



Note FNTR : Mesures d'urgence économiques et sociales (Loi portant mesures d'urgences économiques et sociales et loi de finances pour 2019)

1/ Rappel du contexte

Suite à un mouvement dit des «Gilets jaunes» ayant début à la mi-novembre 2018, lié au pouvoir d'achat et aux problématiques de taxation, et ayant donné lieu, dans plusieurs villes, à des violences, les pouvoirs publics ont, après le discours du Président de la République du 10 décembre, élaboré un texte comportant des mesures économiques et sociales.

Présentée en Conseil des ministres le 19 décembre 2018, la loi concrétise les mesures en faveur du pouvoir d'achat annoncées par le Président de la République.

Votée par l'Assemblée nationale et le Sénat les 20 et 21 décembre, la loi du 24 décembre 2018 «portant mesures d'urgence économiques et sociales» a été publiée au Journal Officiel du 26 décembre 2018.

2/ Les mesures contenues dans la loi MUES

La Loi comporte les mesures suivantes :

- une prime exceptionnelle dite de pouvoir d'achat ;
- une réduction de cotisations salariales et défiscalisation des heures supplémentaires ;
- mise en place d'une exonération d'impôt ;
- hausse de 100 € des rémunérations au niveau du SMIC ;
- rétablissement de la CSG à 6,6 % pour certains retraités.

A) La mise en place d'une prime exceptionnelle dite de pouvoir d'achat

Il n'y a aucune obligation légale pesant sur les entreprises : la mise en place de cette prime demeure à la discrétion des employeurs. La prime exceptionnelle, lorsqu'elle sera mise en place en entreprise, est exonérée, dans la limite de 1000 € :

-d'impôt sur le revenu ;

-de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations sociales, CSG/CRDS, AGIRC-ARRCO, assurance chômage, etc.) ;

-et de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage (y inclus contribution supplémentaire), des contributions à la formation professionnelle. La prime sera également exonérée de taxe sur les salaires pour les employeurs concernés, en raison de l'alignement d'assiette avec la base CSG/CRDS.

L'exonération ne peut concerner que des salariés (y compris les salariés des établissements publics industriels et commerciaux). Elle ne peut pas jouer pour une prime qui serait attribuée à un dirigeant sans contrat de travail, même affilié au régime général de la sécurité sociale, ni aux stagiaires.

La prime répond à diverses caractéristiques qui sont expliquées ci-dessous.

a) Entreprises concernées : La publication de l'URSSAF du 27 décembre 2018 donne une liste précise des employeurs concernés par la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et son régime fiscal et social dérogatoire.

Cette exonération est donc applicable aux primes versées aux salariés présents au 31 décembre 2018 par :

- les entreprises remplissant l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage ;
- les entreprises contrôlées majoritairement par l'État ou relevant d'établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et les sociétés d'économie mixte (SEM) des collectivités territoriales ;
- les entreprises relevant de la branche des industries électriques et gazières (IEG) ;
- les chambres des métiers, les services à caractère industriel ou commercial gérés par les CCI (Chambres de Commerce et d'Industrie), les chambres d'agriculture et leurs établissements et services d'utilité agricole, au profit de leurs salariés non statutaires ;
- Orange (ex France Télécom) y compris pour les fonctionnaires lorsqu'ils sont hors de la position d'activité de leur corps.

b) Salariés ouvrant droit aux exonérations : Cette exonération ne peut s'appliquer qu'aux primes versées aux salariés dont la rémunération 2018 est inférieure à 3 fois le SMIC annuel, calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail (loi art. 1-II). Il faut retenir comme seuil de rémunération : $3 \times$ valeur mensuelle du SMIC 2018 \times 12 (ou $3 \times 1820 \times$ SMIC horaire).

Autrement dit, seuls les salariés dont la rémunération 2018 est inférieure à 53944,80 € bruts ouvriront droit aux exonérations. Si on ramène ce montant en net mensuel (en utilisant par simplification un taux de charges salariales type), ce montant est en cohérence avec la valeur de 3600 € par mois évoqué en Conseil des ministres et que les pouvoirs publics ont utilisé dans leur communication sur le dispositif.

Par ailleurs, l'exonération bénéficie aux seuls salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement de la prime si elle est antérieure), ce qui exclut donc les salariés embauchés après ces dates. La condition de «lien par un contrat de travail» a remplacé la condition de présence initialement prévue dans le projet de loi, laquelle pouvait conduire à exclure des personnes dont le contrat de travail était suspendu (congé de maternité, arrêt maladie, etc.).

Enfin, dans sa publication du 27 décembre 2018, les services de l'URSSAF indiquent que «La rémunération inférieure à 3 fois le SMIC pour un an sur la base de la durée annuelle implique une proratisation du SMIC, notamment pour les salariés à temps partiel». Le terme «notamment» implique de ce fait que cette proratisation semble également envisageable en cas d'entrée en cours d'année du salarié bénéficiaire de ladite prime.

c) Date de versement de la prime : La prime devra être versée entre le 11 décembre 2018 et au plus tard le 31 mars 2019 (loi art. 1-II, 3°). En-dehors de ces dates, la prime ne bénéficiera d'aucune exonération.

d) Attribution de la prime : L'employeur peut décider d'attribuer la prime à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond (loi art. 1-I). La loi n'apporte pas de précision sur ce plafond d'attribution ni quant à ses modalités d'appréciation (base mensuelle, base annuelle, autre).

Cette disposition permettrait à l'employeur de limiter le champ des bénéficiaires de la prime, en fixant un salaire plafond inférieur aux 3 SMIC qui conditionnent les exonérations. Il serait par exemple possible de n'attribuer la prime qu'aux salariés payés à moins de 1,5 SMIC annuel ou moins de 2 SMIC annuels.

e) Montant de la prime et modulation : La loi n'encadre pas le montant de la prime, qui est libre. Son montant est déterminé soit par l'employeur en cas de mise en place par décision unilatérale, soit par le texte de l'accord à l'origine de la mise en place de la prime (loi art. 1-III).

Dans tous les cas, les exonérations ne s'appliquent que dans la limite de 1000 €.

Le montant de la prime peut être modulé en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classification, la durée de travail pour les salariés à temps partiel ou la durée de présence effective pendant l'année 2018.

À cet égard, la loi assimile à des périodes de présence effective « les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du travail » (congés de maternité, de paternité et d'adoption, congé parental d'éducation, jours enfant malade du Code du travail, congé de présence parentale notamment) (loi art. 1-II, 2°).

En pratique, le critère de la rémunération peut par exemple permettre d'attribuer une prime supérieure aux salariés en deçà d'un certain niveau de rémunération.

f) Modalités de mise en place de la prime : La prime exceptionnelle peut être mise en place de deux manières (loi art. 1-III) :

-soit par décision unilatérale de l'employeur prise au plus tard le 31 janvier 2019 : dans ce cas, l'employeur doit en informer les représentants du personnel de sa décision au plus tard le 31 mars 2019 (on notera que la loi parle d'information, et non de consultation) ;

-soit par accord d'entreprise ou de groupe selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement (accord collectif classique, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord au sein du comité d'entreprise ou du comité social et économique ou projet d'accord ratifié par les deux tiers du personnel). L'accord ou la décision unilatérale fixe le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond limitant le champ des bénéficiaires et la modulation de son montant.

Le texte ne prévoit aucune priorité de l'accord d'entreprise sur la décision unilatérale. L'employeur qui souhaiterait agir rapidement pourrait donc passer par la voie unilatérale, même en présence de représentants syndicaux ou du personnel dans l'entreprise, ce jusqu'au 31 janvier 2019. Passée cette date, il faudrait nécessairement un accord collectif.

ATTENTION : pour rappel, il est vivement conseillé de matérialiser par écrit toute décision unilatérale de l'employeur.

g) Mise en place d'un «dispositif anti effet d'aubaine» : Afin de s'assurer que cette prime correspond à une rémunération supplémentaire, le législateur a précisé que 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 (loi art. 1-II, 4°).

h) Prime exceptionnelle et bulletin de salaire : Même si la prime est exonérée de l'ensemble des cotisations et contributions et d'impôt sur le revenu (si inférieure ou égale à 1000 €), il semble cependant nécessaire de la faire figurer sur le bulletin de salaire. Celui-ci doit en effet comporter le montant des versements s'ajoutant aux sommes soumises à cotisations (en application des dispositions de l'article R3243-1 du Code du travail).

B) Réduction de cotisations salariales et défiscalisation des heures supplémentaires

La loi accélère la mise en œuvre de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires prévue par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019. Attendue à l'origine pour le 1er septembre 2019, la mesure s'appliquera aux heures réalisées dès le 1er janvier 2019 (loi art. 2-III).

La réduction de cotisation couvrira les cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, mais pas la CSG ni la CRDS, et sera applicable à la rémunération de l'heure supplémentaire ou complémentaire, ainsi qu'à la majoration de salaire qui y est attachée.

A NOTER : les heures d'équivalence existant en transports routiers ne constituent pas juridiquement des heures supplémentaires (même si elles sont majorées de manière identique en ce qui concerne leur rémunération), et ne sont donc pas prises en compte dans la loi. Elles seront donc soumises aux charges patronales.

C) Mise en place d'une exonération d'impôt

Outre cette réduction de cotisations salariales, la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1er janvier 2019 serait exonérée d'impôt sur le revenu, dans une limite annuelle de 5000 €.

Il faut noter que les heures supplémentaires ou complémentaires qui auraient remplacé d'autres éléments de rémunération (comme une prime) sur les 12 derniers mois ne pourront pas bénéficier de ces exonérations.

D) Hausse de 100 € des rémunérations au niveau du SMIC

La loi fait état de la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité au 1er janvier 2019 (article 4 de la loi), sans entrer dans le détail de la mesure puisqu'elle relève d'un décret (décret n°2018-1197 du 21 décembre 2018, JO du 22).

Le décret qui formalise la revalorisation de la prime d'activité a été publié au Journal Officiel du 22 décembre 2018. Comme annoncé, le montant maximum de la bonification individuelle de la prime d'activité augmente de 90 €.

Pour ce qui est des entreprises, les employeurs retiendront qu'ils ne seront pas impliqués dans ce dispositif. La prime d'activité est en effet une prestation versée mensuellement par les caisses d'allocations familiales (CAF) ou les caisses de la mutualité sociale agricole (CMSA).

Elle est destinée à compléter les revenus des travailleurs modestes, qu'ils soient salariés ou non salariés (article L841-1 du Code de la sécurité sociale).

Pour rappel, la prime d'activité comprend deux éléments (article L842-3 du Code de la Sécurité sociale) :

- un montant forfaitaire, le cas échéant assorti de diverses majorations, prenant en compte les ressources du foyer et sa composition, qui n'est pas concerné par la revalorisation ;
- une bonification individuelle conçue pour accompagner la reprise d'activité.

Ainsi que l'avaient indiqué les pouvoirs publics, la hausse de la prime d'activité va donc passer par une augmentation du bonus individuel. Dans tous les cas, le dispositif envisagé ne concernera pas uniquement les rémunérations égales au SMIC et il sera tenu compte des revenus et de la composition du foyer (ex. : existence d'enfants à charge).

La formule de calcul de la prime d'activité peut être synthétisée comme suit : (montant forfaitaire éventuellement majoré + 61 % des revenus professionnels + bonifications individuelles) – ressources prises en compte du foyer.

Ce sont les paramètres de la bonification individuelle qui sont modifiés par le décret. Sans changement, la bonification reste nulle pour les revenus professionnels mensuels inférieurs à 59 fois le SMIC horaire. Au-delà, la bonification croît avec l'augmentation des revenus professionnels mensuels.

À cet égard, le décret élargit le périmètre du public éligible puisque la bonification individuelle est désormais versée pour les travailleurs touchant des revenus professionnels mensuels compris entre 59 et 120 fois le SMIC horaire (et non plus 95 fois le SMIC horaire). À partir de 120 fois le SMIC horaire, la bonification atteint un montant maximum qui reste constant avec l'augmentation des revenus professionnels.

Ce montant maximum est revalorisé par le décret puisqu'il s'élève à 29,101 %, et non plus 12,782 %, du montant forfaitaire fixé pour une personne seule. On passe donc d'un montant maximum de 70,49 € à un montant maximum de 160,40 € au 1er janvier 2019 (soit 29,101 % × 551,51 €).

Le calcul de la différence correspond à la hausse de 90 € par mois du montant maximum de la bonification individuelle annoncée par les pouvoirs publics. Pour arriver au total des «100 €

par mois» annoncés par le gouvernement pour un salarié au SMIC, il faut aussi prendre en compte la hausse du SMIC (+ 1,5 % au 1er janvier 2019).

E) Rétablissement de la CSG à 6,6 % pour certains retraités

Depuis 2018, la CSG sur les pensions de retraite et d'invalidité est de 8,3 % (au lieu de 6,6 %), sauf pour les personnes concernées à avoir des revenus suffisamment modestes pour bénéficier d'une exonération de CSG/CRDS ou d'un taux de CSG réduit de 3,80 %. Cette hausse de 1,7 point n'a pas été compensée par une autre baisse de cotisations.

Le texte contient donc une mesure visant à créer une catégorie «intermédiaire» de retraités, avec une CSG calculée à l'ancien taux 6,6 % à partir du 1er janvier 2019.

Selon l'exposé des motifs de la loi, cette mesure concernerait environ 3,8 millions de foyers de retraités.

3/ Complément à la loi portant mesures d'urgence économique et sociales : la prochaine mise en œuvre de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires prévue par la loi de finances pour 2019

Les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires bénéficieront d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'une exonération d'impôt sur le revenu dès qu'un décret d'application en fixera les contours.

Ce décret d'application n'est pas encore paru au Journal Officiel.

L'article 7 de la loi du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 met en place un dispositif de réduction de cotisations sociales sur les heures supplémentaires et complémentaires. Initialement prévue au 1er septembre 2019, l'entrée en vigueur du dispositif a été anticipée au 1er janvier 2019 par la loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales. Cette loi prévoit également l'exonération d'impôt sur le revenu de ces heures dans une limite de 5 000 € par salarié et par an.

Depuis le 1er janvier 2019, les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires bénéficient donc d'une réduction de la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse et d'une exonération d'impôt sur le revenu. Ce dispositif, inscrit aux articles L242-17 du Code de la Sécurité sociale et 81 quarter du CGI.

A) Les rémunérations visées

La réduction de cotisations salariales concerne les rémunérations ou majorations versées au titre :

- des heures supplémentaires « classiques », c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ;
- des heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en heures ;
- des jours de repos, au-delà du plafond de 218 jours, auxquels les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours renoncent ;
- des 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 ;
- des heures supplémentaires effectuées, dans le cadre d'un temps partiel pour raisons personnelles, au-delà de la durée légale hebdomadaire ou, en cas d'application d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, au-delà des limites fixées par cet accord ;

-des heures complémentaires, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée du travail prévue dans le contrat de travail d'un salarié à temps partiel ;

-des heures supplémentaires effectuées par les salariés de particuliers employeurs ;

-des heures supplémentaires accomplies par des assistants maternels au-delà d'une durée hebdomadaire de 45 heures et des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective nationale qui leur est applicable ;

L'ensemble des rémunérations correspondant aux heures supplémentaires ou complémentaires est concerné par la réduction. Elle s'applique également à la majoration salariale correspondante mais s'inscrit, pour éviter tout risque d'abus, dans la limite :

- des taux prévus par la convention ou l'accord collectif applicable ;

- ou, à défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, des taux légaux. Ces taux s'élèvent, s'agissant des heures supplémentaires, à 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes et, s'agissant des heures complémentaires, à 10 % pour les heures n'excédant pas 1/10e de la durée contractuelle de travail et 25 % pour celles excédant cette limite. En cas d'augmentation temporaire de la durée du travail par avenant, la majoration est également de 25 % pour les heures accomplies au-delà.

B) Les salariés concernés

Le dispositif est applicable :

-à l'ensemble des salariés du secteur privé ;

-aux rémunérations des agents de la fonction publique titulaires ou non au titre des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif qu'ils réalisent et aux rémunérations des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées par les salariés relevant de régimes spéciaux ;

-aux rémunérations versées aux salariés agricoles.

4/ Liens utiles

Voir la Loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgences économiques et sociales :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/12/24/MTRX1834337L/jo/texte/fr>

Voir le dossier parlementaire du projet de loi :

Voir la Loi du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000037426644&type=general&legislature=15>

<http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/projet-loi-portant-mesures-urgenceeconomiques-sociales.html>

Voir le Décret n°2018-1197 du 21 décembre 2018 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2018/12/21/SSAA1835012D/jo/texte>