent à l'assurance chômage sont concernées. Les employeurs agricoles peuvent donc en faire bénéficier leurs salariés.

2. Quels sont les salariés concernés ?

Seuls les **salariés** ayant perçu une **rémunération en 2018** et **présents** dans l'entreprise **au 31 décembre 2018**, ou à la date de versement de la prime si elle est antérieure sont concernés par le versement de la prime.

Ni les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2019, ni les stagiaires ne sont concernés par la mesure.

Par ailleurs les salariés concernés doivent avoir **perçu** sur l'année 2018 une **rémunération inférieure** à trois fois la valeur annuelle du SMIC calculée sur la base de 1 820 heures pour un temps plein, soit **53 945 € bruts**, représentant un maximum de **3 600 € par mois nets**.

3. Quels sont le montant et l'étendue de l'exonération de la prime ?

Cette prime est **exonérée** dans la limite de **1 000 €** par salarié :

- De toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations sociales, CSG, CRDS, assurance chômage...)
- Des contributions à la formation professionnelle, la participation à l'effort de construction et de la taxe d'apprentissage
- D'impôt sur le revenu.



Dans la limite de 1 000 €, c'est donc ... zéro cotisation et zéro impôt.

Le montant de la prime peut être supérieur mais seule la fraction dépassant les 1 000 € est assujettie à cotisations et impôt.

4. Quelles sont les conditions d'attribution ?

La prime peut être attribuée :

- Soit à l'ensemble des salariés,
- Soit uniquement aux salariés dont la rémunération est inférieure à un **plafond** à fixer par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'entreprise.

L'employeur peut faire varier le montant de la prime, mais uniquement en fonction de trois critères :

- Le niveau de rémunération des salariés,
- La durée de présence effective pendant l'année 2018,
- Ou encore la durée du travail prévue au contrat.

Le **versement** de la prime doit être réalisé **entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019**. En dehors de ces limites, pas d'exonération.

Attention, **pas d'effet d'aubaine**... La prime ne peut en aucun cas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, ni se substituer à des éléments de rémunération. Elle doit correspondre à une véritable rémunération supplémentaire.

5. Quelles sont les modalités de mise en place ?

L'instauration et les modalités de versement de la prime, à savoir son montant, le plafond limitant le champ des bénéficiaires et sa modulation éventuelle entre les salariés, doivent faire l'objet d'un accord d'entreprise conclu :

- Soit par convention ou accord collectif avec les organisations syndicales,
- Soit par accord conclu au sein du CSE (ou du CE le cas échéant),
- Soit à la suite d'un projet d'accord proposé par l'employeur et ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

Toutefois, elle peut également être mise en œuvre par **décision unilatérale de l'employeur**, intervenant **au plus tard le 31 janvier 2019**.

A noter : en cas d'attribution de la prime par voie de décision unilatérale, les modalités de mise en place doivent être arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019 et les instances représentatives du personnel doivent être informées de la décision au plus tard le 31 mars 2019.

▪ Réduction de cotisations salariales et défiscalisation des heures supplémentaires

Afin de permettre un gain de pouvoir d'achat plus important, la mesure de réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires pour les salariés à temps partiel, prévue à compter du 1^{er} septembre 2019 par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, est **avancée au 1^{er} janvier 2019**.

Une réduction de cotisations : à compter du 1^{er} janvier 2019, les rémunérations dues au titre de ces heures bénéficieront d'une exonération de la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse (assurance vieillesse de base plafonnée et déplafonnée soit les taux des parts salariales de 0,40% sur la totalité de la rémunération et 6,90% dans la limite du plafond) et de retraite complémentaire. Le taux d'exonération sera fixé par décret à paraître.

La réduction est applicable à la rémunération de l'heure supplémentaire ou complémentaire et de la majoration de salaire qui y est attachée, pour toutes les **heures réalisées à compter du 1^{er} janvier 2019**. Les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées en 2018 et payées en 2019 ne sont donc pas concernées.

Cette entrée en vigueur anticipée permettra un gain de pouvoir d'achat pour les salariés effectuant des heures supplémentaires ou complémentaires. Ainsi, pour l'année 2019, le gain de pouvoir d'achat est estimé sur la base de 2 heures supplémentaires effectuées chaque semaine, de 155 € pour un salarié au SMIC, contre le tiers avec une entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2019.

Une exonération d'impôt : en plus de cette réduction de cotisations salariales, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires **réalisées à compter du 1^{er} janvier 2019** sera exonérée d'impôt sur le revenu dans une limite annuelle de 5 000 €.

En conséquence, les bulletins de paie devront être modifiés dès janvier 2019 pour prendre en compte ces mesures. Nous reviendrons vers vous dès la parution du

décret d'application pour vous présenter les nouvelles mentions devant figurant sur le bulletin de paie. Rappelons d'ores et déjà que dans les entreprises de moins de 20 salariés, la déduction forfaitaire de cotisations patronales, de 1,50 € par heure supplémentaire, continuera de s'appliquer en 2019.

Le Smic horaire à 10,03 € au 1^{er} janvier 2019

Un décret du 19 décembre porte le taux horaire du Smic à 10,03 € au 1^{er} janvier 2019.

■ **Plus 1,5%**

Le taux horaire du Smic avait été porté à 9,88 € au 1^{er} janvier dernier. Pour déterminer l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2019, a été retenue l'augmentation des prix à la consommation des ménages « du premier quintile de la distribution des niveaux de vie », en d'autres termes des 20 % de ménages les plus modestes, de novembre 2017 à novembre 2018. Celle-ci, de 1,5%, s'est révélée moins élevée que celle constatée en octobre (+ 1,8 %).

Au regard de ces éléments, le Gouvernement a décidé de ne pas accorder de « coup de pouce » dans la détermination de la revalorisation réglementaire du Smic. Il retient donc une revalorisation de 1,5 % du Smic au 1^{er} janvier 2019. Dans l'annonce du Président de la République d'une majoration de 100 € du Smic mensuel, la part de la majoration réglementaire ne représente qu'environ 20 € nets par mois, le complément prenant la forme d'une majoration de la prime d'activité (voir notre numéro de la semaine dernière).

■ **Le Smic mensuel**

Pour une rémunération mensuelle basée sur 151,67 heures, le salaire brut atteindra donc **1 521,25 €**.

Depuis les 5 dernières années, le taux horaire du Smic a progressé de 50 centimes € (contre 43 centimes constatés l'an dernier, voir notre numéro du 22 décembre 2017).

Mois - Année	janv-14	janv-15	janv-16	janv-17	janv-18	janv-19
Taux horaire	9,53 €	9,61 €	9,67 €	9,76 €	9,88 €	10,03 €
Mensuel	1 445,42 €	1 457,55 €	1 466,65 €	1 480,27 €	1 498,50 €	1 521,25 €

■ **Minimum Garanti**

Le minimum garanti est fixé à 3,62 € en 2019 contre 3,57 € en 2018. Il sert notamment en agriculture à l'indemnisation des temps d'astreinte, sauf mention plus favorable de la convention collective.

Attention, la reproduction de ce document n'est autorisée que pour votre usage personnel et les besoins de votre entreprise.

Si vous souhaitez des informations complémentaires concernant les sujets d'actualités sociales traités ou encore pour tout conseil juridique, veuillez contacter la FDSEA du Lot.