

ASSEMBLÉE NATIONALE

22 mars 2019

RÉTABLIR POUVOIR D'ACHAT DES FRANÇAIS - (N° 1721)

Retiré

AMENDEMENT

N° CF22

présenté par
Mme Magnier et Mme Lemoine

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 5, insérer l'article suivant:**

I. – L'article 1 de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgences économiques et sociales est ainsi modifié :

1° Au 1° du II, l'année : « 2018 » est supprimée

2° Au 2° du II, l'année : « 2018 » est supprimée

3° Au 3° du II, les mots : « entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 » sont remplacés par les mots : « entre le 11 décembre et le 31 mars de l'année suivante »

4° Au III, l'année : « 2019 » est remplacée par les mots : « de l'année suivante »

II. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

III. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à pérenniser dans le temps la prime annuelle, mise en place par le Gouvernement à la demande du Président de la République, pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages, suite au mouvement de novembre 2018.

Pour rappel, elle permet aux employeurs de verser, à leurs salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC, une prime exonérée, dans la limite de 1 000 euros, d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle et de toutes autres cotisations et

contributions dues. L'employeur peut par ailleurs verser, nonobstant toute stipulation conventionnelle contraire, la prime à une partie seulement des salariés dont la rémunération est inférieure à un plafond.

Le versement de la prime doit intervenir entre le 11 décembre et le 31 mars de l'année suivante.

Afin de garantir une mesure équitable entre tous les salariés d'un même employeur, le montant de cette prime ne pourra être modifié qu'en proportion du niveau de rémunération, de la durée de travail ou de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'année. Un accord d'entreprise prévoira la mise en œuvre selon les modalités autorisées. Toutefois, elle peut être mise en œuvre par une décision unilatérale intervenant avant le 31 janvier de l'année suivante.