



Lettre Brève n° 662 du 18 janvier 2019

AU SOMMAIRE CETTE SEMAINE

- Saisie sur rémunération : barème 2019
- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : précisions complémentaires

LE SAVIEZ-VOUS ?

La loi favorise le covoiturage des salariés

L'employeur a la possibilité de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail dès lors que le domicile est en dehors d'un périmètre de transports urbains ou que les horaires de travail ne permettent pas d'utiliser les transports en commun. Les sommes versées à ce titre par l'employeur sont exonérées de cotisations sociales et d'impôt dans la limite de 200 € par salarié et par an.

La loi de finances pour 2019 donne la possibilité aux employeurs de rembourser une partie des frais engagés par leurs salariés lorsqu'ils se déplacent en covoiturage, en tant que passagers, sans charges sociales ni impôt dans la même limite de 200 € par an et par salarié.

L'employeur prenant en charge les frais de carburant et/ou de covoiturage doit en faire bénéficier selon les mêmes modalités et en fonction de la distance domicile-travail l'ensemble des salariés de l'entreprise. Un décret d'application transposera à l'indemnité de covoiturage ces modalités prévoyant notamment qu'un accord d'entreprise ou une décision unilatérale écrite de l'employeur est mis en place avant l'octroi de l'indemnité.

LES DATES À NE PAS MANQUER

31 janvier : Déclaration à la MSA en cas de licenciement ou rupture conventionnelle d'un contrat de travail au cours de l'année 2018 d'un salarié âgé de 55 ans au moins

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

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

Saisie sur rémunération : barème 2019

La fraction du salaire cessible ou saisissable qui peut être versée aux créanciers du salarié est calculée en fonction de la rémunération et des charges de famille du salarié selon un barème modifié à effet au 1^{er} janvier 2019 par un décret du 14 décembre 2018.

- **Les quotités du salaire cessibles ou saisissables intégreront désormais le prélèvement à la source**

La saisie des rémunérations ne peut s'effectuer que sur une partie du salaire annuel : la fraction saisissable. Le montant saisissable se **calcule sur le salaire net**. Compte tenu de l'entrée en vigueur du PAS au 1^{er} janvier 2019, **le salaire net s'entend désormais après déduction du prélèvement à la source appliqué sur la rémunération du salarié.**

Le tableau ci-dessous indique les quotités saisissables à compter du 1^{er} janvier 2019.

| Tranche annuelle de rémunération | Tranche mensuelle de rémunération | Quotité saisissable | Montant mensuel saisissable cumulé |
|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------|--|
| Jusqu'à 3 830 € | Jusqu'à 319,17 € | 1/20 | 15,96 € |
| de 3 830 € à 7 480 € | de 319,17 € à 623,33 € | 1/10 | 46,38€ |
| de 7 480 € à 11 150 € | de 623,33 € à 929,17 € | 1/5 | 107,8 € |
| de 11 :150 € à 14 800 € | de 929,17 € à 1 233 ,33 € | 1/4 | 183,58 € |
| de 14 800 € à 18 450 € | de 1 233,33 € à 1 537,50 € | 1/3 | 284,97 € |
| de 18 450 € à 22 170 € | de 1 537,50 € à 1 847,50 € | 2/3 | 491,64 € |
| Au-delà de 22 170 € | Au-delà de 1 847,50 € | La totalité | 491,64 €+ la totalité des sommes au-delà de 1847,50€ |

Les montants des tranches de rémunération annuelle figurant dans le tableau doivent être **augmentés de 1 470 € par personne à charge**

Exemple de calcul du montant à prélever dans le cas d'un salarié sans personne à charge ayant perçu 15 000 € nets au cours des 12 derniers mois. Le montant total mensuel à prélever chaque mois s'élève à **189,92 €**, soit dans le détail :

- pour la tranche de la rémunération annuelle égale à 3 830 €, il pourra être prélevé chaque mois : $(3\ 830 / 20) / 12 = 191,50 / 12 = 15,96 €$;
- pour la tranche de la rémunération annuelle comprise entre 3 730 € à 7 280 €, il pourra être prélevé chaque mois : $((7\ 480 - 3\ 830) / 10) / 12 = 365 / 12 = 30,42 €$;
- pour la tranche de la rémunération annuelle comprise entre 7 480 € à 11 150 €, il pourra être prélevé chaque mois : $((11\ 150 - 7\ 480) / 5) / 12 = 734 / 12 = 61,17 €$;
- pour la tranche de la rémunération annuelle comprise entre 14 800 € à 11 150 €, il pourra être prélevé chaque mois : $((14\ 800 - 11\ 150) / 4) / 12 = 912,50 / 12 = 76,04 €$;
- pour la tranche de la rémunération annuelle comprise entre 15 000 € et 14 800 €, il pourra être prélevé chaque mois : $((15\ 000 - 14\ 800) / 3) / 12 = 66,67 / 12 = 0,33 €$;

Toutefois, si la dette a la nature de **créance alimentaire** (pension alimentaire), la somme minimale à laisser au salarié chaque mois est abaissée à une fraction absolument insaisissable correspondant au montant du RSA pour un salarié seul, sans charge de famille, soit **550,93 €** par mois (voir notre numéro du 1^{er} juin 2018).

▪ **Sommes saisissables en totalité ou, à l’opposé, insaisissables**

Dès lors qu’elles n’ont pas le caractère de salaire, les sommes perçues par les salariés échappent en principe au barème des saisies ci-dessus, soit parce qu’elles sont saisissables en totalité, soit parce qu’elles sont insaisissables.

Sont saisissables dans leur intégralité :

- les indemnités dues au titre de dommages-intérêts à l’occasion de la rupture du contrat de travail, comme, par exemple, l’indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, l’indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou pour licenciement irrégulier ;
- les sommes dues au titre de la participation et de l’intéressement ;
- l’indemnité de clientèle des VRP.

Certaines indemnités ne peuvent en revanche faire l’objet d’une saisie. Il en est ainsi notamment des remboursements pour frais professionnels exposés par le salarié.

Prime exceptionnelle de pouvoir d’achat : précisions complémentaires

La loi du 24 décembre 2018 portant mesures d’urgence économiques et sociales a créé une prime exceptionnelle de pouvoir d’achat d’un montant maximal de 1 000 € exonérée de toutes charges patronales et salariales ainsi que d’impôt sur le revenu (voir notre numéro du 20 décembre 2018). Une instruction interministérielle du 4 janvier apporte des précisions quant aux conditions d’attribution et de versement de cette prime.

| Questions | Réponses |
|--|--|
| Eligibilité à l’exonération au titre de la prime exceptionnelle | |
| 1. La prime peut-elle n’être versée qu’à une partie des salariés ? | OUI. Mais sur l’unique critère d’un plafond de rémunération. Même si le principe est que tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC brut sont éligibles à cette prime, l’employeur peut toutefois exclure une partie des salariés en fixant un plafond de rémunération inférieur à 3 SMIC brut. Cependant, 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. |
| 2. La prime doit-elle être versée aux apprentis ? | OUI. Les apprentis présents au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement si elle est antérieure sans avoir été versée avant le 11 décembre) doivent bénéficier de la prime. |
| 3. Peut-on conditionner le versement de la prime à la présence dans l’entreprise à une date différente de celle prévue par la loi ? | NON. Les salariés éligibles sont les salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018. Dans le cas où la prime est versée avant cette date, les salariés éligibles sont tous les salariés titulaires d’un contrat de travail à la date de versement. Les nouveaux salariés embauchés depuis le 1 ^{er} janvier ne sont donc pas éligibles à la prime. |

| Détermination du montant de la prime | |
|---|---|
| <p>4. Le montant de la prime peut-il être modulé entre les salariés ?</p> | <p>OUI. Le montant peut varier en fonction uniquement de 4 critères au choix de l'employeur, critères qui peuvent être combinés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le niveau de rémunération ; • Le niveau de qualification ou classification ; • La durée du travail prévue au contrat ; • La durée de présence effective dans l'entreprise au cours de l'année 2018. |
| <p>5. Est-ce que toutes les absences sur l'année 2018 peuvent être prises en considération pour moduler la prime ?</p> | <p>NON. La prime ne peut être réduite en raison des absences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant ; • Le congé d'éducation parentale ; • Les congés pour la maladie d'un enfant et de présence parentale. <p>Précision : la prime peut être modulée en fonction de l'assiduité du salarié.</p> |
| <p>6. La modulation peut-elle aboutir à une prime à zéro pour certains salariés ?</p> | <p>NON. Le principe étant que la prime doit être versée à l'ensemble des salariés, sauf le cas décrit au 1 et d'autres absences que celles énumérées au 4, comme par exemple un salarié en arrêt maladie non présent dans l'entreprise sur toute l'année 2018. Hors ces cas, il appartient à l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement quel que soit le(s) critère(s) retenu(s).</p> |
| <p>7. La prime peut-elle se substituer à un élément de rémunération ?</p> | <p>NON. La prime ne peut se substituer à aucun élément de rémunération qu'il soit prévu par la convention collective, par un accord d'entreprise, par le contrat de travail ou versé à titre d'usage. Concernant ce dernier, une prime exceptionnelle versée les deux années précédentes à valeur d'usage. Il en est de même concernant les primes versées au titre des résultats de l'entreprise. 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.</p> <p>Exemple : un salarié a touché une prime de résultat de 200 € en 2016 et 300 € en 2017. Soit une prime moyenne de 250 € sur ces 2 années.</p> <p>Les critères d'application de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat défini dans l'entreprise aboutissent à une prime pouvoir d'achat de 400 €.</p> <p>Le salarié de l'entreprise prétend donc à une prime de 400 € dont 150 € sont exonérés au titre de la prime « pouvoir d'achat ».</p> |
| Modalités de mise en place de la prime exceptionnelle | |
| <p>8. Quelles sont les modalités pour la mise en place ?</p> | <p>Les modalités de versement de la prime doivent faire l'objet d'un accord conclu au plus tard le 31 mars et déposé à la DIRECCTE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soit dans le cadre d'un accord collectif de travail avec les organisations syndicales ; • Soit par accord conclu au sein du CSE (ou du CE) ; • Soit par ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, |

| | |
|---|---|
| | <p>d'un projet d'accord.</p> <p>Toutefois, l'employeur peut accorder la prime sur la base d'une Décision Unilatérale Employeur (DUE), qui est une décision écrite, au plus tard le 31 janvier 2019 et il doit la porter à connaissance du CSE au plus tard le 31 mars. La DUE ne fait pas l'objet d'un dépôt à la DIRECCTE. Dans les entreprises ne disposant pas d'instance représentative du personnel, l'employeur devra informer au préalable les salariés de sa décision de versement de la prime.</p> |
| <p>9. Quelles sont les stipulations que peut contenir l'accord ou la DUE ?</p> | <p>L'accord ou la DUE peut porter sur l'ensemble des modalités d'attribution de la prime, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le montant de la prime ; • Le cas échéant, l'exclusion des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond à préciser (cf. point 1) ; • Les critères de modulation retenus (cf. point 3). |
| <p>Versement et déclaration de la prime</p> | |
| <p>10. La prime peut-elle faire l'objet d'une ou de plusieurs avances ?</p> | <p>OUI. La prime peut faire l'objet d'avances. Rappel : l'intégralité de la prime doit être versée au plus tard le 31 mars pour être éligible aux exonérations.</p> |
| <p>11. La prime doit-elle figurer sur le bulletin de paie ?</p> | <p>OUI. Elle doit obligatoirement apparaître sur le bulletin de paie du mois de versement et si possible sur une ligne spécifique du fait des exonérations associées. La déclaration auprès des administrations fiscales et sociales se fait dans le cadre de la DSN.</p> |
| <p>12. La prime est-elle incluse pour le calcul du prélèvement à la source ?</p> | <p>NON. La prime est exonérée de l'impôt sur le revenu et par conséquent elle n'est pas soumise au prélèvement à la source.</p> |

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.