


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : www.actanceavocats.com



RELATIONS INDIVIDUELLES

Durée du travail – Temps de pause – Accord collectif – Paiement de la pause à condition d'avoir accompli 6 heures ininterrompues de travail effectif

Rappel : Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives (article L. 3121-16 du Code du travail).

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur (article L. 3121-17 du Code du travail).

Cass. Soc., 7 septembre 2017, n° 15-28.014

Dans cette affaire, un accord de réduction du temps de travail prévoyait le paiement d'un temps de pause de 25 minutes pour les personnels de production ayant un horaire ininterrompu de 6 heures au moins.

Estimant être privés de ce droit, plusieurs salariés ont saisi la juridiction prud'homale. Au soutien de leur demande de rappel de salaire, ils faisaient valoir leur temps de présence journalier.

De son côté l'employeur estimait que ces derniers n'y avaient pas droit dans la mesure où leur temps de travail effectif ininterrompu n'atteignait jamais 6 heures.

La Cour d'appel a fait droit à la demande des salariés estimant qu'il fallait tenir compte du temps de présence par jour et non du travail effectif accompli pendant cette période.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision en faisant une stricte application de l'accord.

La notion « *d'horaire ininterrompu* » conditionnant la rémunération du temps de pause s'entend d'une durée ininterrompue d'au moins 6 heures de travail effectif.

Il en résulte que les salariés n'avaient pas droit au paiement du temps de pause dans la mesure où ils n'effectuaient pas 6 heures ininterrompues de travail effectif.

Forfait jours – Accord collectif – Absence de suivi effectif – Convention nulle

Rappel : L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié en forfait-jours est raisonnable et permet une bonne répartition

dans le temps de son travail (article L. 3121-60 du Code du travail).

L'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours doit notamment déterminer les modalités (articles L. 3121-63 et L. 3121-64 du Code du travail) :

- selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié,
- selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail de ce dernier, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise,
- d'exercice du droit à la déconnexion.

A défaut de précision dans l'accord, l'employeur doit (article L. 3121-65 du Code du travail) :

- établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être établi par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ;
- s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie professionnelle ainsi que sa rémunération ;
- prévoir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Cass. Soc., 5 octobre 2017, n° 16-23.106

Plusieurs salariés, engagés au statut cadre, étaient soumis à une convention de forfait en jours.

Contestant la validité de ces conventions, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale. Ils estimaient que l'accord instituant ces conventions n'assurait pas un suivi effectif de leur charge de travail.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont fait droit à leur demande jugeant que ces conventions étaient inopposables aux salariés.

En l'espèce, l'accord se limitait à prévoir :

- une saisie par le salarié de son temps de travail hebdomadaire dans le système de gestion des temps interne à l'entreprise ;
- un état récapitulatif du temps travaillé établi chaque mois pour le mois M-2 et remis à sa hiérarchie ;
- une présentation chaque année au comité de suivi de cet accord ;
- un repos de 11 heures minimum consécutives entre deux journées de travail ;
- le bénéficiaire d'au minimum une journée de repos par semaine.

Les juges ont estimé que ces dispositions n'étaient pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restaient raisonnables et n'assuraient pas une bonne répartition, dans le temps, du travail des salariés concernés, « faute de prévoir un suivi effectif et régulier par la hiérarchie des états récapitulatifs qui lui sont transmis, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable ».

Note : La Cour de cassation a jugé conforme à ces exigences, l'accord collectif qui prévoit à titre de suivi :

- un entretien annuel d'appréciation au cours duquel le salarié examine avec son supérieur hiérarchique sa situation : nombre de jours d'activité au cours de l'exercice précédent au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser, les modalités de l'organisation, de la charge de travail et de l'amplitude de ses journées d'activité, la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique (Cass. Soc., 22 juin 2017, n° 16-11.762) ;
- un contrôle mensuel par le biais d'un relevé déclaratif signé par le supérieur hiérarchique et validé par le service de ressources humaines, assorti d'un dispositif d'alerte de la hiérarchie

en cas de difficulté, avec possibilité de demande d'entretien auprès du service de ressources humaines (Cass. Soc., 8 septembre 2016, n° 14-26.256).

La jurisprudence ne semble pas encore bien fixée sur cette question du forfait jours ce qui appelle à la vigilance.

Cotisations sociales – Assiette – Indemnités de rupture conventionnelle – Appréciation – Plafond – Fiscal – Limites d'exonération

Rappel : Le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle (d'un salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire) est le suivant :

Etape 1 : Détermination de la part des indemnités qui ne sera pas assujettie à l'IR (80 duodécies du CGI)

Le plus élevé des 3 montants suivants :

- le montant de l'indemnité de rupture prévue par la convention collective de branche ou à défaut par la Loi **sans limitation** ;
- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail **dans la limite de 6 fois le PASS** en vigueur à la date du versement des indemnités (235 368 € en 2017) ;
- 50 % du montant total des indemnités, **dans la limite de 6 fois le PASS** en vigueur à la date du versement des indemnités (235 368 E en 2017).

Etape 2 : Détermination de l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales (L.242-1 CSS)

Le plus petit des deux montants suivants :

- la part qui n'est pas assujettie à l'IR (calculée à l'Etape 1) en application de l'un des 3 plafonds indiqués :
 - le montant de l'indemnité de rupture prévue par la convention collective de branche ou à défaut par la Loi

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail
- Soit 50 % du montant total des indemnités
- dans la limite de 2 PASS (78 456 € en 2017).

Règle particulière en cas de dépassement de la limite de 10 PASS (392 280 € en 2017) : assujetti au 1^{er} euro.

Etape 3 : Détermination de l'exclusion de l'assiette de la CSG/CRDS

Le plus petit des deux montants suivants :

- la part exclue de l'assiette de cotisations (calculée à l'Etape 2) dans la limite de 2 PASS (78 456 € en 2017)
- Montant légal ou conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut l'ICL dans la limite de 2 PASS (78 456 € en 2017).

Règle particulière en cas de dépassement de la limite de 10 PASS (392 280 € en 2017) : assujetti au 1^{er} euro.

Cass. Soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.580

A la suite d'un contrôle, l'Urssaf a adressé une mise en demeure à l'entreprise de payer une certaine somme au titre de la réintégration dans l'assiette de cotisations d'une fraction de l'indemnité de rupture conventionnelle versée à une salariée dont le contrat avait été suspendu.

L'Urssaf reprochait à l'employeur d'avoir exonéré de cotisations sociales l'intégralité de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Contestant cette décision, l'employeur a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale.

Il estimait pouvoir exonérer la totalité de l'indemnité de rupture conventionnelle dans la mesure où celle-ci ne dépassait pas 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute.

En l'espèce, l'employeur avait reconstitué le salaire théorique de la salariée - dont le contrat de

travail avait été rompu par le biais d'une rupture conventionnelle - au motif que sa période de référence était incomplète ou comprenait des périodes indemnisées.

La question posée aux juges portait sur la limite d'exonération de 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail. Cette question est la suivante : comment doit être apprécié ce seuil lorsque la période de référence (l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail) n'est pas complète ou comprend des périodes indemnisées et non cotisées (ex : suspension de contrat de travail, maladie, chômage partiel).

La Cour d'appel a considéré que l'assiette d'exonération des cotisations devait correspondre à des paiements effectifs réalisés par l'employeur.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation.

La Cour de cassation a confirmé la position des juges en précisant que la notion de « *rémunération annuelle brute* » renvoyait à des salaires réellement versés peu important que la période de référence ne soit pas complète ou comprenne des périodes indemnisées.

Note : En conclusion, si certaines conventions collectives et la jurisprudence (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-17.845 dans une affaire concernant un arrêt de travail d'origine professionnelle) peuvent imposer une reconstitution de salaire pour le calcul de l'indemnité de rupture en cas de période de référence incomplète, le seuil d'exonération permettant de déterminer le régime social et fiscal de l'indemnité exclut en revanche toute reconstitution de salaire.

Cette décision est alignée avec une position de l'administration fiscale et vise à éviter de relever artificiellement le seuil au-delà duquel l'indemnité versée est soumise à cotisations (et à impôt).

RELATIONS COLLECTIVES

DUP – Salariés mis à disposition – Inéligibilité dans l'entreprise utilisatrice – Disposition conforme à la Constitution

Rappel : Depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 dite « Loi Rebsamen », les employeurs ont la possibilité dans les entreprises de moins de 300 salariés de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) regroupant le CE, les DP et le CHSCT.

Avant cette loi, le concept de la DUP existait déjà mais dans une version différente. Il concernait les entreprises de moins de 200 salariés et excluait le CHSCT. De plus, les membres étaient élus selon les règles applicables aux DP.

Dans la DUP nouvelle version, ses membres sont élus selon les règles applicables aux élections des membres du comité d'entreprise (CE) (article L. 2326-2 du Code du travail).

Pour les élections des membres du CE, les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au sein de l'entreprise d'accueil (article L. 2324-17-41 du Code du travail).

En conséquence, si l'on applique strictement l'article L. 2326-2 du Code du travail, les salariés mis à disposition seraient donc inéligibles au sein de la DUP mise en place dans l'entreprise d'accueil.

Cette solution était préconisée par la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 2.2.2 Fiche 6 mais n'avait pas été reprise par la jurisprudence (antérieure à la « loi Rebsamen ») qui a autorisé les salariés mis à disposition, remplissant les conditions posées à l'article L. 2314-18-1 du Code du travail, à être éligibles au sein de la DUP (ancienne version) de l'entreprise d'accueil (Cass. Soc., 5 décembre 2012, n° 12-13.828).

Cons. Const., QPC 13 octobre 2017, n° 2017-661

Un syndicat a déposé une QPC devant le Tribunal d'instance estimant que l'article L. 2326-2 du Code du travail :

- portait atteinte au principe de participation garanti par la Constitution du 27 octobre 1946, dans la mesure où il privait les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice du droit reconnu aux autres salariés d'être éligibles à la DUP mise en place au sein de cette entreprise;
- violait le principe d'égalité devant la loi dans la mesure où les salariés mis à disposition, qui sont éligibles en qualité de DP, ne le sont en revanche pas à la DUP.

Le Conseil constitutionnel n'est pas de cet avis et considère que cet article qui ne méconnaît aucun droit ou liberté garanti par la Constitution, doit être déclaré conforme à la Constitution.

Les Sages retiennent en premier lieu que les salariés peuvent, en tout état de cause, en application des articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 du Code du travail, choisir d'exercer leur droit de vote et d'éligibilité aux institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise qui les emploie plutôt qu'au sein de l'entreprise utilisatrice.

En deuxième lieu, le Conseil constitutionnel précise qu'en excluant les salariés mis à disposition de la DUP de l'entreprise utilisatrice, le législateur « a cherché à éviter que des salariés qui continuent de dépendre d'une autre entreprise puissent avoir accès à certaines informations confidentielles, d'ordre stratégique, adressées à cette délégation unique lorsqu'elle exerce les attributions » du CE.

Enfin, pour les mêmes raisons, les Sages ont estimé que les DP ne devaient pas avoir accès aux mêmes informations confidentielles que les membres de la DUP. Dès lors, « la différence de traitement résultant de ce que les salariés mis à disposition sont éligibles en qualité de DP alors qu'ils ne le sont pas (...), à la DUP, repose sur une différence de traitement en rapport avec l'objet de la loi ».

Note : Le Conseil constitutionnel semble s'être manifestement aligné aux dispositions de l'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 qui prévoit que les salariés mis à disposition ne seront pas éligibles aux élections du CSE dans l'entreprise utilisatrice (article L. 2314-23 Du Code du travail nouveau).

CHSCT – Expertise – Contestation – Délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT – Devis tardif – Disposition conforme à la Constitution

Rappel : Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas de risque grave constaté dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail (article L. 4614-12 du Code du travail).

L'employeur peut contester la nécessité de cette expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise.

Pour ce faire, depuis la Loi travail, l'employeur doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT. Le juge doit statuer, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine (article L. 4614-13 du Code du travail).

Cons. Const., QPC 13 octobre 2017, n° 2017-662

A l'occasion d'un litige portant sur la contestation de l'expertise CHSCT, un employeur s'est pourvu en cassation.

Il reprochait au Président du TGI d'avoir déclaré sa demande irrecevable au motif qu'il avait saisi le Tribunal après l'expiration du délai de 15 jours.

Or, l'employeur soutenait qu'aucune information relative au coût prévisionnel de l'expertise, son étendue et son délai ne lui avait été communiquée ni par le CHSCT à l'issue de la délibération ni par l'expert dans le délai de 15 jours.

Dès lors, il lui était impossible d'agir en contestation dans le délai de 15 jours.

L'employeur estimait que ces dispositions le privaient de son droit à un recours juridictionnel effectif dans la mesure où elles ne lui permettaient pas de contester utilement la décision d'un CHSCT ordonnant une expertise, puisque aucun texte n'imposait de fixer tous les éléments :

- d'une part, dans la délibération du CHSCT,
- d'autre part, dans le délai de 15 jours à l'issue de cette délibération pour l'expert.

Pour autant, le Conseil constitutionnel a déclaré ces dispositions conformes à la Constitution.

Les Sages estiment que le législateur n'a pas méconnu le droit à un recours juridictionnel effectif dans la mesure où :

- d'une part, en vertu de l'article L. 4614-13-1 du Code du travail, l'employeur peut contester le coût final de l'expertise décidé par le CHSCT devant le juge judiciaire, dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût ;
- d'autre part, le Code du travail prévoit la possibilité pour l'employeur de contester devant le juge tous les éléments de l'expertise : nécessité, étendue, délai ou expert désigné.

Note : L'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a modifié le délai de contestation de l'expertise CHSCT, qui va devenir expertise CSE.

Ce délai sera prochainement fixé par décret. Le point de départ de ce délai est la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations relatives au coût prévisionnel, à l'étendue et à la durée de l'expertise (article L. 2315-86 nouveau).

Syndicat professionnel – Action en justice – Seuil de déclenchement des heures supplémentaires – Action recevable – Atteinte à l'intérêt collectif de la profession

Rappel : En vertu de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Cass. Soc., 7 septembre 2017, n° 16-11.495

Un syndicat et 2 élus ont saisi le TGI dans le but d'obtenir le remboursement par l'employeur des sommes indûment prélevées sur le salaire au titre des cotisations sociales.

Les salariés relevaient de la convention collective nationale « Syntec » et étaient soumis, à la fois à un forfait en heures de 38h30 et à un nombre maximal de 214 jours travaillés.

Ils estimaient que les heures accomplies au-delà de 35 heures par semaine devaient faire l'objet d'une exonération de cotisations sociales, en application de la loi n° 2007-1233 du 21 août 2007, dite loi « TEPA ».

Au contraire, l'employeur estimait que seules les heures effectuées au-delà de 37 heures 20 constituaient des heures supplémentaires et ouvraient droit aux exonérations de cotisations sociales.

Le litige portait sur le fait de savoir si l'action du syndicat était recevable.

La Cour d'appel a constaté que l'employeur avait appliqué le mauvais seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Elle a alors fait droit à la demande des salariés et du syndicat au titre du remboursement des cotisations sociales indûment prélevées.

Elle a également jugé recevable l'action du syndicat demandant à enjoindre l'employeur de remettre aux salariés qui en feront la demande un décompte individuel des heures supplémentaires avec le montant des sommes dues au titre des cotisations indûment prélevées, année par année.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation. Il faisait valoir :

- d'une part, que l'erreur commise dans l'application du régime de cotisations sociales pouvait porter atteinte à l'intérêt individuel du salarié mais non à l'intérêt collectif de la profession ;
- d'autre part, qu'il revenait aux salariés, et non au syndicat, de demander la condamnation de l'employeur à leur communiquer des documents individuels.

La Cour de cassation rejette la première demande de l'employeur mais fait droit à la seconde. Les hauts magistrats considèrent que l'action du syndicat tendant à l'application de loi « TEPA » et

à la définition du seuil de déclenchement des heures supplémentaires au regard des dispositions conventionnelles est recevable. Une telle action répare l'intérêt collectif de la profession.

En revanche, est irrecevable la demande du syndicat visant à la condamnation automatique de l'employeur à rembourser aux salariés concernés les cotisations indûment prélevées et à remettre à chacun des salariés concernés qui en ferait la demande un décompte individuel de leur situation. Ces demandes n'ont pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession mais relèvent de l'intérêt individuel de chaque salarié.

Législation et réglementation

Ordonnance relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

Les 5 ordonnances Macron ont été adoptées par le Conseil des ministres le 22 septembre 2017 puis publiées au JO le 23 septembre 2017.

Nous avons déjà traité dans l'actu-tendance :

- n° 415 l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective ;
- n° 416 l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation de l'emploi ;
- n° 417 l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales et plus particulièrement sur la fusion des instances représentatives du personnel.

L'actu-tendance de cette semaine porte sur le volet pénibilité.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est transformé en compte professionnel de prévention (C2P) depuis le **1^{er} octobre 2017**.

❖ **Les facteurs de risques professionnels**

✓ **Avant : 10 facteurs de risques**

Initialement le C3P prenait en compte 10 facteurs de risques professionnels, répartis en 3 familles :

- **contraintes physiques marquées :**
 - manutentions manuelles de charge,
 - postures pénibles,
 - vibrations mécaniques,
- **environnement physique agressif :**
 - agents chimiques dangereux,
 - activités exercées en milieu hyperbare,
 - températures extrêmes,
 - bruit,
- **rythmes de travail :**
 - travail de nuit,
 - travail en équipes successives alternantes,
 - travail répétitif.

✓ **Après : 6 facteurs de risques**

Désormais, seuls 6 facteurs de risques demeurent dans le champ du C2P (travail de nuit, répétitif, en équipes successives alternantes, au bruit, en milieu hyperbare ou à des températures extrêmes).

Les 4 autres facteurs de risques : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux sont exclus du C2P.

✓ **Que deviennent les 4 facteurs de risques ?**

Ces 4 facteurs ne sont pas supprimés. Ils permettent de faciliter le départ à la retraite anticipée des salariés justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 10 % reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à un ou plusieurs des 4 facteurs de risques professionnels.

Un arrêté fixera la liste des maladies professionnelles concernées.

❖ **Le mode de financement du C2P**

Initialement, le C3P était financé par des cotisations de l'employeur :

- Cotisations de base de 0.01% pour toutes les entreprises ;
- Cotisations additionnelles de 0.2% (exposition à un facteur de risques) ou 0.4% (à plusieurs facteurs de risques) pour les entreprises ayant exposé au moins un de leurs salariés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, au-delà-des seuils légaux.

Ces cotisations sont supprimées à compter du 1^{er} janvier 2018.

A compter de cette date, les droits acquis au titre du C2P vont être financés par la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP).

❖ **La gestion du C2P**

Avant, la gestion du C3P relevait de la CNAV et du réseau des organismes de la branche vieillesse du régime général de sécurité sociale.

A compter du 1^{er} janvier 2018, la gestion du C2P sera transféré à la CNAM et au réseau des organismes de la branche AT-MP.

❖ **Négociation sur la prévention**

Sont soumises à l'obligation de négocier sur la pénibilité les entreprises :

- employant au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe dont l'effectif est de 50 salariés au moins,
- employant une proportion minimale de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels, au-delà de seuils d'exposition définis par décret (actuellement 50% et le seuil sera abaissé à 25 % à partir du 1^{er} janvier 2018).

L'ordonnance a créé un nouveau cas de figure obligeant à négocier sur le thème de la pénibilité.

Les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés sont tenus de négocier lorsque leur sinistralité au titre des AT-MP est supérieure à un seuil déterminé par décret.

Cette disposition entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Projet de loi de finances (PLF) 2018 et projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) 2018

Nous traitons dans cette actu-tendance des points majeurs du PLF 2018 et du PLFSS 2018.

Il s'agit à ce stade de projets qui sont susceptibles d'évoluer au fait des discussions.

❖ **Hausse de la CSG**

Le gouvernement envisage de supprimer en 2018 les cotisations salariales d'assurance maladie (0.75%) et d'assurance chômage (2.40%), soit une baisse de prélèvements équivalente à 3.15% de leur rémunération brute.

Pour financer cette mesure, le PLFSS 2018 prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2018, une hausse de la CSG de 1.7 point, applicable à l'ensemble des revenus d'activité, de remplacement et du capital, à l'exception des allocations chômage et des indemnités journalières.

Afin de compenser cette hausse, le gouvernement envisage dans le PLF 2018 de majorer, à compter du 1^{er} janvier 2018, de 1.7 point la part de la CGS déductible des revenus soumis à l'impôt sur le revenu.

❖ Allègement des cotisations des employeurs

Le PLF 2018 prévoit de supprimer en 2019 le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). En contrepartie, le CICE serait transformé en allègement de cotisations sociales pour toutes les entreprises.

❖ Régime fiscal et social des indemnités dues en cas de rupture conventionnelle collective

Le gouvernement a déposé un amendement au PLF pour 2018 qui précise le futur régime fiscal et

social des indemnités versées dans le cadre de ruptures conventionnelles collectives telles que créées par les ordonnances du 22 septembre 2017 qui vise à « aligner le régime social et fiscal des indemnités versées dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective ou dans le cadre d'une rupture à la suite de l'acceptation du congé de mobilité sur celui applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ».

Les indemnités seraient donc exonérées d'impôt sur le revenu, et exonérées de cotisations sociales dans la limite de 2 fois le PASS.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

