

# L'Essentiel

**JANVIER 2018**

## SOMMAIRE

	Pages :
<b>1 – NEGOCIATION DANS LES TPE</b>	<b>3</b>
<b>2 – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE :     Nombre d'élus et crédit d'heures</b>	<b>4</b>
<b>3 – Transfert de l'excédent du budget du Comité Social et Economique</b>	<b>6</b>
<b>4 – Nouveau taux du CICE</b>	<b>7</b>
<b>5 – Le bulletin de paie simplifié obligatoire</b>	<b>8</b>
<b>6 – Hausse de la CSG et baisse des cotisations salariales</b>	<b>8</b>
<b>7 – Charges sociales</b>	<b>9</b>
<b>7.1 : Nouveau mode de calcul des cotisations</b>	<b>9</b>
<b>7.2 : Réévaluation du SMIC</b>	<b>11</b>
<b>7.3 : Minima garanti</b>	<b>11</b>
<b>7.4 : Plafond de la sécurité sociale</b>	<b>11</b>
<b>7.5 : Avantages en nature au 1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	<b>12</b>
<b>8 – Régime social et fiscal des indemnités de rupture</b>	<b>14</b>

## MOT DU PRESIDENT

Une année s'achève, une autre reprend ainsi va le monde...

D'un point de vue macroéconomique, la resynchronisation des grandes économies constitue le fait marquant de 2017. La croissance mondiale a accéléré et la reprise économique s'est généralisée.

En zone euro, le taux de chômage a continué de refluer en 2017 même si les disparités restent fortes selon les pays. L'activité économique a progressé, de même que la confiance des ménages et des entreprises.

En France, la dynamique économique s'est renforcée au cours de l'année dernière, soutenue par la production industrielle, la consommation des ménages et par les investissements. Le déficit commercial et le marché du travail restent cependant les deux points faibles de l'économie française.

Après une année 2017 marquée par une reprise solide dans tous les secteurs d'activité, la croissance devrait se maintenir dans les premiers mois de 2018. Tirée par un bon climat des affaires et un contexte international toujours favorable aux échanges. Un rythme cadencé, similaire à celui observé les trimestres précédents, et qui porte l'acquis de croissance sur le premier semestre 2018 à 1,7%.

A en croire le climat des affaires, les patrons ont le moral. Malgré des difficultés de recrutement et un appareil de production à la limite de la surchauffe, l'optimisme atteint des sommets dans l'industrie.

Un bon vent souffle également sur les services marchands, transports et hébergement-restauration, qui bénéficient du retour des touristes étrangers dans l'Hexagone. Dans le bâtiment, toujours convalescent, l'activité devrait, en revanche, légèrement ralentir. Le secteur pâtit, avec quelques mois de retard, du tassement des ventes de logements neufs.

Dans l'ensemble, les tensions sur l'appareil productif et l'accélération de la demande intérieure et extérieure devraient continuer à soutenir les efforts d'investissement.

Le GICOB profite de ce contexte favorable pour souhaiter à votre entreprise et à vous-même une excellente année. Cette nouvelle année sera également marquée par les 50 ans de notre groupement. Aussi, nous vous invitons à retenir, dès à présent, la date du 28 juin 2018 sur vos agendas.

Serge BOUDRIER

## 1 - NEGOCIATION DANS LES TPE

Dans les très petites entreprises (TPE) de moins de 11 salariés et dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés qui n'ont pas élu au comité social et économique (CSE), l'employeur peut désormais proposer à son personnel un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise (*article L. 2232-21 du code du travail*).

Pour être valable, ce projet d'accord doit ensuite être soumis par référendum à l'approbation de la majorité des deux tiers des salariés.

Le décret **du 26 décembre 2017** nécessaire à la mise en œuvre pratique de ce nouveau dispositif a été publié au Journal officiel du 2/12/2017.

### L'organisation de la consultation est confiée à l'employeur

Selon l'article R.2232-12, quinze jours au moins avant la date du référendum, l'employeur doit communiquer aux salariés le projet d'accord et les modalités d'organisation définies par ses soins et qui comprennent les éléments suivants :

1. Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
2. Le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
3. L'organisation et le déroulement de la consultation ;
4. Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

(R. 2232-11 du code du travail)

### Le caractère personnel et secret du vote doit être assuré

S'agissant de la consultation elle-même, le décret apporte certaines garanties essentielles aux salariés. L'article R. 2232-10 du code du travail indique que :

1. La consultation a lieu par tout moyen pendant le temps de travail. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;
2. Le caractère personnel et secret de la consultation est garanti ;
3. Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui se déroule en son absence ;
4. Le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.

Il est à retenir que le scrutin se déroule **hors la présence de l'employeur** et doit garantir le caractère **personnel** et **secret** de la consultation. Ce qui exclut donc tout vote à main levée.

## **2 – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE :** **Nombre d'élus et crédit d'heures**

A défaut d'accord d'entreprise fixant le nombre d'élus et leur crédit d'heures, le décret d'application du 29/12/2017 fixe le barème suivant :

<b>Effectif (nombre de salariés)</b>	<b>Nombre de titulaires</b>	<b>Nombre mensuel d'heures de délégation</b>	<b>Total heures de délégation</b>
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

**NB :** Le décret va jusqu'à la tranche 10000 et +, nous avons pris seulement les tranches les plus usuelles parmi nos adhérents.

### **Annualisation et mutualisation des heures de délégation**

Les crédits d'heures mentionnés dans le tableau ci-dessus, qui s'appliquent en l'absence d'un accord collectif sur le sujet, peuvent être annualisés et mutualisés.

Ce crédit d'heures peut être utilisé **cumulativement** dans la limite de douze mois, sans toutefois pouvoir amener un membre à disposer dans un même mois de plus d'une fois et demi son crédit d'heures. L'élu doit alors, pour bénéficier de cette disposition, informer son employeur **au moins 8 jours avant** la date prévue pour l'utilisation de ces heures ainsi cumulées

*(article R. 2315-5 du code du travail).*

Les membres du CSE peuvent aussi se répartir entre eux les heures de délégation, à condition que cela n'entraîne pas l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie normalement.

Dans ce cas, les membres doivent informer l'employeur **8 jours avant** la date prévue pour l'utilisation de cette mutualisation. "L'information se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux", indique le décret

*(article R. 2315-6 du code du travail)*

### **Crédit d'heures et forfait jours**

Sauf accord collectif contraire, les salariés en forfait jours bénéficiant d'un crédit d'heure verront ce dernier regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, les salariés en forfaits jours disposent d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

*(Décret du 29 décembre 2017)*

### 3 - TRANSFERT DE L'EXCÉDENT DU BUDGET DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Comme le comité d'entreprise (CE), le comité social et économique (CSE) des entreprises d'au moins 50 salariés dispose de **deux budgets distincts** : celui de fonctionnement et celui des activités sociales et culturelles (ASC).

À la différence du CE, par délibération le **CSE** peut décider de **transférer** la totalité ou une partie du montant de l'**excédent annuel** du budget destiné aux activités sociales et cultures (ASC) au budget de fonctionnement, et inversement.

Les conditions de cette nouvelle possibilité offerte au CSE en cas de reliquat budgétaire sont fixées par un décret du 29 décembre 2017.

#### **Plafonnement à 10 % du reliquat du budget ASC pouvant être transféré**

Le CE peut décider de verser l'excédent du budget destiné aux ASC à une association humanitaire reconnue d'utilité publique, afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou celles de réinsertion sociale, dans la limite de 1 % de son budget.

Avec le **CSE**, les règles changent radicalement en cas de **reliquat budgétaire** :

#### **Budget destiné aux ASC**

• Ils peuvent **verser l'excédent** annuel du budget destiné aux **ASC** à une ou plusieurs associations, mais de manière plus large que ce qui est actuellement prévu pour le CE.

Ainsi, ils peuvent le faire en faveur de **toute association**, quel que soit son objet et peu importe qu'elle ait un caractère humanitaire. Dans ce cas, la **limite** de la somme transférée est **relevée** puisque le décret la fixe à **10 %** de l'**excédent** (contre 1 % de son budget).

• Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider, par une délibération, de **transférer la totalité ou une partie** du montant de l'**excédent** annuel du budget destiné aux **ASC** au budget de **fonctionnement**.

La limite du reliquat budgétaire pouvant être transféré est de **10 %** de l'excédent, précise le décret du 29 décembre 2017.

• Enfin, le comité social et économique peut décider de **transférer** tout ou partie du montant de l'**excédent** annuel du budget de **fonctionnement** à la subvention destinée aux **activités sociales et culturelles** (*C. trav., art. L. 2315-61*). Aucune limite n'est posée concernant ce transfert, le décret étant silencieux sur ce point.

Dans tous les cas, le comité social et économique doit inscrire les sommes ainsi transférées et leurs modalités d'utilisation dans ses comptes annuels et son rapport d'activité.

#### **Répartition du budget entre CSE central et comités d'établissement**

Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement, le budget de fonctionnement du CSE central peut être déterminé par **accord** entre le **comité central** et les **comités d'établissement**.

En l'absence d'un tel accord et de stipulations dans la convention collective de branche, il revient au **tribunal d'instance** de fixer le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder

chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier  
(D. n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, JO 30 décembre)

## 4 - NOUVEAU TAUX DU CICE

La loi de finances pour 2018 prévoit une modification puis de suppression le crédit d'impôt compétitivité emploi (**CICE**).

### Baisse du CICE en 2018

Instauré à compter de l'année civile 2013, le **CICE** est calculé sur la base des salaires bruts versés par l'entreprise et n'excédant pas **2,5 SMIC**. Alors que ce dispositif s'apparente à une réduction du coût du travail en faveur des entreprises, il prend pourtant la forme d'un crédit d'impôt venant s'imputer sur l'impôt sur les bénéfices.

Initialement fixé à 4%, le taux du CICE est ensuite passé à 6% entre 2014 et 2016 puis à **7% en 2017**.

La loi des finances pour 2018 prévoit à compter du 1er janvier **2018** de ramener le taux du **CICE** à **6%**.

### Remplacement en 2019 par une baisse de cotisations patronales

En 2019, la loi de budget prévoit la suppression de ce crédit d'impôt et son **remplacement** par une réduction pérenne de cotisations patronales :

- **allègement uniforme de 6 points** des cotisations sociales patronales d'assurance maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC
- renforcement des allègements généraux de cotisations sociales patronales pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC et dépassant même **10 points** pour un salarié rémunéré au **SMIC**. Cette réduction supplémentaire concernera la cotisation d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Selon le gouvernement, une telle réduction reviendrait à neutraliser en totalité les cotisations sociales patronales dues au titre d'un salarié rémunéré au SMIC à l'exception de la cotisation d'accident du travail et des charges fiscales sur salaire (taxe d'apprentissage, versement transport, participation à l'effort de construction, etc.).

En 2019, le **CITS** (crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires) dont bénéficient notamment les associations et autres organismes à but non lucratif sera également **supprimé**. Ces organismes bénéficieront également de la réduction de cotisations patronales dans les mêmes conditions.

## 5 - LE BULLETIN DE PAIE SIMPLIFIE OBLIGATOIRE

Le modèle de **bulletin de paie « simplifié »** a été fixé par un arrêté publié au journal officiel du 26 février 2016. Accompagné d'un décret relatif aux mentions obligatoires qui doivent figurer sur les bulletins, il **s'applique obligatoirement** :

- à compter du 1er janvier 2017 aux entreprises de **300 salariés et plus** ;
- à compter du **1er janvier 2018** dans toutes les entreprises.

Désormais, les **taux des cotisations patronales** n'ont plus à apparaître sur les bulletins de paies. La ligne « allègements de cotisations » contient l'intégralité des exonérations et réductions de cotisations dont bénéficie l'employeur.

### L'objectif du bulletin de paie simplifié ou clarifié

L'objectif du bulletin de paie simplifié, est de regrouper les cotisations sociales par famille de risques, afin de le rendre plus compréhensible par les salariés.

L'article R. 3243-1 du code du travail qui détaille les mentions du bulletin de paie :

- santé ;
- accident du travail - maladie professionnelle ;
- retraite ;
- chômage ;
- cotisations conventionnelles ;
- autres cotisations patronales ;
- CSG CRDS ;
- allègements de cotisations.

[Accédez à l'arrêté du 25 février 2016](#)

## 6 - HAUSSE DE LA CSG ET BAISSSE DES COTISATIONS SALARIALES

A compter du 1er janvier 2018, la contribution sociale généralisée (CSG) assise sur les revenus d'activité va connaître une hausse de 1.7% en passant de 7,5% à **9,2%**.

En contrepartie de la hausse de la CSG, la loi de financement de la sécurité sociale de 2018 supprime les cotisations salariales d'assurance chômage (2,40%). Cette suppression s'effectuera en deux temps sur l'année 2018 :



- 1,45 points de cotisations sont supprimés pour les rémunérations dues au titre des périodes courant entre le 1er janvier et le 30 septembre 2018 (il subsistera donc une cotisation de 0,95%) ;
- la cotisation salariale assurance chômage sera intégralement supprimée pour les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du 1er octobre 2018.

La loi des finances de la sécurité sociale prévoit que cette augmentation de 1.7% de la CSG s'ajoutera à la fraction déductible des revenus pour le calcul de l'impôt sur les revenus.

Par ailleurs, un [décret du 30 décembre 2017](#), à la suite de la suppression de la cotisation maladie par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, ajuste les taux de cotisations salariales. Il fixe le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie à **13%** pour les périodes courant à compter du 1er janvier 2018 contre 12,89% auparavant.

[L. n° 2017-1836 du 30 décembre 2017, JO 31 décembre](#)

## **7 - CHARGES SOCIALES :**

### **7-1 : Nouveau mode de calcul des cotisations**

Dans une circulaire interministérielle du 19 décembre 2017, l'administration apporte des précisions sur les nouvelles règles en matière de cotisations sociales issues des décrets du 21 novembre 2016 et du 9 mai 2017.

#### **Calcul des cotisations et périodes d'emploi**

Aux termes du décret du 21 novembre 2016, **à compter du 1er janvier 2018**, les taux et plafonds applicables pour le calcul des cotisations sociales seront ceux en vigueur **au cours de la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues**. Ces taux et plafonds seront également appliqués aux rémunérations rattachées à la même paie dues au titre d'autres périodes.

Ces règles d'homogénéité entre période d'emploi et période de calcul des cotisations concernent les employeurs qui versent la rémunération de leurs salariés avant la fin du mois au titre duquel cette rémunération est due.

A noter : S'agissant des rappels de rémunérations ordonnés par décision de justice, il sera toujours fait application des taux et plafonds en vigueur lors des périodes de travail donnant lieu à ces rappels.

#### **Une tolérance de 6 mois**

Ces règles entrent en vigueur dès le 1er janvier 2018. Toutefois, un délai supplémentaire sera toléré afin de permettre la prise en compte de ces règles dans les logiciels de paie.

Les nouvelles règles devront être appliquées, au plus tard, le 1er juillet 2018.

## Calcul prorata temporis du plafond

A partir du 1er janvier 2018, le plafond retenu pour chaque paie sera ajusté :

- prorata temporis pour les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation qui sont payés au moins deux fois par mois, à 16 jours au plus d'intervalle et pour les VRP payés trimestriellement ;
- à hauteur de 50 % pour les salariés rémunérés chaque quinzaine en application de l'article L. 3242-4 du code du travail.

Selon la circulaire, ce mode de calcul uniforme permet de prendre en compte d'une manière identique l'ensemble des périodes d'absence et de présence de tous les salariés dans le calcul de la rémunération soumises aux cotisations dans la limite du plafond.

La circulaire apporte des précisions sur la notion de prorata temporis :

La valeur mensuelle du plafond de sécurité sociale est systématiquement appliquée, que le versement de la rémunération soit exprimé en mois, en jours ou en heures.

**Pour les salariés mensualisés**, le calcul du plafond est établi prorata temporis en fonction du nombre de jours calendaires durant lesquels le salarié a été occupé en appliquant la formule suivante :

$$\text{valeur mens. du plafond} \times \frac{\text{nombre de jours de la période d'emploi}}{\text{nombre de jours calendaires du mois}}$$

Le nombre de jours à prendre en compte au dénominateur est donc le nombre de jours du mois, soit : 28, 29, 30 ou 31 jours.

**Pour les salariés à temps partiel**, il faut appliquer la formule suivante :

$$\text{valeur mens. du plafond} \times \frac{\text{durée contractuelle} + \text{heures compl.}}{\text{durée légale du travail}}$$

Si la durée conventionnelle est inférieure à la durée légale de travail, celle-ci est retenue au numérateur de la formule. Ce rapport ne peut conduire à un résultat supérieur à la valeur mensuelle du plafond de sécurité sociale.

## Éléments de rémunération rattachés à la même paie

En application de ces textes réglementaires, les taux et plafonds applicables seront également ceux en vigueur au cours de la période d'emploi pour les autres éléments de rémunération rattachés à la même paie (primes et autres éléments de salaire versés à une périodicité autre que la paie mensuelle).

La circulaire précise que s'agissant des éléments de rémunération dont le versement est habituellement réalisé selon une périodicité particulière, du fait de leur nature (primes, avantages d'épargne salariale, indemnités de congés payés, indemnités de préavis,...), les cotisations sont calculées **selon les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables pour la paie du mois duquel ces éléments de rémunération doivent être versées** (voir des exemples à document joint Q12).

Lorsque les sommes sont versées après la rupture du contrat de travail, les cotisations sont calculées selon les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables lors de la dernière période de travail du salarié (voir des exemples à document joint Q12).

## **Entreprises en décalage de paie**

S'agissant des entreprises qui pratiquent le décalage de la paie, la circulaire rappelle que "les règles de taux et celles en matière de plafond applicable à ces versements étaient celles en vigueur au moment où ce versement intervient".

Désormais, en vertu de ces deux textes réglementaires, les règles de taux et celles en matière de plafond applicables aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2018 devront être **celles en vigueur lors de la période d'emploi donnant lieu à rémunération**.

Ainsi, pour le calcul et la déclaration du plafond au titre de l'année 2017 pour les entreprises en décalage de paie, la circulaire précise que pour l'année 2017, les rémunérations versées de janvier 2017 à janvier 2018, correspondant aux périodes d'emploi de décembre 2016 à décembre 2017, seront soumises globalement à 13 plafonds mensuels calculés sur la base de leur valeur 2017.

[Accédez à la circulaire du 19 décembre 2017](#)

## **7-2 : Réévaluation du SMIC**

Le taux horaire du SMIC est porté à **9.88 €** bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2018, contre 9.76 € depuis le 1er janvier 2017.

Il atteindra ainsi **1498.50 €** bruts par mois pour 151,67 heures de travail.

*Décret n°2017-1719 du 20 décembre 2017 (JO 21/12)*

## **7-3 : Minimum garanti**

Le minimum garanti qui sert de base de calcul à divers avantages sociaux s'établit à 3.57 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

*Décret n°2017-1719 du 20 décembre 2017 (JO 21/12)*

## **7-4 : Plafond de la sécurité sociale**

La valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale est portée de 3269 € à **3311 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

La valeur annuelle du plafond de sécurité sociale utilisée pour la régularisation annuelle de cotisations est fixée à 39732 €.

## 7-5 : Avantages en nature au 1<sup>ER</sup> janvier 2018

Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture sont revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### 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 :

<b>1 repas</b>	<b>2 repas</b>
<b>4.80 €</b>	<b>9.60 €</b>

### TITRES-RESTAURANT

#### Participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant en 2018

Non soumise à cotisations	Soumise à cotisations
<p>La participation comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre et ne dépassant pas 5.43 €</p> <p>Pour une exonération maxi à 60%, la valeur faciale du titre ne peut excéder en 2018 : 9.05 €</p>	<p>Si la participation employeur est supérieure à 5.043 € : cotisations sur le dépassement de cette somme</p> <p>Ou</p> <p>Si cette 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<sup>er</sup> JANVIER 2018

NATURE DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE	LIMITES D'EXONERATION EN EUROS
<b>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</b>	
- 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)	6.50 €
<b>Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement</b>	
- Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et contraint de prendre son repas au restaurant	18.60 €
- 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)	9.10 €
<b>Indemnités de grand déplacement (métropole)</b>	
- pour les trois premiers mois	18.60 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	15.80 €
<u>Par repas :</u>	
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	13.00 €
<b>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 :</b>	
- durant les trois premiers mois	66.50 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	56.50 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	46.60 €
<b>Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : Autres départements de la métropole, par jour :</b>	
- pour les trois premiers mois	49.40 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	42 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	34.60 €

Mobilité professionnelle	
Nature de l'indemnité	Limite du forfait Pour 2014
- 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	73.90 €
- Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1480.90 €
Le montant de cette indemnité forfaitaire est majoré de par enfant à charge (dans la limite de trois enfants)	132.40 €
et ne peut excéder	1851.00 €
- 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

## 8 - REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE RUPTURE

Les nouveaux plafonds de Sécurité Sociale 2018 induisent des modifications sur le régime fiscal et social des indemnités de rupture.

Nous vous proposons ci-après un tableau à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2018 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 <sup>ère</sup> étape	2 <sup>nde</sup> étape	3 <sup>ème</sup> étape
	<b>Impôt sur le revenu</b>	<b>Cotisations de sécurité sociale et charges alignées</b>	<b>CSG et CRDS (pas d'abattement pour frais prof.)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité licenciement versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)</li> <li>• Indemnité versée dans le cadre d'un contentieux pour licenciement abusif ou irrégulier</li> </ul>	Non imposable en totalité	<p>Exonérée dans la limite du <b>plus petit</b> des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Soit la part non assujettie à l'impôt sur le revenu ;</li> <li>➤ Soit 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 79464 € pour 2018).</li> </ul> <p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à cotisations.</p>	<p>Exonérée dans la limite du <b>plus petit</b> des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Soit la part exclue de l'assiette de cotisations,</li> <li>➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal.</li> </ul> <p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à CSG-CRDS, sans abattement.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité de licenciement versée en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi</li> <li>• Indemnité de mise à la retraite</li> <li>• Indemnité de rupture conventionnelle (lorsque le salarié ne peut prétendre à bénéficier d'une pension de retraite du régime légal obligatoire)</li> </ul>	<p>Exonérée dans la limite du <b>plus élevé</b> des trois montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal,</li> <li>➤ Soit la moitié du montant total des indemnités versées,</li> <li>➤ Soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié l'année précédant la rupture du contrat.</li> </ul> <p>Les deux derniers montants sont néanmoins retenus dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les indemnités de licenciement : 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 238392 € en 2018).</li> </ul>	<p><b>ATTENTION :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Toutes les indemnités d'un montant supérieur à 10 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (soit 397320 € en 2018), sont intégralement soumises à cotisations dès le 1<sup>er</sup> euro.</u></b></li> <li>• <b><u>Pour l'indemnité de rupture conventionnelle :</u></b></li> </ul> <p>la part exonérée de cotisations sociales donne lieu au paiement par l'entreprise du forfait social au taux de 20%.</p>	<p><b>ATTENTION</b></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"> <li>• Indemnité versées en cas de cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants</li>   <li>• Indemnité transactionnelle</li>   <li>• Indemnité départ en retraite (hors plan de sauvegarde)</li> <li>• Indemnité de rupture conventionnelle (alors que le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein).</li> </ul>	<p>-</p> <p>- pour les indemnités de mise à la retraite : 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 198660 € en 2018). 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 Ne sont pas imposables dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale soit 119 196 €.</p> <p>Soumise intégralement</p>		
		<p>Soumise intégralement</p>	



