



## **Prime exceptionnelle et heures supplémentaires et complémentaires : les règles fixées par le législateur**

---

C'est avec une très exceptionnelle célérité que le législateur a adopté, le 24 décembre dernier, la loi « *portant mesures d'urgence économiques et sociale* », pour répondre à « *l'état d'urgence économique* » décrété par le Président de la République dans son allocution du 10 décembre 2018.

Cette loi met en œuvre, notamment, les avantages fiscaux et sociaux annoncés en faveur de la prime dite exceptionnelle et des heures supplémentaires et complémentaires.

### **↳ Les conditions et modalités de versement de la prime exceptionnelle**

---

#### **De quoi s'agit-il ?**

Le législateur a mis en place une « *prime exceptionnelle de pouvoir d'achat* » exonérée d'impôt et de toute charge sociale, dans la limite de 1.000 euros.

La prime peut être d'un montant supérieur à cette limite, mais seule la part allant jusqu'à 1.000 euros bénéficiera des avantages fiscaux et sociaux.

#### **Soyons précis : quelles exonérations ?**

A conditions de respecter les conditions légales prévues, la prime exceptionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu, des cotisations et contributions sociales d'origine légales ou conventionnelles, y compris la CSG/CRDS, de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage, des contributions à la formation professionnelle.

#### **Quand la prime peut-elle être versée ?**

Des limites temporelles ont été fixées par le législateur : le versement de la prime exceptionnelle doit intervenir entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.

Toute prime versée en-dehors de cette période sera normalement soumise à impôt et cotisations et contributions sociales.

#### **Quels en sont les bénéficiaires ?**

Les salariés uniquement, mais pas tous les salariés.

Le législateur limite en effet expressément le bénéfice de la prime « *aux salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement, si celle-ci est antérieure* ».

En outre, le législateur réserve cette prime aux salariés « *ayant perçu en 2018 une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance calculée pour une année sur la base de la durée légale du travail* », soit les salariés qui ont perçu une rémunération mensuelle brute inférieure à 4.495,41 euros.

Sont ainsi exclus :

- Les dirigeants d’entreprises non liés à l’entreprise par un contrat de travail ;
- Les salariés embauchés après le 31 décembre 2018 et ceux dont la rémunération est supérieure à 4.495,41 euros bruts.

### **Que peut faire l’employeur ?**

↳ Réserver la prime exceptionnelle à certains salariés :

L’employeur peut décider de verser la prime exceptionnelle à l’ensemble des salariés (ceux qui répondent aux conditions légales) ou la réserver à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond qu’il aura fixé.

Il pourra ainsi, à titre d’illustration, décider que la prime exceptionnelle sera versée à ceux des salariés dont la rémunération est inférieure à 3.000 euros bruts.

↳ Moduler le montant de la prime exceptionnelle :

L’employeur peut, aussi, moduler le montant de la prime exceptionnelle selon les bénéficiaires, en fonction des critères objectifs suivants : la rémunération, le niveau de classification, la durée de présence effective pendant l’année 2018 ou la durée de travail prévue au contrat de travail.

### **Comment mettre en place cette prime ?**

La prime exceptionnelle peut être mise en place selon deux modalités :

- Soit par décision unilatérale de l’employeur : dans ce cas, la décision unilatérale doit être prise au plus tard le 31 janvier 2019 et l’employeur doit en informer les représentants du personnel au plus tard le 31 mars 2019.
- Soit par accord collectif d’entreprise ou de groupe : dans ce cas, l’accord collectif doit être conclu selon les modalités prévues pour les accords d’intéressement.

### **Peut-on remplacer une prime annuelle ou une autre prime par la prime exceptionnelle ?**

Le texte légal prévoit expressément que la prime exceptionnelle ne peut pas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, un contrat de travail ou les usages en vigueur dans l’entreprise ou, de façon plus générale, à tout élément de rémunération.

## ↳ Réduction des cotisations sociales salariales et défiscalisation pour les heures supplémentaires et complémentaires

---

### **De quoi s'agit-il ?**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la rémunération des heures supplémentaires et des heures complémentaires bénéficiera des avantages fiscaux et sociaux suivants :

- Ladite rémunération sera exonérée d'impôt sur le revenu, dans une limite annuelle de 5.000 euros ;
- Elle fera l'objet d'une réduction de cotisations sociales, portant uniquement sur les cotisations sociales salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire.

L'application effective de la réduction de cotisations sociales est toutefois subordonnée à la parution d'un décret fixant, notamment, le taux de réduction qui sera appliqué.

### **Soyons précis : quelle rémunération ?**

La rémunération, majorations comprises (au taux légaux ou conventionnels applicables), des éléments suivants :

- les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures ou, pour les salariés qui ont conclu une convention de forfait annuel en heures, les heures effectuées au-delà de 1607 heures ;
- le cas échéant, les heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence en cas de mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ;
- pour les salariés qui relèvent d'un dispositif de forfait jour, la rémunération des jours réalisés au-delà dudit forfait ;
- les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel.