


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](http://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

### **Indemnité transactionnelle – Preuve de l'indemnisation de tout ou partie du préjudice – Exonération des cotisations de sécurité sociale (OUI)**

**Rappel :** La Loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 a introduit un principe d'alignement des régimes social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail.

Les sommes non imposables versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, visées par l'article 80 duodecimes du CGI, sont :

- exclues de l'assiette de cotisations de sécurité sociale ;
- dans la limite d'un montant fixé à 2 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale).

Par application de ces dispositions, la Cour de cassation a pu juger, au cas par cas, que certaines sommes ne figurant pas parmi les « indemnités limitativement énumérées par l'article 80 duodecimes du CGI auquel renvoie l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale »

devaient être incluses dans l'assiette des cotisations.

Elle en a décidé ainsi à propos de l'indemnité transactionnelle versée à un salarié en réparation du non-respect de l'obligation de non-dénigrement imposée par une précédente transaction (Cass. Soc., 28 mai 2015, n° 14-14.494).

**Cass. Civ. 2<sup>e</sup>, 21 juin 2018, n° 17-19.773**  
**Cass. Civ. 2<sup>e</sup>, 21 juin 2018, n° 17-19.432**

Dans la 1<sup>e</sup> espèce (Cass. Civ. 2<sup>e</sup>, 21 juin 2018, n° 17-19.773), à la suite d'un contrôle portant sur deux années d'exercice, l'Urssaf a notifié à une société un redressement réintégrant notamment dans l'assiette des cotisations sociales, une partie des indemnités transactionnelles versées à la suite de 11 licenciements pour faute grave.

La société a saisi d'un recours la juridiction de sécurité sociale, qui a annulé le redressement, considérant que les indemnités transactionnelles versées aux salariés concernés devaient être exclues de l'assiette des cotisations sociales, en ce qu'elles devaient s'analyser comme des dommages-intérêts.

Saisie du litige, la Cour de cassation rappelle que les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail, autres que les indemnités non assujetties à l'impôt sur le revenu en application de l'article 80 duodecimes du CGI, « sont comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, à moins que l'employeur ne rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice ».

La Haute juridiction considère que le montant des indemnités ligueuses n'entraîne pas dans l'assiette des cotisations sociales, celles-ci compensant un préjudice pour les salariés, dans la mesure où :

- le salarié a été licencié pour faute grave ;
- l'indemnité transactionnelle ne comporte aucune indemnité de préavis et de licenciement ;
- le salarié n'a pas exécuté de préavis et s'engage à ne demander aucune indemnité et à n'engager ou poursuivre aucune contentieux.

Dans la 2<sup>e</sup> espèce (Cass. Civ. 2<sup>e</sup>, 21 juin 2018, n° 17-19.432), à la suite d'un contrôle portant sur deux années d'exercice, l'Urssaf a notifié à une société un redressement réintégrant notamment dans l'assiette des cotisations sociales, une partie des indemnités transactionnelles versées à la suite de 11 licenciements pour motif économique.

La société a saisi d'un recours la juridiction de sécurité sociale, qui a annulé le redressement.

La Cour d'appel a d'abord constaté que les ruptures des contrats de travail en cause relevaient d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique engagée par la société, au cours de laquelle elle a mis en œuvre un PSE.

Les juges du fond ont ensuite relevé que les sommes litigieuses avaient été versées aux salariés en complément de celles dues au titre du PSE et n'avaient pas un caractère salarial.

La Cour de cassation censure ce raisonnement, et rappelle que les sommes accordées, à titre transactionnel, en complément des indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un PSE sont soumises aux cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, « à moins que l'employeur ne rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation du préjudice ».

Selon elle, le caractère exclusivement indemnitaire des sommes versées en exécution des transactions n'étant pas établi, elles devaient être soumises aux cotisations de sécurité sociale.

**Note :** Ces deux solutions constituent des confirmations de jurisprudence, la Cour de cassation ayant récemment jugé que :

- les indemnités transactionnelles versées à des salariés contestant le caractère volontaire de leur départ à la retraite doivent être réintégrées dans l'assiette des cotisations si l'employeur ne rapporte pas la preuve qu'elles n'ont pas vocation à compenser un préjudice subi (Cass. Civ. 2<sup>e</sup>, 15 mars 2018, n° 17-11.336) ;
- les indemnités transactionnelles versées aux salariés à la suite de leur licenciement pour faute grave n'entraînent pas dans l'assiette des cotisations, dès lors que l'employeur démontrait le caractère indemnitaire de ces sommes (Cass. Civ. 2<sup>e</sup>, 15 mars 2018, n° 17-10.325).

## Accident du travail – Aptitude à reprendre le travail – Cessation du versement d'indemnités journalières (OUI)

**Rappel :** Afin de percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale, la victime d'un accident du travail est tenue :

- D'observer les prescriptions du praticien ;
- De se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical ;
- De respecter les heures de sortie autorisées par le praticien et fixées par décret ;
- De s'abstenir de toute activité non autorisée ;
- D'informer sans délai la caisse de toute reprise d'activité intervenant avant l'écoulement du délai de l'arrêt de travail (article L. 323-6 du Code de la sécurité sociale).

En cas de non-respect de ces obligations, le bénéficiaire restitue à la caisse tout ou partie des indemnités journalières perçues.

La jurisprudence précise à ce titre que « le service des indemnités journalières est subordonné à l'interruption du travail qu'il soit exercé à titre salarié ou libéral » (Cass. Soc., 12 décembre 2002, n° 01-20.189).

Néanmoins, la victime peut percevoir tout ou partie des indemnités journalières en cas de reprise d'un travail léger autorisé par le médecin traitant, si cette reprise est reconnue par le médecin-conseil de la caisse primaire comme de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure (article L. 433-1 du Code de la sécurité sociale).

### Cass. Civ. 2<sup>e</sup>, 21 juin 2018, n° 17-18.587

Un salarié victime d'un accident du travail le 28 février 2008 a perçu des indemnités journalières jusqu'au 20 avril 2010, date à laquelle la CPAM a, après une expertise technique, considéré qu'il était apte à reprendre le travail.

Contestant cette décision et sollicitant le paiement d'indemnités journalières entre le 20 avril 2010 et le 18 octobre 2011, date de consolidation de son état, le salarié a saisi d'un recours la juridiction de sécurité sociale.

La Cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes, jugeant qu'il y avait lieu de retenir une fin d'incapacité de travail au 20 avril 2010, dans la mesure où la victime aurait pu reprendre une activité professionnelle adaptée à ses douleurs.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement, et rappelle que « l'incapacité qui ouvre droit au bénéfice des indemnités journalières en cas d'AT ou de MP, s'entend non de l'inaptitude de la victime à reprendre son emploi antérieur à l'arrêt de travail, mais de celle d'exercer une activité salariée quelconque ».

L'expert désigné par les juges ayant considéré que le salarié n'était pas inapte à toute activité professionnelle, la Haute juridiction approuve les juges du fond d'avoir considéré que « l'intéressé ne se trouvant pas dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle quelconque à compter du 20 avril 2010, il ne pouvait pas prétendre au bénéfice des indemnités journalières de l'assurance des AT pour la période débutant à compter de cette date ».

**Note :** L'interdiction d'exercer « toute activité non autorisée » (article L. 323-6 du Code de la sécurité sociale) concerne non seulement les fonctions salariées de la victime, mais s'étend également :

- à son mandat de membre d'une institution représentative du personnel (Cass. Soc., 21 mars 2014, n° 12-20.002) ;
- à ses activités personnelles, notamment :
  - sportives (Cass. Civ., 2<sup>e</sup>, 9 décembre 2010, n° 09-14.575) ;
  - bénévoles (Cass. Civ., 2<sup>e</sup>, 9 avril 2009, n° 07-18.294).

## Signification d'une contrainte par l'Urssaf – Absence d'indication de l'adresse du tribunal – Point de départ du délai de recours (NON)

**Rappel :** Toute action ou poursuite visant au recouvrement des cotisations de sécurité sociale est précédé :

- d'un avertissement, si elle a lieu à la requête du ministère public ;
- d'une mise en demeure, si elle n'a pas lieu à la requête du ministère public (article L. 244-2 du Code de la sécurité sociale).

Si la mise en demeure ou l'avertissement reste sans effet au terme d'un délai d'un mois à compter de sa notification, le recouvrement forcé des cotisations se poursuit par la délivrance d'une contrainte par acte d'huissier de justice ou lettre recommandée avec avis de réception.

A peine de nullité, l'acte d'huissier ou la notification mentionne :

- la référence de la contrainte ;
- le montant de la contrainte ;
- le délai dans lequel l'opposition doit être formée ;
- l'adresse du tribunal compétent et les formes requises pour sa saisine (article R. 133-3 du Code de la sécurité sociale).

Le débiteur peut alors former une opposition à contrainte, qui doit être motivée, dans les 15 jours à compter de la notification ou de la signification, par :

- inscription au secrétariat du TASS dans le ressort duquel il est domicilié ;
- lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressé au secrétariat du TASS, pour les débiteurs domiciliés à l'étranger (article R. 133-3 du Code de la sécurité sociale)

## Cass. Civ. 2<sup>e</sup>, 21 juin 2018, n° 17-16.441

L'Urssaf a signifié à un cotisant une contrainte, à laquelle il a formé opposition devant la juridiction de sécurité sociale.

Le cotisant faisait notamment valoir que l'adresse du tribunal compétent pour former cette opposition n'étant pas indiquée sur la signification de la contrainte, le délai de recours ne courait pas.

La Cour d'appel, retenant que l'adresse du tribunal figurait sur la contrainte elle-même a jugé l'opposition irrecevable comme tardive, le délai de recours ayant expiré.

La Cour de cassation censure ce raisonnement, et rappelle que selon l'article R. 133-3 du Code de la sécurité sociale, « l'absence d'indication ou l'indication incomplète ou erronée dans l'acte de signification d'une contrainte décernée par le directeur de l'organisme de recouvrement par acte d'huissier de justice ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du délai dans lequel l'opposition doit être formée, de l'adresse du tribunal compétent ou des formes requises pour sa saisine, a pour effet de ne pas faire courir le délai de recours ».

La Haute juridiction précise que l'acte de signification par huissier de justice ne comportant pas l'adresse du tribunal compétent pour connaître de l'opposition, le délai de recours contentieux n'avait pas couru.

**Note :** Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence, la Cour de cassation ayant antérieurement admis la validité de l'acte de signification contenant seulement l'indication du tribunal compétent, dès lors que la copie de la contrainte annexée à cet acte précisait l'adresse de la juridiction (Cass. Soc., 25 janvier 2001, n° 99-14.834).

## **Absence de fourniture d'un travail – Engagement tardif de la procédure de licenciement pour motif économique – Manquement grave justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail (OUI)**

**Rappel :** S'il estime que son employeur manque à ses obligations contractuelles, le salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Les juges du fond apprécient souverainement le caractère suffisamment grave des manquements de l'employeur invoqués par le salarié (Cass. Soc., 8 avril 2010, n° 09-41.134).

Ainsi, lorsque le salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail, deux hypothèses doivent être envisagées :

- Si les manquements de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail, le juge prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail, qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse (Cass. Soc., 20 janvier 1998, n° 95-43.350 ;
- Si les manquements de l'employeurs ne sont pas suffisamment graves ou infondés, le juge déboute le salarié de sa demande et la relation de travail se poursuit (Cass. Soc., 7 juillet 2010 n° 09-42.636).

A titre d'exemple, la Cour de cassation juge de manière constante que le manquement de l'employeur a son obligation de sécurité entraînant une dégradation de l'état de santé d'un salarié est suffisamment grave et de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail. Ainsi, il justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail (Cass. Soc., 8 juin 2017, n° 16-10.458).

### **Cass. Soc., 13 juin 2018, n° 17-16.022**

Un projet de fermeture du magasin auquel une salariée, engagée depuis le 28 octobre 2008, travaillait, a été précipité par l'exigence du bailleur de libérer les lieux dès le 1<sup>er</sup> octobre 2012 sous peine de refuser toute résiliation anticipée du bail.

La société a alors dispensé d'activité la salariée, tout en maintenant sa rémunération.

Le 6 novembre 2013, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le 28 janvier 2014, elle a été licenciée pour motif économique.

La Cour d'appel a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail, constatant que la société :

- n'avait plus fourni de travail à la salariée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012 ;
- n'établissait pas lui avoir proposé de travailler à un autre poste ;
- ne l'avait pas informée du licenciement pour motif économique envisagé que le 29 octobre 2012.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement, considérant que la gravité des manquements commis par l'employeur empêchait la poursuite du contrat de travail, dans la mesure où ce dernier s'était « soustrait à son obligation de fourniture de travail et avait tardé à mettre en œuvre la procédure de licenciement économique, en sorte que la salariée était demeurée dans une situation incertaine ».

**Note :** La charge de la preuve du respect de l'obligation de fournir un travail incombe à l'employeur.

Ainsi, un salarié ne peut être débouté de sa demande de résiliation judiciaire au motif qu'elle n'établissait pas la preuve que son employeur avait refusé de lui fournir un travail (Cass. Soc., 16 mai 2012, n° 10-25.721).

**Egalité de traitement – Salarié engagé après l'entrée en vigueur d'un accord de substitution – Revendication de l'ancien accord (NON)**

**Rappel :** Le principe jurisprudentiel de l'égalité de traitement oblige l'employeur à garantir les mêmes droits aux salariés placés dans une situation identique.

Il peut être décliné à travers le principe d'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, dès lors que les salariés en cause sont placés dans une situation identique (Cass. Soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680, dit « *arrêt Ponsolle* »).

Ainsi, en cas de disparité de rémunération entre des salariés placés dans des situations identiques, les tribunaux recherchent si l'employeur peut faire état de raisons objectives, étrangères à toute discrimination (Cass. Soc., 9 avril 2002, n° 99-44.354), dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Cass. Soc., 15 mai 2007, n° 05-42.894).

Néanmoins, la Cour de cassation admet une différence de traitement en faveur des salariés embauchés avant la dénonciation d'un accord collectif, lorsque cette différence résulte des avantages individuels acquis compensant, en l'absence d'accord de substitution, le préjudice qu'ils subissent du fait de la dénonciation de l'accord dont ils tiraient les avantages (Cass. Soc., 24 septembre 2008, n° 06-43.529).

Dans ce cas, les salariés embauchés postérieurement à la dénonciation de l'accord ne peuvent prétendre au bénéfice de ces avantages en invoquant, pour ce faire, la violation du principe d'égalité de traitement (Cass. Soc., 11 juillet 2007, n° 06-42.128).

**Cass. Soc., 28 juin 2018, n° 17-16.499**

Un accord d'entreprise, conclu en 1988, prévoyait la valorisation de l'ancienneté des salariés de la société par une évolution indiciaire automatique tous les trois ans.

Un accord d'entreprise, conclu en 1998, a supprimé ce système, et lui a substitué une prime spécifique, tout en maintenant le maintien des indices déjà acquis par les salariés recrutés avant la négociation de cet accord, afin de compenser l'application du nouveau régime, moins favorable pour ces derniers.

Un salarié, engagé par CDI à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire, se prévalant d'une différence de traitement injustifiée.

Selon lui, la modification instituée par l'accord de 1998 ne pouvait justifier l'octroi d'un indice différent entre deux salariés placés dans des situations équivalentes sur la seule considération que l'un d'eux a été engagé après l'entrée en vigueur de l'accord de 1998.

La cour d'appel ne fait pas droit à ses demandes et rejette l'existence d'une violation du principe « *à travail égal, salaire égal* », considérant que le salarié, engagé postérieurement à l'accord de 1998, qui s'était substitué à l'ancien accord, ne pouvait revendiquer l'application de ce dernier.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement, considérant que « *les salariés engagés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ne peuvent revendiquer, au titre du principe d'égalité de traitement, le bénéfice des dispositions prévues par l'accord collectif antérieur* ».

Ainsi, le salarié ne pouvait revendiquer le bénéfice de l'accord conclu en 1988.

## **Candidature au départ volontaire – Caractère préjudiciable de ce départ au bon fonctionnement de la nouvelle organisation – Preuve incombant à l'employeur (OUI)**

**Rappel :** Afin d'éviter ou de limiter le nombre de licenciements dans le cadre d'une restructuration, il est possible de prévoir des mesures incitant les salariés à se porter volontaires au départ.

Le plan de départs volontaires s'impose aux conditions qu'il prévoit :

- à l'employeur (Cass. Soc., 12 janvier 2016, n° 13-27.776) ;
- au salarié (Cass. Soc., 11 mars 2016, n° 14-29.096).

L'employeur peut s'opposer à la candidature au départ volontaire d'un salarié :

- s'il justifie son opposition par des raisons objectives répondant aux prévisions du plan (Cass. Soc., 11 octobre 2005, n° 03-44.985) ;
- si la candidature ne répond pas aux conditions prévues par le plan, et que le salarié dispose de compétences essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise, rendant impossible toute permutabilité avec les autres salariés (Cass. Soc., 11 mars 2016, n° 14-29.096).

En tout état de cause, les salariés candidats au départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif ou d'un PSE, qui se trouvent dans une situation comparable, doivent être traités de la même manière (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> février 2011, n° 09-43.343).

### **Cass. Soc., 7 juin 2018, n° 16-28.678**

Un salarié a été engagé en qualité d'ingénieur étude développement par une société, et occupait en dernier lieu les fonctions de consultant solutions senior.

Dans le cadre d'un accord d'entreprise relatif à la mobilité externe pour une adaptation des effectifs, le salarié s'est porté candidat au départ volontaire le 8 avril 2013 pour rejoindre une autre société de conseil.

L'employeur lui a refusé ce départ au motif que ses compétences rendaient son remplacement délicat et son départ serait préjudiciable au bon fonctionnement de la société.

Par lettre du 21 juin 2013, il a présenté sa démission, qui a été acceptée par la société, puis saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir :

- à titre principal, une indemnisation au titre du refus abusif de sa candidature au départ volontaire ;
- à titre subsidiaire, la requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle ni sérieuse, avec toutes les conséquences financières qu'elle emporte.

La Cour d'appel fait droit à sa demande et juge abusif le refus de la candidature du salarié par la société, et la condamne à payer au salarié des sommes au titre de l'indemnité de licenciement pour motif économique et d'indemnités complémentaires.

Les juges du fond ont à ce titre considéré qu'il appartenait à la société de prouver que sa décision de refus de candidature du salarié au départ volontaire n'était pas abusive.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement, en se fondant notamment sur le fait que l'accord de mobilité externe prévoyait « la possibilité de ne pas donner suite à la candidature au départ volontaire de l'entreprise pour assurer le bon fonctionnement de la société au motif que le salarié ne doit pas posséder une compétence ou un savoir-faire particulier rendant son remplacement particulièrement délicat, ou conduisant directement ou indirectement à un recrutement externe pour le remplacer et dont le départ serait en conséquence préjudiciable pour la société ou le groupe ».

La Haute juridiction approuve donc la Cour d'appel d'avoir considéré, sans inverser la charge de la preuve, qu'il incombait à la société entendant refuser le départ du salarié, de justifier de « *la réalité du caractère préjudiciable de ce départ au bon fonctionnement de la nouvelle organisation* ».

**Note** : En pratique, lorsqu'un salarié porte sa candidature au départ volontaire à la connaissance de l'employeur, ce dernier peut refuser, mais doit être en mesure de prouver que :

- le salarié ne remplit pas les conditions fixées par le plan ;
- le salarié dispose de compétences essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise ;
- son opposition est justifiée par des raisons objectives répondant aux prévisions du plan ;
- les salariés concernés par le plan de départ n'ont fait l'objet d'aucune différence de traitement injustifiées.

## Législation et réglementation

### Ordonnance n° 2018-474 du 12 juin 2018 relative à la simplification et à l'harmonisation des définitions des assiettes des cotisations et contributions sociales

L'Ordonnance n° 2018-474 du 12 juin 2018 contient diverses dispositions visant à simplifier et harmoniser les définitions des assiettes des cotisations et contributions sociales.

Ces dispositions s'appliqueront aux cotisations et contributions dues pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018.

Vous trouverez ci-dessous les principales mesures sociales contenues dans l'ordonnance.

#### ❖ Assiette de la CSG

L'ordonnance définit dans un article unique l'assiette de la CSG, qui devient « *l'assiette de référence, par rapport à laquelle se définissent les autres assiettes de calcul des prélèvements sociaux, en particulier l'assiette des cotisations de sécurité sociale applicable aux salariés* ».

L'ordonnance précise que la CSG est due sur toutes les sommes, ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un

travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction électorale, quelles qu'en soient la dénomination ainsi que la qualité de celui qui les attribue, que cette attribution soit directe ou indirecte (article L. 136-1-1 du Code de la sécurité sociale, l., al. 1<sup>er</sup>).

Elle exclut des revenus d'activité « *les remboursements effectués au titre de frais professionnels correspondant, dans les conditions et limites fixées par arrêté [...] à des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi des travailleurs salariés ou assimilés que ceux-ci supportent lors de l'accomplissement de leurs missions* » (article L. 136-1-1 du Code de la sécurité sociale, l., al. 2).

En outre, elle clarifie l'ensemble des sommes incluses ou exclues de l'assiette de la CSG, en les recentrant en trois articles (articles L. 136-1-1 à L. 136-1-3 du Code de la sécurité sociale).

#### ❖ Assiette des cotisations de sécurité sociale

L'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale est modifié et dispose désormais que « *Les cotisations de sécurité sociale dues au titre de l'affiliation au régime général [...] sont assises sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette [de la CSG].*



*Elles sont dues pour les périodes au titre desquelles ces revenus sont attribués ».*

En sont exclues :

- Les sommes allouées au titre de l'intéressement ;
- Les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation ;
- Les sommes versées par l'employeur à un plan d'épargne ;
- Certaines contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire ;
- Les contributions patronales à l'acquisition des chèques-vacances, dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

- Les avantages mentionnés au I des articles 80 bis et 80 quaterdecies du CGI.
- Dans la limite de 2 PASS, les indemnités de rupture.

#### ❖ **Assiette de la CRDS**

L'article 3 de l'ordonnance modifie l'assiette de la CRDS pour l'aligner sur celle de la CSG de manière expresse.

#### ❖ **Autres mesures**

L'ordonnance remplace les termes « rémunération » et « gains » par les termes « revenus d'activité ».

## 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  
PARIS

### TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :  
Réorganisation, Négociation  
collective et Restructuration

2018  
TROPHÉES  
DU DROIT  
PARIS

### TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

