


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



News disponible : La requalification d'un contrat de consultant en contrat de travail n'entraîne pas, pour l'employeur, l'obligation de rembourser les charges sociales acquittées par le salarié



RELATIONS INDIVIDUELLES

Requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet – Remboursement des frais professionnels (NON)

Rappel : Un salarié est à temps partiel dès lors que sa durée du travail est inférieure à celle d'un salarié à temps plein (article L. 3123-1 du Code du travail).

En cas de requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet, la durée de travail en résultant correspond à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement (Cass. Soc., 3 juin 2015, n° 13-21.671).

Ainsi, la requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps complet impose à l'employeur de procéder au paiement du salaire correspondant à un temps plein (Cass. Soc., 14 septembre 2016, n° 15-15.944).

La jurisprudence précise à ce titre que « cette obligation contractuelle ne saurait être affectée par les revenus que le salarié aurait pu percevoir par ailleurs » (Cass. Soc., 17 octobre 2012, n° 11-14.984).

Il en résulte notamment qu'en cas de requalification de contrats à durée déterminée (CDD) à temps partiel et contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet, le paiement de la rémunération au titre du temps complet est dû, sans déduction des allocations chômage perçues entre les différents CDD (Cass. Soc., 16 mars 2016, n° 15-11.396).

Dans cette hypothèse, le salarié doit établir qu'il s'est effectivement et constamment tenu à la disposition de son employeur pendant les périodes inter-contrats (Cass. Soc., 16 septembre 2015, n° 14-16.277).

Cass. Soc., 13 juin 2018, n° 17-14.658

Un salarié a été engagé en qualité d'agent de sécurité cynophile aux termes de plusieurs CDD à temps partiel conclus entre les années 2008 et 2012.

La convention collective applicable prévoit que les agents d'exploitation conducteur de chien de garde et de défense propriétaires de leur chien, âgé de 18 mois, tatoué et inscrit au registre de la Société centrale canine, bénéficient d'un

remboursement forfaitaire correspondant à l'amortissement et aux dépenses d'entretien, calculé par heure de travail de l'équipe conducteur-chien (Convention collective nationale des entreprises de prévention de sécurité, annexe IV, article 7).

Le salarié ayant obtenu en justice la requalification de ses CDD à temps partiel en CDI à temps complet, il saisit la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire au titre de la prime conventionnelle de chien, qui constituait selon lui « *un avantage lié aux sujétions d'emploi d'un agent de sécurité cynophile* ».

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande au titre des périodes non travaillées séparant les contrats, considérant que le salarié avait perçu pour chaque heure de travail effectif accomplie avec l'aide d'un chien un remboursement forfaitaire.

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve ce raisonnement, considérant qu'au regard des modalités de versement de la prime de chien, qui n'est due que par heure de travail effective de l'équipe conducteur-chien, celle-ci constitue un remboursement de frais professionnels.

Ainsi, le salarié ne pouvait prétendre au remboursement de la prime conventionnelle de chien au titre des périodes non travaillées.

Note : La Cour de cassation juge de manière constante que :

- la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée du travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ;
- la requalification d'un CDD en CDI ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail.

Il en résulte que la requalification de plusieurs CDD à temps partiel en CDI à temps complet nécessite :

- une irrégularité formelle des CDD au regard des règles propres au travail à temps partiel ;
- que le salarié ait été effectivement tenu de rester à la disposition permanente de son employeur pendant les périodes intermédiaires (Cass. Soc., 7 septembre 2017, n° 16-16.643).

Contrat de sécurisation professionnelle – Notification du motif économique – Validité du courrier électronique (OUI)

Rappel : Dans les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement, les employeurs doivent proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) aux salariés concernés par un projet de licenciement économique (article L. 1233-66 du Code du travail).

L'adhésion au CSP emporte rupture du contrat de travail. Cette rupture, qui ne comporte ni préavis ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (article L. 1233-67 du Code du travail).

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), l'employeur doit en énoncer le motif économique et le porter à la connaissance du salarié avant son acceptation (Cass. Soc., 16 novembre 2016, n° 15-12.293).

L'énonciation du motif économique permet au salarié, le cas échéant, de le contester en justice (Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 07-41.964).

Le motif économique doit figurer :

- soit dans le document écrit d'information sur le CSP remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement ;

- soit dans la lettre de licenciement, lorsque le délai dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de CSP expire après le délai d'envoi de la lettre de la lettre de licenciement (articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du Code du travail) ;
- soit lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du CSP, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation.

A défaut, la rupture du contrat de travail est dépourvue de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 22 septembre 2015, n° 14-16.218).

Cass. Soc., 13 juin 2018, n° 16-17.865

Une société envisageant l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique a procédé à la réunion d'information des délégués du personnel (DP) le 25 novembre 2013, dont le procès-verbal a été adressé par courrier électronique à l'ensemble des salariés, le 26 novembre 2013.

Dans le cadre de cette procédure, un salarié a été convoqué par lettre du 13 janvier 2014 à un entretien préalable fixé au 23 janvier 2014 en vue d'un éventuel licenciement pour motif économique.

Le salarié a adressé à l'employeur par lettre recommandée du 23 janvier 2014 le bulletin d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Il a reçu, le 25 janvier 2014, une lettre de l'employeur envoyée le 23 janvier 2014, relative au motif économique du licenciement.

Il a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de la rupture de son contrat de travail.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande et jugé son licenciement dénué de cause réelle et sérieuse. Selon elle, le procès-verbal envoyé à tous les salariés ne constituait pas un document

valable énonçant le motif économique du licenciement du salarié intéressé et ses incidences sur son emploi ou son contrat de travail.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, considérant que « le courrier électronique adressé au salarié le 26 novembre 2013, comportant le compte-rendu de la réunion avec le DP du 25 novembre 2013 relatif au licenciement pour motif économique envisagé, énonçait les difficultés économiques invoquées ainsi que les postes supprimés, dont celui de l'intéressé, ce dont il résulte que l'employeur avait satisfait à son obligation d'informer le salarié, avant son acceptation du CSP, du motif économique de la rupture ».

Il en résulte que dans le cadre d'un CSP, la notification par courrier électronique du motif économique de licenciement est valable, dès lors que le salarié en a été informé avant son acceptation.

Note : L'employeur doit retirer le dossier relatif au CSP auprès de Pôle emploi (Circ. Unédic n° 2016-09, 27 janvier 2016).

Il doit informer individuellement et par écrit chaque salarié visé par la procédure de licenciement du contenu du CSP et de la possibilité d'en bénéficier.

Refus d'homologation d'une convention de rupture conventionnelle – Etablissement d'une nouvelle convention de rupture – Nouveau délai de rétractation (OUI)

Rappel : Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Afin de garantir la liberté du consentement des parties, la rupture conventionnelle doit :

- faire l'objet d'une convention signée par les parties à l'issue d'un ou plusieurs entretiens (article L. 1237-12 du Code du travail) ;

- respecter un délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter de la date de sa signature par les deux parties (article L. 1237-13 du Code du travail) ;
- être homologuée par l'administration (article L. 1237-14 du Code du travail).

Le droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (article L. 1237-13 du Code du travail).

Cass. Soc., 13 juin 2018, n° 16-24.830

A la suite d'un entretien en date du 26 juillet 2013, un salarié et son employeur ont convenu d'une rupture conventionnelle datée du 27 juin 2013, fixant le terme du délai de rétractation au 11 août 2013.

Par lettre du 30 août 2013, l'autorité administrative a refusé d'homologuer cette convention au motif que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle était inférieure au minimum conventionnel.

Les parties ont alors signé un second formulaire de rupture conventionnelle, fixant le terme du délai de rétractation au 11 août 2013 et prévoyant une date d'entretien au 26 juillet 2013 et une date de rupture du contrat de travail au 9 octobre 2013.

Les parties ayant modifié à la hausse le montant de l'indemnité spécifique de rupture, la seconde rupture conventionnelle a fait l'objet d'une homologation.

Le 6 décembre 2013, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de la validité de la rupture.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande et jugé la rupture du contrat de travail équivalente à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, considérant que la modification du montant de l'indemnité spécifique de rupture imposait la

fixation d'un nouveau délai de rétractation, dont le salarié n'avait pas bénéficié en l'espèce.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme cette analyse. Selon la Haute juridiction, la cour d'appel «*qui a relevé que la première convention avait fait l'objet d'un refus d'homologation par l'autorité administrative, a exactement décidé que le salarié devait bénéficier d'un nouveau délai de rétractation et que, n'en n'ayant pas disposé, la seconde convention de rupture était nulle*».

Ainsi, la Cour de cassation rappelle que la signature d'une nouvelle convention de rupture conventionnelle, après un refus d'homologation d'une première convention, fait naître un nouveau délai de rétractation.

Note : Le délai de rétractation de 15 jours calendaires court donc à compter de la date de la signature de la seconde convention de rupture conventionnelle.

Il convient de noter que l'appréciation de la validité du droit de rétractation implique donc de se référer à la date d'envoi de la lettre, peu important que celle-ci ait été reçue par l'autre partie après le terme du délai de 15 jours (Cass. Soc., 14 février 2018, n° 17-10.035).

Licenciement d'un DG d'une société filiale – Signature de la lettre de licenciement par le DG de la société mère – Licenciement sans cause réelle et sérieuse (NON)

Rappel : En vertu de l'article L. 1232-6 du Code du travail, c'est à l'employeur qu'il appartient de notifier le licenciement.

L'employeur peut déléguer ce pouvoir à l'un de ses représentants. Toutefois, il ne peut donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise (Cass. Soc., 26 mars 2002, n° 99-43.155), notamment à son expert-comptable (Cass. Soc., 26 avril 2017, n° 15-25.204).

A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 7 décembre 2011, n° 10-30.222).

La Cour de cassation a déjà jugé que le directeur financier de la société mère n'est pas une personne étrangère aux filiales (Cass. Soc., 30 juin 2015, n° 13-28.146).

Cass. Soc., 13 juin 2018, n° 16-23.701

Un salarié engagé en qualité de directeur général (DG) d'une société filiale a été licencié pour faute grave par lettre du 26 février 2013 signée du DG de la société mère.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de son licenciement.

Selon lui, l'absence de délégation de pouvoir du DG de la société mère par la société filiale pour signer la lettre de notification, constituait une irrégularité de fond rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande et jugé que la Société lui avait à bon droit notifié son licenciement pour de graves manquements à ses obligations contractuelles.

Selon les juges du fond, la qualité du DG de la société mère pour licencier le salarié ne pouvait être contestée, dans la mesure où :

- le DG de la société mère avait transmis des directives aux DG des filiales ;
- il avait rencontré le salarié dans les locaux de la société filiale pour une réunion de travail suivie d'un compte-rendu sur l'orientation de la société filiale dans le groupe ;
- le salarié avait diffusé et lui avait transmis en copie un compte-rendu du comité de pilotage.

La Cour de cassation confirme ce raisonnement, et approuve la Cour d'appel « *ayant relevé que le salarié avait été licencié par le DG de la société mère qui supervisait ses activités, en sorte qu'il n'était pas une personne étrangère à la société filiale* » d'en avoir déduit que le licenciement était régulier, « *quand bien même aucune délégation de pouvoir n'aurait été passée par écrit* ».

Note : Il convient de rappeler que selon la jurisprudence, « *aucune disposition légale n'exige que la délégation de pouvoir de licencier soit donnée par écrit* » (Cass. Soc., 18 novembre 2003, n° 01-43.608).

La chambre sociale en déduit que l'action en contestation du licenciement ne peut être fondée sur le défaut de délégation de pouvoirs écrite du directeur financier l'ayant prononcé, dès lors que les juges du fond ont constaté que ce dernier avait agi au nom de l'entreprise.

RELATIONS COLLECTIVES

Mandatement d'un expert-comptable par le comité de groupe – Contestation de la rémunération – Procédure de référé devant le TGI (OUI)

Rappel : Le comité de groupe reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant (article L. 2332-1 du Code du travail).

Pour l'exercice de ses missions, le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable, rémunéré par l'entreprise dominante (article L. 2334-4 du Code du travail).

Le Code du travail précise, concernant l'expert-comptable du comité social et économique (article L. 2315-86 du Code du travail) ou du comité d'entreprise (ancien article L. 2325-40 du Code du travail), que l'entreprise peut contester le montant de ses honoraires devant le président du tribunal de grande instance (article R. 2315-50

du Code du travail pour le CSE et article R. 2325-7 pour le CE).

La Cour de cassation se prononce pour la première fois sur la contestation de la rémunération de l'expert désigné par le comité de groupe.

Cass. Soc., 6 juin 2018, n° 16-27.291

Un expert-comptable a été mandaté par le comité de groupe d'une société pour une mission d'examen des comptes annuels des années 2011, 2012 et 2013 et des prévisions 2014.

Le 11 mai 2015, il a saisi le président du TGI statuant en la forme des référés pour obtenir la fixation du montant de ses honoraires et la condamnation de la société à les payer.

La société a alors soulevé des exceptions d'incompétence au profit du tribunal de commerce et subsidiairement au profit du TGI statuant au fond.

Le président du TGI a alors rejeté les exceptions d'incompétence. Sa décision a été confirmée par la Cour d'appel.

La société a formé un pourvoi en cassation, faisant valoir que :

- la compétence du président du TGI ne pouvait être étendue à une hypothèse non prévue par la loi, dans la mesure où cela réduisait les garanties procédurales assortissant le règlement d'un litige au fond ;
- en l'absence de similitudes entre les attributions du CE et du comité de groupe, ces dernières n'étant pas des attributions de nature consultative, l'urgence à régler le différend relatif à la rémunération et aux fonctions de l'expert-comptable du comité de groupe ne justifiait pas l'extension du recours au référé hors de son champ d'application légal.

La Cour de cassation rejette le pourvoi, et relève « qu'il résulte des articles L. 2325-40, alors applicable, et L. 2334-4 du Code du travail, interprétés conformément à l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, que l'employeur peut contester la rémunération de l'expert-comptable mandaté par le comité de groupe et qu'eu égard aux exigences du droit à un recours juridictionnel effectif, un tel litige relève de la compétence du président du TGI statuant en la forme des référés en application de l'article R. 2325-7 du Code du travail ».

Note : La décision, rendue sous l'empire des dispositions antérieures aux ordonnances du 22 septembre 2017, semble toujours applicable, sous réserve de respecter les nouvelles modalités de contestation de la rémunération des experts désignés par le CSE.

En effet, l'article R. 2315-49 du Code du travail dispose désormais que dans une telle hypothèse, l'employeur saisit le juge dans un délai de 10 jours.

Dénonciation d'un usage prévoyant la domiciliation du syndicat dans l'entreprise – Atteinte injustifiée et disproportionnée à l'exercice du droit syndical (NON)

Rappel : L'employeur est tenu de mettre à la disposition :

- des sections syndicales, dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés : un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués ;
- de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, dans les entreprises ou établissements d'au moins 1000 salariés : un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement (article L. 2142-8 du Code du travail).

Le changement de local d'une section syndicale, décidé par l'employeur :

- doit répondre à un impératif légitime et proportionné au but recherché. Tel n'est pas le cas de l'expulsion des organisations syndicales de leurs locaux habituels, sans titre exécutoire (Cass. Soc., 26 septembre 2007, n° 06-13.810) ;
- ne doit pas porter atteinte à la liberté syndicale. A ce titre, la Cour de cassation a jugé que «*porte atteinte à la liberté syndicale, l'employeur qui déplace d'office sans autorisation judiciaire préalable le local syndical malgré l'opposition d'une organisation syndicale*» (Cass. Soc., 13 janvier 2010, n° 08-19.917).

Néanmoins, ces dispositions légales et leurs applications jurisprudentielles ne concernent en principe que les sections syndicales et non les organisations syndicales elles-mêmes.

Cass. Soc., 6 juin 2018, n° 16-25.527

Une société a procédé à la désignation de l'usage permettant aux syndicats d'être domiciliés au sein de l'entreprise.

Par lettres du 29 octobre 2012, une société a demandé à deux organisations syndicales de modifier leur siège statutaire et de le fixer en dehors des locaux de la société dans un délai de 2 mois.

Par assignation délivrée le 10 février 2014, la société a saisi le TGI pour que les syndicats soient condamnés sous astreinte à procéder à la modification demandée.

La Cour d'appel fait droit à sa demande et a ordonné le transfert et la fixation du siège des syndicats en dehors des locaux de la société, considérant :

- que l'usage en cause avait été régulièrement dénoncé ;
- que la décision de la société ne remettait pas en cause l'exercice du droit syndical et la liberté des syndicats de s'organiser au sein de l'entreprise ;
- qu'il n'était pas démontré que la société avait commis un quelconque abus de son droit de propriété ;
- que la société avait laissé un délai plus que raisonnable au syndicat pour organiser le transfert de son siège social dans un autre lieu et informé les représentants élus du personnel.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement, rappelant «*qu'aucune des prérogatives inhérentes à la liberté syndicale n'autorise les organisations syndicales à fixer leur siège statutaire au sein de l'entreprise sans accord de l'employeur ; qu'il en résulte que celui-ci peut dénoncer l'usage les y autorisant sous réserve de ne pas porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à l'exercice du droit syndical*».

La Haute juridiction approuve la Cour d'appel d'avoir jugé que l'employeur ne violait pas le droit syndical en dénonçant l'usage prévoyant la domiciliation du syndicat dans l'entreprise, dans la mesure où :

- un délai raisonnable avait été laissé au syndicat pour transférer son siège hors de l'entreprise ;
- aucun des éléments produits au débat ne laissait apparaître :
 - que la décision n'aurait pas concerné la totalité des organisations syndicales qui avaient fixé leur siège dans l'entreprise,
 - que l'employeur aurait commis un quelconque abus de son droit de propriété.

Contestation d'une expertise du CHSCT – Date de saisine du juge – Date de l'assignation (OUI)

Rappel : En vertu de l'article L. 4614-12 du Code du travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

- En cas de risque grave, révélé ou non par accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, constaté dans l'établissement ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1.

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'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 doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT (article L. 4614-13 du Code du travail).

Le juge est tenu de statuer dans les 10 jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend alors l'exécution de la décision du CHSCT jusqu'à la notification du jugement (article L. 4614-13 du Code du travail).

La jurisprudence récente a pu préciser que le délai de 15 jours pour saisir le juge devait courir à compter du jour où l'employeur avait été informé de la décision de recourir à l'expertise (Cass. Soc., 28 mars 2018, n° 16-28.561).

Cass. Soc., 6 juin 2018, n° 17-17.594

Le 30 novembre 2016, un CHSCT a, par une délibération, décidé du recours à une mesure d'expertise pour risque grave.

La société a alors saisi le président du TGI en la forme des référés, afin d'obtenir l'annulation de la délibération.

L'assignation a été délivrée le 14 décembre 2016, et remise ultérieurement au secrétariat-greffe.

Le 21 avril 2017, le TGI a annulé ladite délibération, retenant qu'il avait été saisi à la date de remise de l'assignation au secrétariat-greffe, soit le 14 décembre 2016.

Le CHSCT a alors formé un pourvoi en cassation, faisant valoir que lorsqu'une demande en contestation de la nécessité d'une expertise est présentée par voie d'assignation, la saisine du juge est réalisée par la remise au greffe d'une copie de cette assignation à la date de cette remise.

Ainsi, selon le CHSCT, le président du TGI aurait dû retenir la date de la remise au secrétariat-greffe et non la date de la délivrance de l'assignation.

La Cour de cassation ne retient pas l'argumentaire du CHSCT, considérant que « *la demande en justice devant le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés étant formée par assignation, la date de saisine du juge s'entend de celle de l'assignation* ».

L'assignation remise au greffe ayant été délivrée le 14 décembre 2016, il en résulte que l'instance a été introduite à cette date.

Note : Cette décision, rendue sous le visa des dispositions antérieures aux Ordonnances Macron et relatives aux CHSCT, semble également applicable à la contestation du recours ou des modalités de l'expertise du CSE (article L. 2315-86 du Code du travail).

Législation et réglementation

Indemnités de rupture conventionnelle collective – Régime social – Revirement de l'URSSAF

Le régime social des indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (RCC) a fait l'objet de revirements successifs.

En effet, le 19 avril 2018, l'Urssaf avait précisé le régime social des indemnités versées dans le cadre d'une RCC (cf Actu-tendance n° 446).

Ainsi, elle adoptait une position différente de celle du Ministère du travail, lequel indiquait dans son document Questions/réponses relatif à la RCC, que le régime social des indemnités devait suivre celui des indemnités versées dans le cadre d'un PSE.

L'Urssaf a procédé à un revirement et s'aligne sur la position du Ministère, considérant que le régime social des indemnités versées dans le cadre d'une RCC suit le régime des indemnités versées dans le cadre d'un PSE.

Ainsi, les indemnités versées dans le cadre d'une RCC sont :

- Exonérées totalement d'impôt sur le revenu ;
- Exonérées des cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS (sous réserve que le montant des indemnités ne soit pas supérieur à 10 PASS, auquel cas elles sont assujetties totalement) ;
- Exonérées de la CSG/CRDS dans la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement, dans la limite de 2 PASS (sous réserve que le montant des indemnités ne soit pas supérieur à 10 PASS, auquel cas elles sont assujetties totalement) ;
- Non soumises au forfait social.

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

2017
TROPHÉES
DU DROIT
P A R I S

TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration

2018
TROPHÉES
DU DROIT
P A R I S

TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

