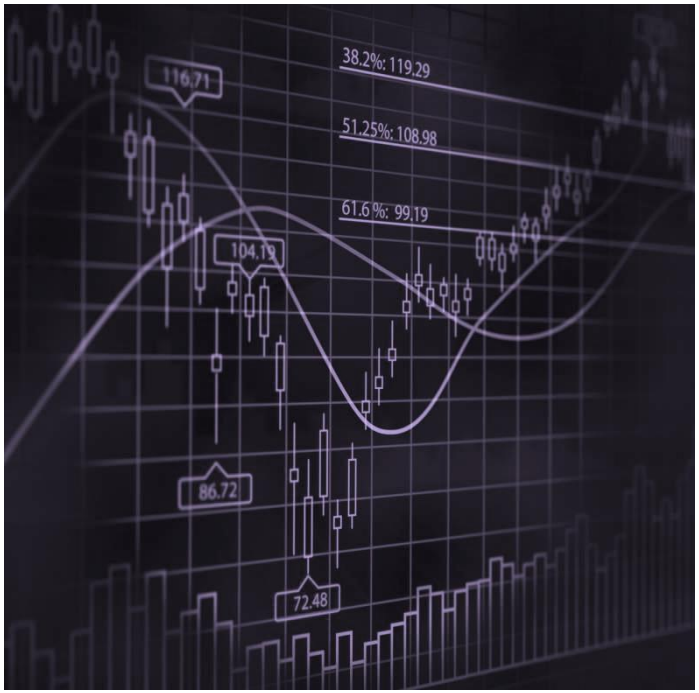
Arthaud & Associés

NOTE INFORMATIVE

Prime de « pouvoir d'achat »

Exonération des heures supplémentaires et complémentaires



A jour au 8 janvier 2018

Sommaire

1. **La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

   a) Modalités d'attribution par l'employeur

   b) Conditions des exonérations fiscales et sociales

2. **Les heures supplémentaires et complémentaires : nouveaux régimes social et fiscal**

   a) Périmètre du dispositif : les heures éligibles

   b) Etendue de l'exonération

1. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

La loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant **mesures d'urgence économiques et sociales** institue une prime exceptionnelle dite de pouvoir d'achat, annoncée le 10 décembre 2018 par le Président de la République, et en fixe notamment les modalités de versement et les conditions de son exonération sociale et fiscale.

Si l'attribution de la prime et la fixation de son montant peuvent être librement déterminées par l'employeur (ou la négociation collective), les conditions du bénéfice du régime social et fiscal de faveur sont strictement encadrées par la loi.

a) Modalités d'attribution par l'employeur

A qui verser la prime de pouvoir d'achat ?

Le versement de la prime, qui intervient dans tous les cas après la conclusion d'un accord collectif ou sur décision unilatérale de l'employeur, peut concerner :

- **l'ensemble des salariés ;**
- ou les salariés dont la rémunération ne dépasse pas un certain **plafond librement fixé** par l'accord collectif ou la décision unilatérale.

Le montant de la prime est librement fixé par l'employeur ou par l'accord collectif, étant entendu qu'il peut être **modulé** entre les salariés selon des critères de rémunération, de classification, de présence effective au cours de l'année 2018, ou selon la durée du travail prévue au contrat de chacun.

1. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

La prime de pouvoir d'achat, qui demeure **facultative** pour l'employeur, **concerne :**

- toutes les **entreprises soumises à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage ;**
- **Quel que soit leur effectif**

Quand verser la prime de pouvoir d'achat ?

- La prime doit être versée, notamment pour bénéficier du régime social et fiscal de faveur décrit ci-après, **entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019**, en une ou plusieurs fractions.

En tout état de cause, **les conditions d'exonération sociale et fiscale de la prime restent fixées par le législateur, indépendamment des montants et plafonds retenus par l'employeur ou par les parties à la négociation**. En pratique, les choix de l'employeur s'aligneront donc en grande partie sur les conditions d'exonération ci-dessous présentées, dans un souci d'opportunité et de bénéfice du régime social de faveur.

1. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

b) Conditions des exonérations fiscales et sociales

Dans le respect **cumulatif** des conditions ci-dessous, et **quel que soit l'effectif de l'entreprise**, la prime est exonérée :

- **De l'ensemble des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle**, y compris la CSG, la CRDS et le forfait social – aussi bien pour leur part patronale que salariale.
- ainsi que des cotisations dues au titre de la participation des employeurs à **l'effort construction**, des contributions dues au titre de la **formation** et de **l'apprentissage** ;
- La prime est en outre **exonérée d'impôt sur le revenu** pour les salariés dans ces mêmes conditions.

Conditions quant au motif et au montant de la prime

- **Le montant de la prime ne peut dépasser 1000 € par an et par bénéficiaire.** Pour les primes d'un montant supérieur, celles-ci demeureront exonérées à hauteur de 1000 € mais seront imposées et soumises à cotisations sociales pour le surplus.
- **La prime de pouvoir d'achat ne doit en aucun cas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes** prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou des usages en vigueur dans l'entreprise**. La prime doit être nouvellement créée** dans une logique de renforcement du pouvoir d'achat.

1. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Conditions quant aux bénéficiaires

- Sont concernés les salariés ayant perçu au cours de l'année 2018 une **rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC**, calculée sur un an et sur la base de la durée légale du travail (corrigée à due proportion pour les salariés à temps partiel), soit **53 944,80 € pour un salarié à temps plein**. **Au-delà de ce plafond, les régimes d'exonération sociale comme fiscale ne s'appliquent pas.**

- En outre, les salariés doivent être liés à l'entreprise **par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement de la prime** si celle-ci a été versée entre le 11 et le 30 décembre 2018,

- Corollaire de l'exigence d'un contrat de travail, **les dirigeants de société, même assimilés salariés** (ex : président de SAS), **ne peuvent pas bénéficier de cette prime exceptionnelle** de pouvoir d'achat. 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.

A
&A

1. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Conditions de forme et d'échéance

- **La prime doit être versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019**, en une ou plusieurs fractions.
- Pour ce faire, l'employeur dispose de **deux possibilités** pour instituer la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et en fixer les modalités d'attribution :
  - La négociation d'un **accord d'entreprise ou de groupe conclu au plus tard le 31 mars 2019**, selon les mêmes modalités applicables aux accords d'intéressement.
  - Le recours à une **décision unilatérale de l'employeur, au plus tard le 31 janvier 2019**, avec information au plus tard le 31 mars 2019 du CSE ou du CE, des DP ou de la DUP s'ils existent.

A
&A

1. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

En bref : prime exonérée d'impôt sur le revenu et de toutes charges sociales et patronales dans les conditions suivantes :

- **Salariés concernés** :
  - salariés **présents au 31/12/2018**
  - **quelle que soit leur ancienneté**
  - et dont la rémunération versée en 2018 n'excède pas **3 fois la valeur annuelle du SMIC**.
- **Montant maximal de la prime** : **1 000 € par bénéficiaire**
- **Date de versement** : entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019
- **Mise en place** : par accord collectif ou sur décision unilatérale de l'employeur.

2. Les heures supplémentaires et complémentaires : nouveaux régimes social et fiscal

Prévue par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 et initialement fixée au 1er septembre 2019, l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires est désormais applicable au 1er janvier 2019, conformément aux dispositions de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales, qui étend par ailleurs la mesure à l'impôt sur le revenu.

a) Périmètre du dispositif

Heures concernées

- les **heures supplémentaires « classiques », structurelles ou occasionnelles**, effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée d'équivalence applicable dans certaines professions ;
- les **heures effectuées au-delà de 1 607 heures** par les salariés ayant conclu une convention annuelle de forfait en heures ;
- les **jours de repos au-delà du plafond de 218 jours** auxquels les salariés ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours ont renoncé ;
- dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les **heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence** ;
- les **heures complémentaires** des salariés à temps partiel.

2. Les heures supplémentaires et complémentaires : nouveaux régimes social et fiscal

Rémunérations concernées

Le dispositif d'exonération s'applique :

- aux **rémunérations** des heures supplémentaires visées ci-dessus ;
- aux **majorations** de ces mêmes heures :
  - aux taux prévus par la convention ou l'accord collectif applicable dans l'entreprise ;
  - ou, en l'absence de dispositions conventionnelles, aux taux de majorations légales.

Principe de non-substitution

La réduction des cotisations salariales et l'exonération d'impôt ne s'appliquent pas lorsque la rémunération des heures supplémentaires vient **se substituer à d'autres éléments de rémunération**, à moins qu'un **délai de douze mois** ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération supprimé et le premier versement des salaires au titre des heures supplémentaires ou complémentaires.

2. Les heures supplémentaires et complémentaires : nouveaux régimes social et fiscal

b) Etendue de l'exonération

Exonération sociale

- Les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires sont exonérées des **seules cotisations salariales d'assurance veuvage et vieillesse**.
- **L'exonération n'est pas applicable à la CSG et la CRDS** ainsi qu'aux **contributions salariales de prévoyance**, qui restent dues.
- En pratique, le montant de la réduction de cotisations salariales est égal au produit d'un taux (fixé par un décret à paraître) et des rémunérations pour heures supplémentaires ou complémentaires, dans la limite des cotisations d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées. **La réduction est alors imputée sur les cotisations salariales d'assurance vieillesse de base** dues au titre de l'ensemble de sa rémunération et **ne peut dépasser ce montant**.
- **La loi ne prévoit aucune exonération ni réduction de charges patronales**. Toutefois, la déduction forfaitaire patronale ouverte aux employeurs de moins de 20 salariés demeure.

Exonération fiscale

- Les rémunérations et majorations des heures supplémentaires et complémentaires visées ci-dessus, accomplies à compter du 1er janvier 2019, ne sont par ailleurs pas soumises à l'impôt sur le revenu **dans la limite de 5 000 € par an.**

A
&A