

L'Essentiel

JANVIER 2017

SOMMAIRE

	Pages :
- Article de notre partenaire la CERA	2
- La prime à l'embauche	3
- Infractions routières et identité du salarié	3
- Tests salivaires	4
- Décrets sur le temps de travail	5 - 6
- Loi travail : décret sur la médecine du travail	6 - 8
- Hausse des cotisations retraite	8
- Réévaluation du SMIC	9
- Minimum garanti	9
- Plafond de la sécurité sociale	9
- Avantages en nature au 1 ^{er} janvier 2017	9 - 11
- Régime fiscal et social des indemnités de rupture au 1 ^{er} janvier 2017	12 - 14

L'année 2016 est terminée et un rapide bilan s'impose afin de poser les bases pour l'année qui débute. Le comportement des investisseurs a été en général d'adopter une position d'attente face à l'incertitude tout au long de l'année, attente des messages quant à l'évolution des politiques monétaires des grandes banques centrales notamment américaine et européenne, attente des résultats d'échéances politiques comme le « Brexit », le référendum en Italie ou encore les élections américaines.

Sur ce dernier point, il conviendra de surveiller début 2017, au-delà des déclarations, les premières décisions de l'administration américaine sur le plan économique et fiscal, notamment les mesures relatives au commerce extérieur. A la lecture des indicateurs avancés comme les enquêtes auprès des directeurs d'achat, la dynamique de la croissance américaine devrait s'accélérer au premier semestre de l'année. En contrepartie, la réaction des partenaires commerciaux à la mise en place éventuelle de nouvelles taxes sur les échanges sera à analyser précisément.

Concernant les taux longs euro, ils devraient être marqués par les événements politiques en 2017, et plus particulièrement par les élections dans plusieurs pays comme l'Italie, l'Allemagne et la France. Les investisseurs pourraient à nouveau faire preuve d'attentisme face à ces aléas politiques dont le principal risque réside dans la victoire des eurosceptiques. Si ce scénario devait se concrétiser, il serait de nature à générer d'importants mouvements sur les marchés de taux et actions. Enfin, le déclenchement de l'Article 50 marquant le début du « Brexit » devrait avoir comme conséquence, en plus du lancement du processus de négociation, une hausse de la volatilité.

Au regard des perspectives de croissance en **zone euro**, nous remarquons que la croissance économique s'est stabilisée voire améliorée dans la plupart des pays membres de la zone euro sur l'année 2016. L'environnement mondial paraît par ailleurs mieux orienté qu'un an auparavant. Le risque déflationniste, combattu par une politique monétaire très expansionniste de la part de la Banque centrale européenne, semble s'éloigner grâce à la remontée des prix des matières premières sans pour autant encore totalement disparaître une fois les effets de base dissipés. Du point de vue des enquêtes de conjoncture, les données du mois de novembre mais surtout celles du mois de décembre illustrent le renforcement de la dynamique économique et plus particulièrement dans le secteur manufacturier. Etant donné que les pays de la zone euro échangent beaucoup entre eux, un cercle vertueux pourrait s'instaurer et permettre l'accélération de la croissance en 2017.

En France, l'indice du climat des affaires s'est fortement amélioré et a atteint un plus haut depuis juillet 2011. La consommation des ménages montre un profil robuste en ligne avec l'optimisme transparaissant dans les indices de confiance et permettra d'amortir un choc sur l'activité et la croissance française.

Plusieurs risques, qui si ils se matérialisaient simultanément, pourraient fortement perturber la dynamique de l'activité économique de la zone euro et par effet d'entraînement de la France. Par exemple, une forte dépréciation de l'euro par rapport au dollar américain renchérirait mécaniquement le coût des matières premières et alourdirait la facture énergétique. Pour rappel, la France importe la quasi-totalité du gaz, pétrole et charbon dont elle a besoin. Les autres risques (échéances politiques, protectionnisme américain, surchauffe du crédit en Chine, etc.) vont nécessairement induire de la volatilité.

En conclusion, l'environnement économique et financier, malgré des échéances à venir, est mieux orienté notamment par la convergence des trois zones principales.

LA PRIME A L'EMBAUCHE

Un décret du 28 décembre officialise la prolongation du dispositif de la prime à l'embauche pour six mois soit jusqu'au 30 juin 2017.

Exonération totale de cotisations sociales patronales

Mise en place le 18 janvier 2016, cette mesure s'inscrit dans la continuité des politiques de baisse du coût du travail à proximité du Smic.

Elle est ouverte aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent en CDI ou CDD d'au moins six mois un salarié dont la rémunération n'excède pas 1,3 Smic.

Le montant de l'aide s'élève alors à 2 000 euros par an pendant deux ans pour un salarié embauché à temps plein.

Cette prime n'est pas cumulable avec les aides d'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi. Mais elle peut être adjointe à d'autres aides publiques, comme le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et le pacte de responsabilité.

INFRACTIONS ROUTIERES ET IDENTITE DU SALARIE

A compter du 1^{er} janvier 2017, le code de la route imposera aux employeurs d'informer l'administration de l'identité et de l'adresse de la personne ayant commis une infraction routière avec un véhicule appartenant à la société.

Cette déclaration devra s'opérer dans les 45 jours de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention.

Elle se fera par le formulaire joint à la contravention ou sur internet.

Ces dispositions concernent les infractions constatées par un appareil de contrôle automatique. Cela devrait donc concerner principalement les excès de vitesse, bien que le respect des feux rouges ou du poids total autorisé en charge (PTAC) puissent être concernés.

Le refus de l'employeur de communiquer l'identité et l'adresse du salarié est passible d'une amende d'au maximum 750€.

L'employeur pourra s'exonérer de sa responsabilité s'il démontre l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.

Article L121-6 du code de la route

TESTS SALIVAIRES

Le conseil d'Etat a rendu le 5 décembre 2016, une décision **autorisant les tests salivaires de dépistage de drogues par l'employeur.**

Pour que les résultats d'un test puissent être valablement utilisés par l'employeur, il faut que cette possibilité soit prévue par le règlement intérieur et que ce dernier comporte les conditions suivantes :

- ⇒ **les stupéfiants constituent un danger pour le salarié ou pour les tiers en raison de la nature du poste tenu** (nous vous conseillons de définir les postes susceptibles de faire l'objet d'un contrôle en lien avec le CHSCT).
- ⇒ **Prévoir que le salarié a la possibilité de faire effectuer une contre-expertise aux frais de l'employeur.**
- ⇒ **respecter le secret professionnel sur les résultats obtenus.**

Par ailleurs, comme pour les clauses sur les éthylo-tests, le règlement intérieur devra logiquement prévoir :

- ⇒ la faculté pour l'employeur de sanctionner le salarié sur la base des résultats du test ;
- ⇒ le test devra être pratiqué par une personne formée à son utilisation; le contrôle devra être pratiqué d'une façon discrète et en présence d'un témoin ;
- ⇒ avant d'être soumis au test de dépistage, le salarié concerné devra être préalablement informé que :
 - il est en droit de refuser le test ;
 - un tel refus pourra entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ;
 - il peut solliciter l'assistance d'un tiers appartenant au personnel de l'entreprise ;

CE, 5/12/2016, n°394178

DECRETS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Deux décrets d'application de la loi Travail sont parus le 18/11/2016 et précisent notamment le régime de modulation, des astreintes et la possibilité de déroger à la durée maximale hebdomadaire de travail de 44 heures.

1- Modulation du temps de travail

Dorénavant, à condition que l'accord de branche l'autorise, un accord d'entreprise pourra prévoir une variation de la durée du travail sur une période supérieure à un an, dans la limite de trois ans.

Dans ce cas, l'accord prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré (D 3121-25).

Variation du temps du travail sur 9 semaines

A défaut d'accord, le décret du 18/11/2016, précise qu'à compter du 1^{er}/01/2017, l'employeur pourra unilatéralement mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines dans la limite de :

- 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés ;
- 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Cet aménagement unilatéral par l'employeur existe actuellement, mais dans la limite de 4 semaines.

2- Astreintes

Par principe, les astreintes ne peuvent être mises en place dans l'entreprise que par un accord collectif.

A défaut d'accord la loi prévoit que l'employeur puisse fixer le mode d'organisation des astreintes et leur compensation, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Les modalités d'information des salariés viennent d'être fixées par le décret du 18/11/2016.

Ce décret prévoit que l'employeur doit communiquer, par tout moyen conférant date certaine, aux salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreinte.

Cette information doit être faite dans **un délai de 15 jours. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai est ramené à un jour** avant la mise en œuvre de l'astreinte. (R 3121-3 du C.T.)

Décret N° 2016-1551 du 18/11/2016

3- Dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail de 44 heures

La durée maximale hebdomadaire reste fixée par la loi à **48 heures, 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.**

Un accord d'entreprise pourra prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 46 heures sur 12 semaines.

A défaut d'accord, le dépassement de la durée hebdomadaire de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives pourra être autorisé par la DIRECCTE, dans la limite d'une durée totale maximale de 46 heures. Le CE, ou à défaut les DP, doivent donner leur avis sur les demandes d'autorisation.

Un décret du 18/11/2016 prévoit ainsi qu'à défaut d'accord, le dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sera soit accordé par l'inspecteur du travail en cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail.

La demande d'autorisation doit être adressée à l'inspecteur du travail assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et précise la durée pour laquelle l'autorisation est sollicitée.

Décret N° 2016-1551 du 18/11/2016

LOI TRAVAIL : DECRET SUR LA MEDECINE DU TRAVAIL

La loi EL KHOMRI a réformé la médecine du travail du 08/08/2016 (voir l'Essentiel de novembre 2016).

Sur certains points, cette réforme nécessitait un décret d'application qui vient d'être pris le 27 décembre 2016 et applicable au 1^{er} janvier 2017.

I- Les principales mesures

Sont particulièrement à signaler les mesures suivantes :

- La **visite d'information et de prévention**, pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail, **remplace la visite médicale d'embauche**. Elle doit être organisée dans les 3 mois qui suivent la prise de poste, sauf si le salarié a déjà bénéficié d'une telle visite dans les 5 précédentes années. (R 4624-10)

- La **visite d'information et de prévention** est renouvelée selon une périodicité fixée par le médecin du travail, et au moins tous les 5 ans. (R 4624-16)

- Les **travailleurs de nuit** et les **moins de 18 ans** bénéficient de la visite d'information et de prévention avant d'être affectés à leur poste, puis au maximum tous les 3 ans. (R 4624-17 et 18)

- Les **femmes enceintes, ayant accouché ou allaitant** peuvent bénéficier à tout moment d'un examen médical pratiqué par le médecin du travail. (R 4624-19)

- Les **travailleurs handicapés et bénéficiaires d'une pension d'invalidité** sont orientés vers le médecin du travail qui définit les modalités et la périodicité de leur suivi médical. Ils sont reçus par le service de santé au travail au moins une fois tous les 3 ans.

- L'aptitude physique des **personnes affectées sur des postes à risque** est vérifiée par le médecin du travail préalablement à leur entrée en fonctions, sauf exceptions. Ces personnes bénéficient d'un examen médical d'aptitude tous les 4 ans au maximum et d'une visite intermédiaire tous les 2 ans. (R 4624-28).

- L'**inaptitude physique** du salarié peut être constatée, après concertation entre le médecin du travail, l'employeur et le salarié, à l'issue d'un seul examen médical. Le médecin du travail peut néanmoins, s'il le juge nécessaire, pratiquer un second examen médical dans les 15 jours. (R 4624-42)

II- Examen de reprise et inaptitude

1) L'examen de reprise

Les cas de déclenchement des visites de reprise restent inchangés. Mais, selon le décret, dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit saisir la médecine du travail. Ce dernier organise l'examen de reprise le **jour de la reprise effective du travail** par le salarié, et au plus tard dans un **délai de huit jours** qui suivent cette reprise.

2) L'inaptitude

Avant l'entrée en vigueur de la loi travail, l'inaptitude était par principe prononcée après deux visites médicales. A compter du 1^{er} janvier 2017, le principe est à la visite unique.

Désormais, le médecin du travail ne pourra constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

1. S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
2. S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;

3. S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
4. S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi afin de dispenser l'employeur de chercher un reclassement.

3) Contestation de l'avis médical

Désormais, en cas de désaccord sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, l'employeur peut saisir le conseil des prud'hommes en référé.

Le décret précise que cette formation des référés doit être **saisie dans un délai de 15 jours** suivant la notification de l'élément contesté. (R 4624-45)

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

HAUSSE DES COTISATIONS RETRAITE

Le taux de la cotisation d'assurance vieillesse de base déplafonnée est fixé à 2,30 % au 1^{er} janvier 2017.

Déjà augmenté de 0,10 point au 1^{er} janvier 2016, le taux de la cotisation d'assurance vieillesse de base applicable sur la totalité de la rémunération du salarié subira une nouvelle hausse en début d'année pour s'établir à 2,30 %.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2017 se répartira comme suit :

- La part patronale passera de 1,85 % à 1,90 % ;
- et la part salariale de 0,35 % à 0,40 %.

Précision : le taux de la cotisation retraite assise sur la part de rémunération ne dépassant pas le plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 269 € en 2017) restera, quant à lui, fixé à 15,45 %.

Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 (JO du 19/12)

REEVALUATION DU SMIC

Le taux horaire du SMIC est porté à 9,76 € bruts au 1^{er} janvier 2017, contre 9,67 € depuis le 1^{er} janvier 2016.

Il atteindra ainsi 1.480,27 € bruts par mois pour 151,67 heures de travail.

Décret n°2016-1818 du 22 décembre 2016 (JO 23/12)

MINIMUM GARANTI

Le minimum garanti qui sert de base de calcul à divers avantages sociaux s'établit à 3,54 € au 1^{er} janvier 2017.

Décret n°2016-1818 du 22 décembre 2016 (JO 23/12)

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

La valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale est portée de 3.218 € à 3.269 € au 1^{er} janvier 2017.

La valeur annuelle du plafond de sécurité sociale utilisée pour la régularisation annuelle de cotisations est fixée à 39.228 €.

AVANTAGES EN NATURE AU 1^{er} JANVIER 2017

Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture sont revalorisés au 1^{er} janvier 2017.

NOURRITURE

Les avantages en nature accordés par l'employeur au salarié sont considérés comme un élément de la rémunération et supportent donc les cotisations sociales.

Lorsque l'employeur fournit la nourriture au salarié, le montant de cet avantage en nature est forfaitairement évalué comme suit, quel que soit le montant de la rémunération du salarié :

1 repas	2 repas
4,75 €	9,50 €

TITRES-RESTAURANT

Participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant en 2017	
Non soumise à cotisations	Soumise à cotisations
<p>La participation comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre et ne dépassant pas 5,38 € (1)</p> <p>D'où, pour une participation de 5,33 €, une valeur du titre comprise entre 8,97 € (si participation à 60 %) et 10,76 € (si participation à 50 %)</p>	<p>Si la participation de l'employeur est supérieure à 5,38 € (1) : cotisations sur le dépassement de cette somme</p> <p>Et /Ou</p> <p>Si la participation est inférieure à 50 % de la valeur du titre ou supérieure à 60 % : cotisations sur le montant intégral de la participation de l'employeur ; toutefois, en cas de redressement, celui-ci ne portera que sur la fraction des cotisations indûment exonérées, sauf mauvaise foi ou agissements répétés du cotisant</p>

FRAIS PROFESSIONNELS AU 1^{er} JANVIER 2017

NATURE DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE	LIMITES D'EXONERATION EN EUROS
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	
- Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	6,40 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement	
- Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et contraint de prendre son repas au restaurant	18.40 €
- Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et les circonstances ou les usages ne l'obligent pas à prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9.00 €
Indemnités de grand déplacement (métropole)	
Par repas :	
- pour les trois premiers mois	18.40 €

- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	15,60 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	12,90 €
Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-St-Denis et du Val-de-Marne, Par jour :	
- durant les trois premiers mois	65.80 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	55.90 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	46.10 €
Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : Autres départements de la métropole, par jour :	
- pour les trois premiers mois	48.90 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	41.60 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	34.20 €

Mobilité professionnelle	
Nature de l'indemnité	Limite du forfait Pour 2017
- Indemnité journalière destinée à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour une durée ne pouvant excéder 9 mois	73.20 €
- Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1466.20 €
Le montant de cette indemnité forfaitaire est majoré de par enfant à charge (dans la limite de trois enfants)	122.20€
et ne peut excéder	1832.70 €
- Frais de déménagement	Dépenses réelles
- Mobilité internationale	Dépenses réelles
- Mobilité de la métropole vers les territoires français situés Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre	Dépenses réelles

REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE RUPTURE

Les nouveaux plafonds de Sécurité Sociale 2017 induisent des modifications sur le régime fiscal et social des indemnités de rupture.

Nous vous proposons ci-après un tableau à jour au 1^{er} janvier 2017 du régime social et fiscal des indemnités de rupture.

Nous vous rappelons que pour déterminer le régime social des indemnités de rupture versées à l'occasion d'une rupture de contrat de travail ou de cessation forcée des mandataires sociaux, il faut tout **d'abord établir le statut fiscal de ces indemnités puis d'appliquer le régime social.**

Il convient donc de réaliser **trois étapes successives** :

1. Détermination de la part des indemnités qui ne sera pas assujettie à l'impôt sur le revenu.
2. Détermination de la part des indemnités exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
3. Détermination de la part des indemnités exclues de CSG/CRDS.

	1 ^{ère} étape	2 nd e étape	3 ^{ème} étape
	Impôt sur le revenu	Cotisations de sécurité sociale et charges alignées	CSG et CRDS (pas d'abattement pour frais prof.)
<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité licenciement versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) • Indemnité versée dans le cadre d'un contentieux pour licenciement abusif ou irrégulier 	Non imposable en totalité	<p>Exonérée dans la limite du plus petit des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit la part non assujettie à l'impôt sur le revenu ; ➤ Soit 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 78 456€ pour 2017). <p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à cotisations.</p>	<p>Exonérée dans la limite du plus petit des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit la part exclue de l'assiette de cotisations, ➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal. <p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à CSG-CRDS, sans abattement.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de licenciement versée en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi • Indemnité de mise à la retraite • Indemnité de rupture conventionnelle (lorsque le salarié ne peut prétendre à bénéficier d'une pension de retraite du régime légal obligatoire) • Indemnité versées en cas de cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants • Indemnité transactionnelle 	<p>Exonérée dans la limite du plus élevé des trois montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal, ➤ Soit la moitié du montant total des indemnités versées, ➤ Soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié l'année précédant la rupture du contrat. <p>Les deux derniers montants sont néanmoins retenus dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les indemnités de licenciement : 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 235 368 € en 2017). - pour les indemnités de mise à la retraite : 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 196 140 € en 2017). <p>En cas de dépassement, le surplus de l'indemnité est imposable.</p> <p>Attention, les indemnités perçues en cas de cessation forcée des fonctions, par les mandataires sociaux, les dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du CGI</p> <p>Ne sont pas imposables dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale soit 117.684€.</p>	<p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à cotisations.</p> <p>ATTENTION :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Toutes les indemnités d'un montant supérieur à 10 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (soit 392 280 € en 2017), sont intégralement soumises à cotisations dès le 1^{er} euro.</u> • <u>Pour l'indemnité de rupture conventionnelle :</u> la part exonérée de cotisations sociales donne lieu au paiement par l'entreprise du forfait social au taux de 20%. 	<p>ATTENTION</p> <p>Si le montant de l'indemnité de rupture est supérieur à 10 Pass, elle reste assujettie aux contributions dès le 1er euro (article L. 136-2, II du code de la sécurité sociale).</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité départ en retraite (hors plan de sauvegarde) • Indemnité de rupture conventionnelle (alors que le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein). 	<p>Soumise intégralement</p>	<p>Soumise intégralement</p>	
---	------------------------------	------------------------------	--