

Loi n°2018-1213 portant mesures d'urgence économiques et sociales



Loi n°2018-1213 portant mesures d'urgence économiques et sociales

[La loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018](#) a été publiée au Journal officiel le 26 décembre 2018 avec quelques modifications par rapport au projet de loi. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est une des mesures de cette loi.

1. Les salariés ouvrant droit à l'exonération

Salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2018. (Si la date de versement de la prime est antérieure au 31 décembre, sont concernés tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à cette date).

Salariés ayant perçu en 2018 une rémunération inférieure à trois fois la valeur du SMIC annuel, soit 53 946 euros.

Sont exclus : les dirigeants sans contrat de travail, dirigeants soumis au régime général de la sécurité sociale, stagiaires, salariés embauchés à compter du 1er janvier 2019.

2. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat non obligatoire pour les employeurs

Cette prime exceptionnelle reste complètement soumise au volontariat des chefs d'entreprises.

3. Prime exonérée, dans la limite de 10 000 €

- d'impôts sur le revenu,
- de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations sociales, CSG, CRDS, AGIRC-ARRCO, assurance chômage, etc.),
- de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage (y inclus contribution supplémentaire), des contributions à la formation professionnelle.

La loi ne précise pas si la prime est exonérée de taxe sur les salaires.

4. Date de versement

Entre le 11 décembre 2018 et, au plus tard, le 31 mars 2019.

5. Attribution

Au choix de l'employeur, attribution de la prime à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond. Possibilité de varier son montant en fonction du niveau de rémunération des bénéficiaires, du niveau de classification, de la durée de travail ou de la durée de présence effective dans l'entreprise pendant l'année 2018.

6. Modalité de mise en place de la loi n°2018-1213

- décision unilatérale, avec obligation d'arrêter les modalités de la prime au plus tard le 31 janvier 2019. L'employeur informe, au plus tard le 31 mars 2019, le comité social et économique, le comité d'entreprise, les délégués au personnel ou la délégation unique du personnel, s'ils existent.

- conclure un accord d'entreprise ou de groupe selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement (article L3312-5 du code du travail) :

? Accord collectif de travail

? Accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

? Accord au sein du comité sociale et économique

? Projet d'accord ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

L'accord ou la décision unilatérale peut fixer le montant de la prime ainsi que, le cas échéant le plafond limitant le champ des bénéficiaires et la modulation de son niveau entre les bénéficiaires.

7. Mesure anti effet d'aubaine de la loi n°2018-1213

La prime doit correspondre à une rémunération supplémentaire et ne pourra pas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues pour un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, ni se substituer à des éléments de rémunération.

Retrouvez la loi n°2018-1213 portant mesures d'urgence économiques et sociales au format pdf en cliquant [par ici](#)