

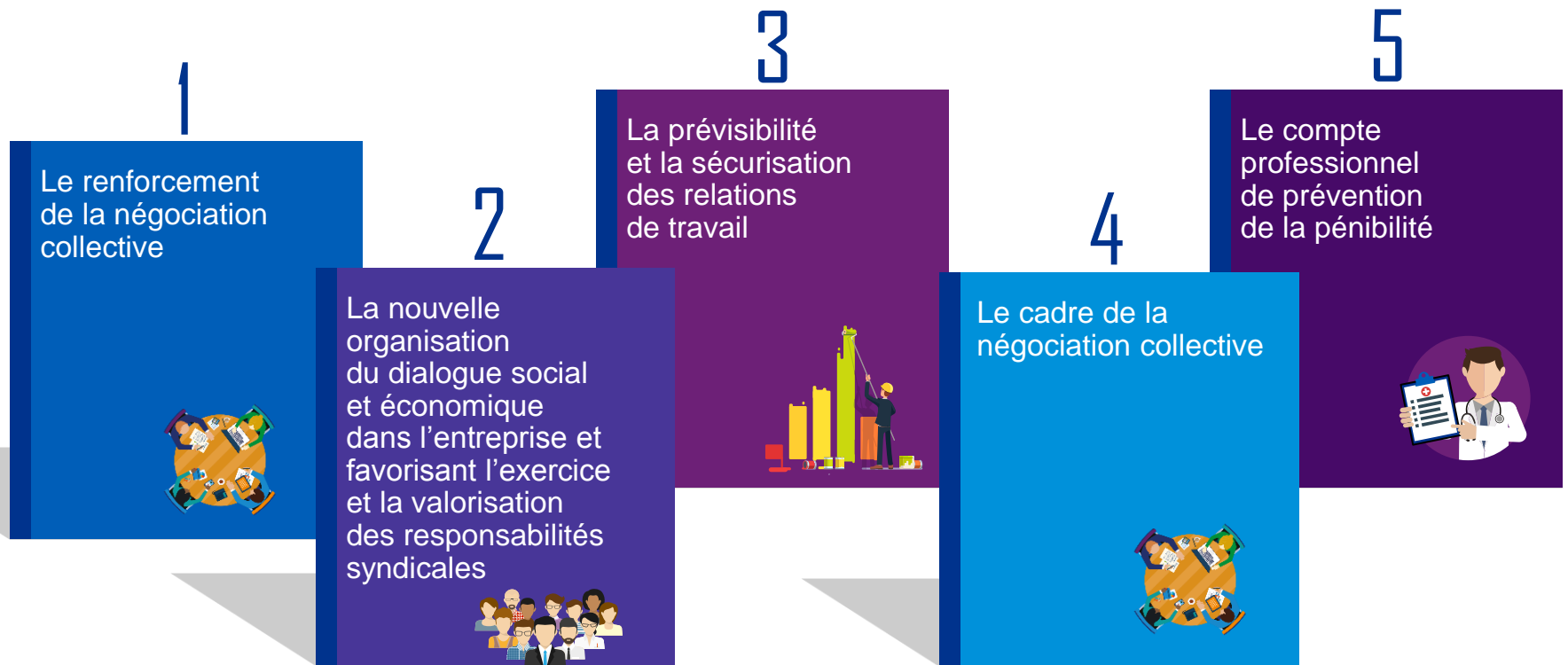
Les ordonnances réformant le Code du travail

Décembre 2017



Les ordonnances réformant le Code du travail

5 ordonnances publiées au Journal officiel du samedi 23 septembre 2017



Ordonnance n°1

Le renforcement de la négociation collective

Ordonnance n°1;

Le renforcement de la négociation collective

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent désormais négocier un accord collectif avec leurs salariés même en l'absence de représentants du personnel.

Jusqu'à présent, les entreprises de moins de 50 salariés rencontraient quelques difficultés pour mettre en place un accord collectif.

En l'absence de représentants du personnel, elles devaient d'abord provoquer le mandatement d'un salarié pour négocier cet accord.

Ordonnance n°1;

Le renforcement de la négociation collective

- Entreprises de moins de 11 salariés

Depuis les ordonnances Macron, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent proposer directement à leur personnel un accord collectif sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise. Et sous réserve, naturellement, de respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La consultation du personnel peut être organisée après un délai minimal de 15 jours suivant la communication du projet d'accord aux salariés.

Le projet d'accord doit être voté à la majorité des deux tiers des salariés.

Cette possibilité de consultation directe est également offerte aux entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de Conseil social et économique (CSE).

Ordonnance n°1;

Le renforcement de la négociation collective

- Entreprises de 11 à 49 salariés

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés (ou de 21 à 49 salariés dans le cas ci-dessus), l'accord collectif peut être négocié, sans ordre de priorité :

- soit avec un ou des membres élus par le personnel au CSE ; pour que l'accord soit validé, les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles,

- soit avec un ou des salariés mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs ; pour que l'accord soit validé, il doit être approuvé par le personnel à la majorité des suffrages exprimés.

Ordonnance n°1;

Le renforcement de la négociation collective

- Entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur peut négocier un accord collectif avec, par ordre de priorité :

1. les salariés élus et mandatés par un syndicat,
2. les salariés élus et non mandatés,
3. les salariés mandatés.

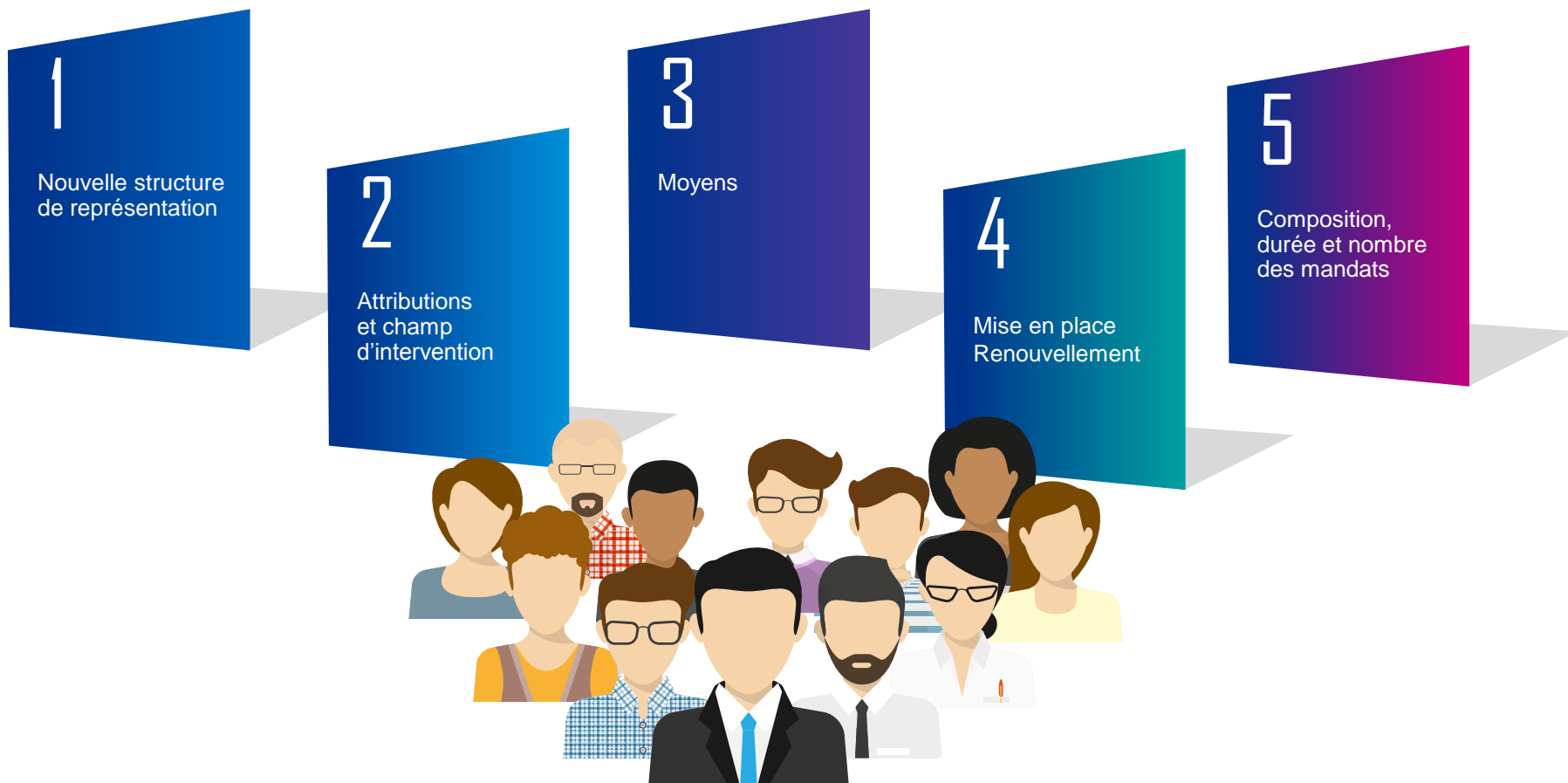
Ordonnance n°2

Les IRP dans l'entreprise

*Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales



Les instances représentatives du personnel



Les instances représentatives du personnel



Les instances représentatives du personnel

Nouvelle structure de représentation

11 à 49
salariés

CSE exercera les attributions jusqu'à présent dévolues aux DP

Au moins
50 salariés

CSE exercera les attributions des DP, des membres du CE et du CHSCT



Les instances représentatives du personnel

Nouvelle structure de représentation

Mise en place une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE

- obligatoire dans les entreprises et établissements distincts d'au-moins 300 salariés ainsi que dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire, seveso ou certains gisements miniers
- facultative dans les autres entreprises



Les instances représentatives du personnel



Les instances représentatives du personnel, attributions et champ d'intervention

La représentation du personnel de l'entreprise : Mission principale du CSE

- **Réclamations** : relatives aux salaires, code du travail & autres dispositions légales
- **Promotion** : santé, sécurité et conditions de travail
- **Enquête** : AT/MP

Entreprises de
11 à 49
salariés



- **Assure la prise en compte** des intérêts des salariés dans certaines décisions
- **Santé, sécurité et conditions de travail** : analyse des risques professionnels, facilite l'accès et le maintien dans l'emploi de certains publics
- **Présente des observations** : en cas de visite de l'IT

Entreprises
d'au moins 50
salariés



Les instances représentatives du personnel

Attributions et champ d'intervention

INFORMATIONS RÉCURRENTES : PERIODICITE



En deçà de 300 salariés : 1 fois
tous les 2 mois

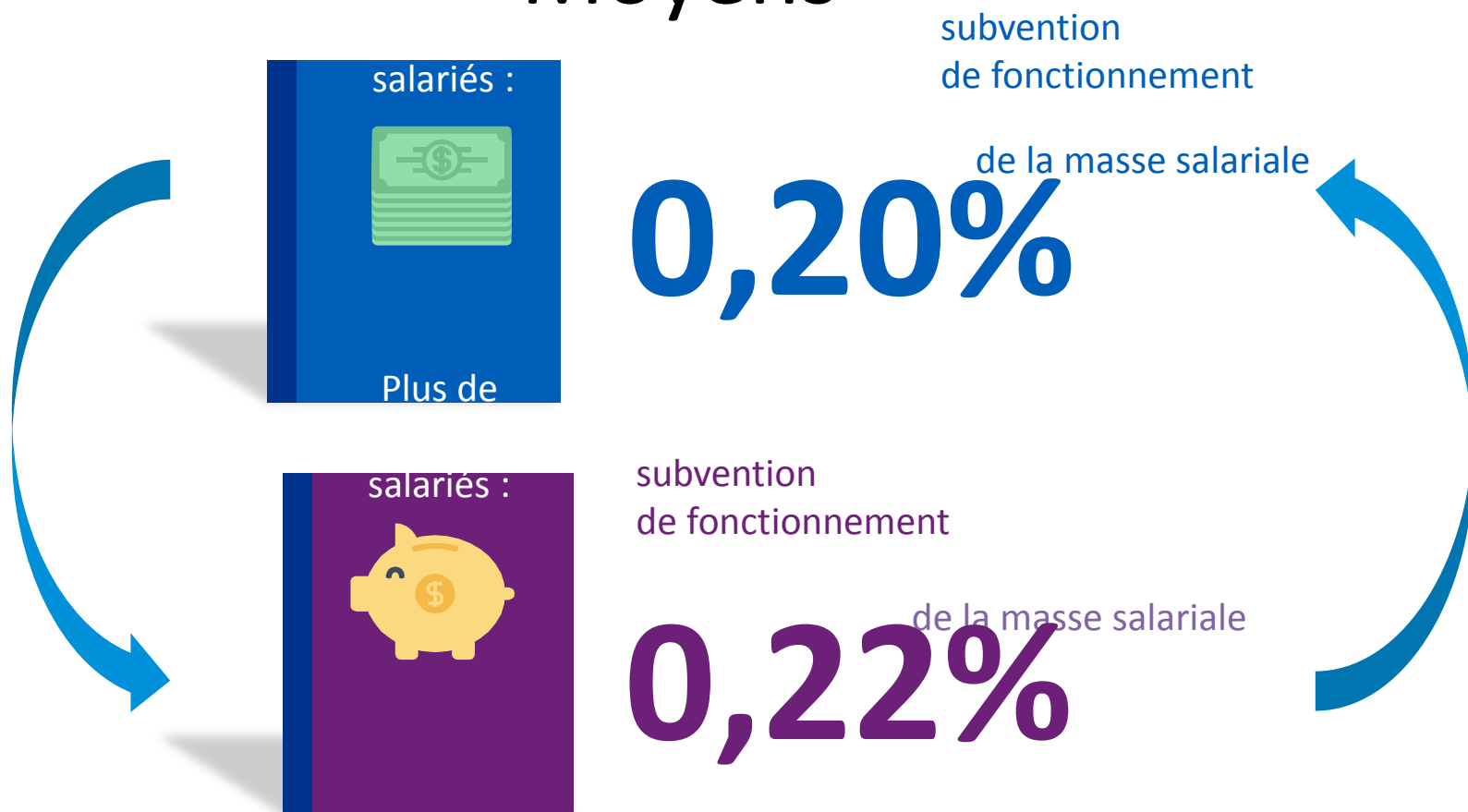


D'au moins 300 salariés : 1 fois par
mois

Les instances représentatives du personnel



Les instances représentatives du personnel Moyens



Les instances représentatives du personnel Moyens



**Moins de 50
salariés**

**50 salariés et
+**

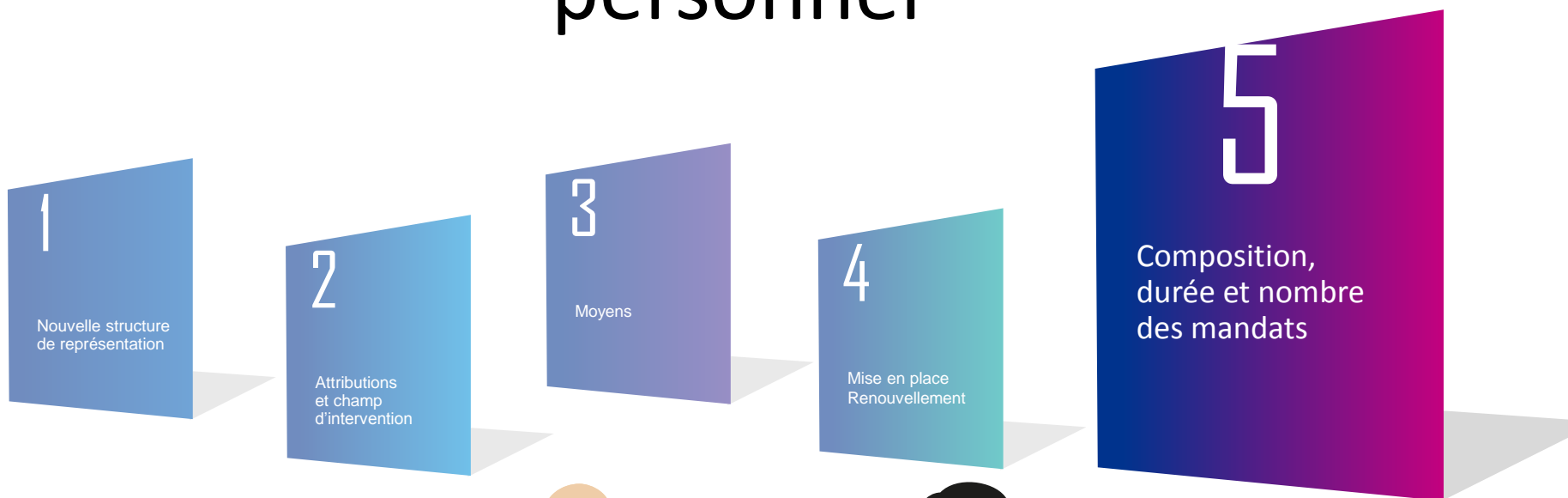
Crédit d'heures minimum de
10 heures par mois

Crédit d'heures minimum de
16 heures par mois

Partage possible entre les
titulaires et les suppléants
(sera précisé par décret)



Les instances représentatives du personnel



Les instances représentatives du personnel

Composition, durée et nombre des mandats

Nombre de membres

Le nombre des membres doit être défini par décret. Ce nombre peut être augmenté par accord entre l'employeur et les OS intéressées. Titulaires = Non titulaires

Durée des mandats

La durée des mandats est en principe de 4 ans. Durée pouvant être réduite entre 2 et 4 ans

Nombre de mandats

Limité à 3 mandats successifs, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés



Ordonnance n°3

**Prévisibilité et sécurisations des
relations de travail**

Ordonnance n°3 ; Prévisibilité et sécurisations des relations de travail



Nouveau barème pour les indemnités prud'homales

Création d'un **plafond en cas de licenciement abusif**, fixé à un mois de salaire en-dessous d'un an d'ancienneté. Ce plafond augmentera jusqu'à 20 mois de salaire au-delà de 28 ans.

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

Un plancher minimal d'indemnités pour les TPE

(entreprises de moins de 11 salariés).

Il sera fixé à 15 jours à partir d'un an d'ancienneté, puis augmentera progressivement jusqu'à trois mois à partir de 11 ans.

Dans les autres entreprises, il sera d'un mois à partir d'un an d'ancienneté, puis de trois mois à partir de deux ans.

POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE

| Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes) | Indemnité minimale (en mois de salaire brut) | Indemnité maximale (en mois de salaire brut) |
|---|--|--|
| 0 | Sans objet | 1 |
| 1 | 1 | 2 |
| 2 | 3 | 3,5 |
| 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 5 |
| 5 | 3 | 6 |
| 6 | 3 | 7 |
| 7 | 3 | 8 |
| 8 | 3 | 8 |
| 9 | 3 | 9 |
| 10 | 3 | 10 |
| 11 | 3 | 10,5 |
| 12 | 3 | 11 |
| 13 | 3 | 11,5 |
| 14 | 3 | 12 |
| 15 | 3 | 13 |
| 16 | 3 | 13,5 |
| 17 | 3 | 14 |
| 18 | 3 | 14,5 |
| 19 | 3 | 15 |
| 20 | 3 | 15,5 |
| 21 | 3 | 16 |
| 22 | 3 | 16,5 |
| 23 | 3 | 17 |
| 24 | 3 | 17,5 |
| 25 | 3 | 18 |
| 26 | 3 | 18,5 |
| 27 | 3 | 19 |
| 28 | 3 | 19,5 |
| 29 | 3 | 20 |
| 30 et au-delà | 3 | 20 |

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

Si le licenciement s'est accompagné de la "violation d'une liberté fondamentale"

- (ex : liberté d'expression), de harcèlement ou de discrimination, il n'y aura qu'un plancher fixé à six mois et pas de plafond.

En contrepartie, les **indemnités légales de licenciement** augmenteront par décret à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté Au-delà, elles restent à 1/3 de mois.

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

**Des conditions et délais de
licenciement modifiés...**

Ordonnance n°3 ; Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

En cas de licenciement économique

Les difficultés économiques des groupes licenciant en France seront appréciées au niveau du territoire national, au lieu du monde.

Les salariés licenciés n'auront désormais plus qu'un an pour saisir les prud'hommes.

Jusqu'à présent, ils avaient un an en cas de licenciement économique, deux ans pour les autres cas.

En cas de licenciement, un **vice de forme** n'empêchera plus un examen sur le fond. L'erreur formelle sera sanctionnée au maximum d'un mois de dommages et intérêts.

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

**En cas d'accord homologué
par l'administration**

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

les entreprises pourront, lancer des plans de départ volontaires autonomes, en dehors de plans sociaux.

L'accord prévoira le niveau d'indemnités de tous les salariés volontaires.

Actuellement, les séparations à l'amiable ne sont conclues qu'individuellement. Elles donnent droit à l'assurance chômage.

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail



Délai aux prud'hommes

Le **délai pour contester un licenciement** aux prud'hommes passe à 1 an pour tous les types de licenciement.

Auparavant, la loi opérait une distinction entre le licenciement économique (1 an) et les autres types de licenciement, pour lequel le délai pour agir était de 2 ans.

Tous les licenciements se voient désormais appliquer le même délai de prescription.

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

Le CDI de projet

Les entreprises peuvent conclure des "CDI de projet".

- ✓ Ils permettent à un employeur d'ajuster la durée du contrat de travail en fonction de l'avancée d'un chantier.
- ✓ Le contrat de projet reprend les règles du CDI classique, mais inclut une clause de chantier par laquelle l'employeur peut licencier le salarié lorsque le projet pour lequel il a été recruté se termine.
- ✓ Le contrat ne prévoit donc pas de date de fin précise.

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

Licenciement économique

Le champ d'application des licenciements pour motif économique est élargi.

- Lorsqu'un groupe mettait en place un plan de licenciement en France, les tribunaux tenaient compte des difficultés de tous ses sites implantés dans le monde.
- La réforme instaure une prise en compte d'un périmètre national pour évaluer les difficultés économiques d'une multinationale, indépendamment des autres sites implantés à l'étranger.
- L'ordonnance limite également l'appréciation des juges au secteur d'activité commun aux entreprises du groupe implantées en France.

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

Primes

La réforme permet aux salariés et aux employeurs de négocier directement le versement d'une prime dans l'entreprise (13e mois, prime d'ancienneté, prime de vacances...). Cette possibilité est ouverte quelle que soit la taille de l'entreprise.

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

Rupture conventionnelle collective

La réforme permet aux employeurs d'instaurer un dispositif de rupture conventionnelle collective dans l'entreprise.

Fixée par un accord négocié avec les syndicats, elle reprendrait l'idée de la rupture conventionnelle individuelle actuellement en vigueur :

- ✓ elle concernerait donc uniquement les départs volontaires et se ferait sous le contrôle de l'administration. Le montant des indemnités versées aux salariés serait fixé dans l'accord d'entreprise.

Cette mesure vise notamment à mieux encadrer les plans de départs volontaires, qui étaient surtout régis par la jurisprudence jusqu'à maintenant.

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

Télétravail

L'ordonnance n°3 prévoit de faciliter le développement du télétravail. Elle comporte 2 changements majeurs,

Le premier vise à renverser « la charge de la preuve ». « Aujourd'hui, le salarié doit demander à l'employeur s'il peut faire du télétravail. Demain, c'est l'employeur qui devra se justifier auprès du salarié s'il lui refuse le télétravail.

Deuxième changement de taille : la couverture du salarié. « Si une personne en télétravail est victime d'un accident à son domicile, cet accident sera désormais considéré comme un accident du travail.

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

Modification de l'inaptitude

1. Un seul examen médical du médecin du travail suffit ;
2. L'employeur peut être dispensé de son obligation de reclassement pour la première fois par le Code du travail ;
3. En cas d'inaptitude avec reclassement prononcé par le médecin du travail, outre l'avis qu'il rend, le médecin du travail doit obligatoirement formuler par écrit des précisions sur le reclassement ;
4. L'obligation de consultation des délégués du personnel même en matière d'aptitude non professionnelle ;
5. L'avis du médecin du travail peut être contesté devant le Conseil des Prud'hommes.

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

CDD et intérim

Les règles applicables aux **CDD** et à l'**intérim** sont assouplies par accord de branche.

Les conditions liées à la durée de ces contrats, à leur nombre de renouvellements possibles ou à leur **délai de carence** pourront désormais être fixées au niveau de la branche.

Si aucun accord ou aucune convention de branche ne prévoit de règles particulières sur ces questions, ce sera la loi qui s'appliquera.

Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

Travail le dimanche

La loi d'habilitation contient également des mesures visant à favoriser l'ouverture des magasins le dimanche.

Le texte prévoit de faciliter l'abrogation des arrêtés préfectoraux de fermeture d'établissement pour repos dominical.

Il est également prévu d'augmenter le délai accordé aux commerces situés dans une zone touristique ou commerciale pour conclure un accord sur le travail le dimanche.



Ordonnance n°3 ;

Prévisibilité et sécurisations des relations de travail

Travail de nuit

Les règles applicables au **travail de nuit** sont également assouplies.

Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord pourraient ainsi modifier marginalement les heures de début et de fin des horaires légaux du travail de nuit, afin d'éviter un "basculement" en **horaires de nuit** pour les salariés amenés à finir le travail tard ou à le commencer très tôt.





Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et
valorisation des responsabilités
syndicales

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

La réforme du droit du travail entraîne une modification de la hiérarchie des normes entre la loi, la convention collective, l'accord de branche et l'accord d'entreprise.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Accord d'entreprise
VS
Accord de branche

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Ces normes seront définies conjointement par la direction de l'entreprise et les représentants du personnel dans le cadre d'accords d'entreprise.

A défaut d'accord, ce serait alors l'accord de branche qui s'appliquerait.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Actuellement, il existe un principe de primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise.

Ce dernier ne peut pas, en principe, contenir des règles contraires à celles prévues dans l'accord de branche (hormis en matière de temps de travail). Les accords d'entreprise peuvent permettre de prévoir des règles contraires, notamment dans les domaines de la formation professionnelle ou des conditions de travail.

Les règles prévues dans l'accord d'entreprise remplaceraient alors celles prévues dans l'accord de branche, y compris lorsque ces nouvelles normes seraient moins favorables aux salariés.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Les accords de branche conservent leur primauté dans certains domaines définis à l'article 1 de l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective.

Il s'agit notamment des salaires minima hiérarchiques, de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou des conditions et des durées de renouvellement de la période d'essai.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Dans ces matières, le contenu de la convention de branche prévaut sur la convention d'entreprise (sauf lorsque celle-ci prévoit des règles plus favorables).

En revanche, l'accord d'entreprise pourra prévaloir sur tous les autres sujets, et notamment les primes d'ancienneté ou les 13e mois.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Nouvelle hiérarchie des normes

- Avant la loi Travail de 2016 et les ordonnances de septembre 2017, le Code du travail reposait sur un principe simple.
- La loi fixait des règles générales qui garantissaient des droits minimaux aux salariés.
- La convention collective pouvait fixer des règles différentes, à condition qu'elles soient plus favorables aux salariés.
- De même l'accord d'entreprise pouvait lui aussi fixer des règles différentes si et uniquement si elles amélioraient la protection du salarié.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

La loi Travail et plus encore les ordonnances Macron renversent ce principe.

Désormais, l'entreprise ou l'établissement est le lieu privilégié de la négociation collective, où s'élaborent les règles régissant les rapports entre les salariés et l'employeur.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Schématiquement et en principe, l'accord d'entreprise prime donc désormais sur l'accord de branche, qui prime lui-même sur la loi.

Mais cette hiérarchie des normes comporte plusieurs exceptions reposant sur trois blocs thématiques.



Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Bloc 1 : 13 thèmes obligatoires

Les salaires minima, les classifications, la protection sociale complémentaire, certaines mesures liées à la durée du travail, au CDD etc.

Dans tous ces domaines, l'accord de branche fixe des règles, et ces règles ne peuvent être modifiées par l'accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

En l'absence d'accord de branche, ce sont les dispositions de la loi qui s'appliquent ou encore celles de l'accord d'entreprise si elles sont plus favorables au salarié.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Bloc 2 : 4 thèmes facultatifs

L'ordonnance dresse une liste limitative de quatre domaines :

- La prévention de l'exposition aux risques professionnels de l'article L. 4161-1 du Code du travail,
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés,
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, ainsi que leur nombre,
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'accord de branche peut « verrouiller » ces quatre domaines et interdire aux accords d'entreprise postérieurs de modifier les règles de l'accord de branche.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Bloc 2 suite

L'accord d'entreprise peut donc intervenir dans ces quatre domaines :

- soit en l'absence d'accord de branche et à condition de respecter les dispositions légales ou réglementaires,
- soit en l'absence de clause de verrouillage dans l'accord de branche,
- soit en prévoyant des règles plus favorables au salarié que celles prévues dans l'accord de branche.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Bloc 3 : les thèmes de l'accord d'entreprise

Les règles de l'accord d'entreprise priment sur celles de l'accord de branche dans tous les autres domaines du droit du travail, qui ne figurent donc ni dans le bloc N°1 ni dans le bloc N°2.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Bloc 3 suite

En l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche qui s'applique naturellement.

Exemple : à compter du 1er janvier 2018, un accord d'entreprise peut prévoir une indemnité de licenciement moins importante que celle prévue par l'accord de branche. À condition toutefois de respecter les planchers fixés par la loi.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Nécessité de fonctionnement de l'entreprise

L'article 2254-2 du Code du travail modifié par l'ordonnance 1385 du 22 septembre 2017 autorise également les accords d'entreprise pour répondre aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

L'accord d'entreprise peut ainsi :

- aménager la durée du travail
- aménager la rémunération, dans le respect du smic et des salaires minimaux conventionnels hiérarchiques
- fixer les conditions de la mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise.

Le préambule de l'accord doit définir ses objectifs et peut préciser :

- les modalités d'information des salariés
- la nature des efforts consentis par les dirigeants, les mandataires sociaux et les actionnaires.

Ordonnance n° 4; Le Cadre de la négociation collective

Organisation du dialogue social et valorisation des responsabilités syndicales

Refus du salarié

- Le salarié dispose d'un mois après la communication de l'accord approuvé pour refuser son application. Son refus doit être explicite et écrit. Il peut alors être licencié par l'employeur dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel.
- Le motif est considéré par nature « réel et sérieux ». Conséquence : le salarié ne pourra contester son licenciement qu'en cas de non-respect des règles de procédure.

Ordonnance n°5

Le compte professionnel de prévention

Ordonnance n°5;

Le compte professionnel de prévention

Fonctionnement

Le compte pénibilité est un dispositif mis en place afin d'accorder des droits aux salariés confrontés à des conditions de pénibilité dans le cadre de leur travail.

Ce dispositif instaure pour eux un compte professionnel de prévention (C2P), qui leur permet d'accumuler des points.

L'utilisation de ces points pénibilité leur permet de bénéficier d'avantages comme des formations, une diminution de leur temps de travail en fin de carrière (via un passage à temps partiel) ou un départ en retraite anticipée.

Ordonnance n°5;

Le compte professionnel de prévention

Réforme

- Le compte pénibilité a été modifié par la [réforme du Code du travail](#) de 2017. Les organisations patronales jugeaient en effet ce dispositif très complexe à mettre en œuvre dans les entreprises. Le gouvernement a donc choisi de le simplifier.
- Les mesures suivantes ont été adoptées :

Quatre critères ne sont plus comptabilisés. Ce sont ceux les plus critiqués par les organisations patronales, qui les jugeaient trop compliqués à mesurer pour les entreprises. Il s'agit des vibrations mécaniques, des risques chimiques, des postures pénibles et de la manutention des charges lourdes.

Les six autres critères ont en revanche été maintenus.

Ordonnance n°5;

Le compte professionnel de prévention

Comment sont obtenus les points ?

Les règles d'acquisition du nombre de points sur un compte pénibilité ont été définies par le décret du 9 octobre 2014.

Les salariés employés durant toute l'année et exposés à un seul facteur de risque professionnel acquièrent 4 points par année civile et ceux exposés à plusieurs facteurs, 8 points.

Le nombre maximal de points pouvant être inscrits sur le compte au titre de l'ensemble de la carrière du salarié est fixé à 100 points.

Ordonnance n°5;

Le compte professionnel de prévention

Quels sont les critères ?

- Il existe 6 critères de pénibilité permettant l'ouverture d'un compte dès lors que les seuils d'exposition réglementaires sont atteints (voir ci-dessous).

Il s'agit :

- des activités exercées en milieu hyperbare ;
- des températures extrêmes ;
- du bruit ;
- du travail de nuit ;
- du travail en équipes successives alternantes ;
- du travail répétitif.

Ordonnance n°5;

Le compte professionnel de prévention

Sa gestion et son financement ?

La gestion et le financement du dispositif est assurée par la branche accidents du travail/maladies professionnelles de la sécurité sociale (branche AT/MP).

La réforme du Code du travail a supprimé les anciennes cotisations pénibilité.

Ordonnance n°5;

Le compte professionnel de prévention

Son utilisation ?

Le compte pénibilité permet d'obtenir des avantages.

Les points acquis par le salarié peuvent ainsi être convertis en heures de formation, en réduction du temps de travail ou en trimestre de retraite

(pour partir plus tôt), selon le barème de points.





Projet de Loi de Finances

Pour les entreprises

- ✓ Baisse de l'impôt sur les bénéfices
- ✓ Prélèvement forfaitaire unique
- ✓ Allègements de cotisations et suppression du CICE

Baisse du taux de l'impôt sur les bénéfices

- **Rappel**

La Loi de finances pour 2017 avait prévu l'instauration d'un taux intermédiaire de 28% dont l'application était progressive dans le temps.

- **PLF 2018**

| Fraction du bénéfice | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------|------|------|------|-------|------|
| < 500k€ | 28% | 28% | 28% | 26.5% | 25% |
| > 500 k€ | 33% | 31% | | | |

Le taux réduit à 15% continuera à s'appliquer pour les PME dont le CA est < 7,63M€

Le PFU

Le projet de loi de finances pour 2018 met en œuvre dès 2018 le prélèvement forfaitaire unique (PFU ou FLAT TAX) qui simplifiera et allégera la fiscalité s'appliquant aux revenus des capitaux mobiliers (intérêts, dividendes) et aux plus-values mobilières.

Ce prélèvement est fixé au taux unique de **30%** se décomposant comme suit :

- un taux forfaitaire d'impôt sur le revenu (IR) de **12,8 %**,
- les prélèvements sociaux au taux global de **17,2 %** à la suite de la hausse du taux de la CSG prévue par le PLFSS pour 2018

Le PFU

Sont principalement visés :

- les gains de **cession de valeurs mobilières** et droits sociaux ;
- Les **revenus** et gains assimilés : dividendes, intérêts (et distributions de plus-values perçues de certaines structures d'investissement à risque, profits sur les instruments financiers à terme, gains de cession de titres souscrits en exercice de bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise.
- Les **rachats sur contrats d'assurance vie et contrats de capitalisation** dont l'encours total sera inférieur à 150 000 € par personne ou 300 000 € pour un couple (maintient de l'abattement annuel de 4 600 € ou 9 200 € pour un couple à partir de la 8^{ème} année).
- Les nouveaux plans et comptes d'épargne-logement (PEL et CEL)

Sont exclus du dispositif :

- Les produits d'épargne populaire (livret A, livrets de développement durable (LDD) et livrets d'épargne populaire (LEP)) resteront exonérés;
- les contrats d'assurance-vie des assurés dont l'encours total d'assurance-vie est inférieur à 150 000 € + les contrats réalisés ou abondé jusqu'au 27 septembre 2017;
- Les produits fortement investis en actions (PEA, PEA-PME) conserveront également le régime fiscal favorable actuel.

Le PFU

Le principe :

- Les contribuables les plus modestes, dont le niveau d'imposition résultant de l'application du barème serait plus favorable, auront la possibilité d'opter pour la soumission de leurs revenus mobiliers au barème de l'impôt sur le revenu.
- Pour les plus values de cession de valeur mobilière : la réforme prévoit la suppression des abattements pour durée de détention institués par l'article 17 de la loi de finances pour 2014 pour les gains de cession réalisés à compter de 2018.
- Une clause de sauvegarde permettra de préserver :
 - l'abattement de droit commun ;
 - ainsi que l'abattement renforcé pour **les cessions de titres de PME de moins de dix ans** en faveur des contribuables qui ont acquis ou souscrit leurs titres antérieurement au 1er janvier 2018 et qui optent pour une imposition de l'ensemble de leurs revenus du capital au barème de l'impôt sur les revenus.
- L'abattement de 40 % applicable à l'assiette des dividendes sera également maintenu en cas de soumission de ces revenus au barème progressif de l'impôt sur les revenus.
- La réforme ne modifie ni le calendrier ni les modalités de recouvrement de l'impôt. Ainsi, le mécanisme actuel du prélèvement forfaitaire obligatoire (PFO) non libératoire de l'IR applicable aux intérêts et distributions l'année de leur perception sera maintenu. Le taux de ce prélèvement sera aligné sur celui du taux de l'imposition forfaitaire.

Le PFU

Comparaison imposition de la plus-value avec abattement de droit commun :

| | pourcentage d'abattement | imposition IR sur base 100 | Flat tax | différence si option flat tax |
|-----|--------------------------|----------------------------|----------|-------------------------------|
| 14% | 0% | 14 | 12,8 | gain de 1,2 |
| | 50% | 7 | 12,8 | perte de 5,8 |
| | 65% | 4,9 | 12,8 | perte de 7,9 |
| 30% | 0% | 30 | 12,8 | gain de 17,2 |
| | 50% | 15 | 12,8 | gain de 2,2 |
| | 65% | 10,5 | 12,8 | perte de 2,3 |
| 41% | 0% | 41 | 12,8 | gain de 28,2 |
| | 50% | 20,5 | 12,8 | gain de 7,7 |
| | 65% | 14,35 | 12,8 | gain de 1,55 |
| 45% | 0% | 45 | 12,8 | gain de 32,2 |
| | 50% | 22,5 | 12,8 | gain de 9,7 |
| | 65% | 15,75 | 12,8 | gain de 2,95 |

- La simulation ne tient pas compte des prélèvements sociaux qui s'appliquent sans tenir compte des abattements.

Le PFU

Comparaison imposition de la plus-value avec abattement de droit renforcé :

| | pourcentage d'abattement | imposition IR sur base 100 | Flat tax | différence si option flat tax |
|-----|--------------------------|----------------------------|----------|-------------------------------|
| 14% | 0% | 14 | 12,8 | gain de 1,2 |
| | 50% | 7 | 12,8 | perte de 5,8 |
| | 65% | 4,9 | 12,8 | perte de 7,9 |
| | 85% | 2,1 | 12,8 | perte de 10,7 |
| 30% | 0% | 30 | 12,8 | gain de 17,2 |
| | 50% | 15 | 12,8 | gain de 2,2 |
| | 65% | 10,5 | 12,8 | perte de 2,3 |
| | 85% | 4,5 | 12,8 | perte de 8,3 |
| 41% | 0% | 41 | 12,8 | gain de 28,2 |
| | 50% | 20,5 | 12,8 | gain de 7,7 |
| | 65% | 14,35 | 12,8 | gain de 1,55 |
| | 85% | 6,15 | 12,8 | perte de 6,65 |
| 45% | 0% | 45 | 12,8 | gain de 32,2 |
| | 50% | 22,5 | 12,8 | gain de 9,7 |
| | 65% | 15,75 | 12,8 | gain de 2,95 |
| | 85% | 6,75 | 12,8 | perte de 6,05 |

- La simulation ne tient pas compte des prélèvements sociaux qui s'appliquent sans tenir compte des abattements.

Le PFU

Comparaison imposition pour les dividendes :

| taux de l'impôt sur le revenu | abattement | imposition sur base 100 à l'IR | Flat tax | différence si option flat tax |
|-------------------------------|------------|--------------------------------|----------|-------------------------------|
| 14% | 40% | 5,6 | 12,8 | perte de 7,2 |
| 30% | 40% | 12 | 12,8 | perte de 0,8 |
| 41% | 40% | 16,4 | 12,8 | gain de 3,6 |
| 45% | 40% | 18 | 12,8 | gain de 5,2 |

- La simulation ne tient pas compte des prélèvements sociaux qui s'appliquent sans tenir compte des abattements.

Diminution du CICE

- **Rappel**

Le Crédit d'impôt Compétitivité Emploi est un dispositif entré en vigueur depuis 2013, consistant en une réduction du coût du travail de 7% des salaires bruts (base = salaire individuel < 2.5 SMIC).

- **PLF 2018**

Le taux du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi serait en premier lieu ramené à de 7 % à **6 %** pour les salaires versés en **2018** avant que le dispositif ne soit supprimé en 2019.

L'allègement de cotisations patronales sur les salaires prendrait la forme d'une baisse de 6 points sur les salaires inférieurs à 2,5 Smic complété par un allègement renforcé de 4,1 points au niveau du Smic (dégressif jusqu'à 1,6 Smic).

Pour les particuliers

- ✓ Indexation du barème de l'IRPP et hausse de la CSG
- ✓ Suppression de l'ISF et création de l'IFI
- ✓ Réductions de cotisations

Barème de l'IRPP et hausse de la CSG

- **Barème de l'IRPP (PLF 2018)**

Le projet prévoit l'augmentation de **1%** des limites de chacun des tranches

| Fraction du revenu imposable (une part) | Taux (en %) |
|---|-------------|
| N'excédant pas 9 807 € | 0 % |
| De 9 807 € à 27 086 € | 14 % |
| De 27 086 € à 72 617 € | 30 % |
| De 72 617 € à 153 783 € | 41 % |
| Supérieure à 153 783 € | 45 % |

- **Hausse de la CSG (PLF 2018)**

A partir du 1^{er} janvier 2018, la CSG serait augmentée de 1.7 point.
Le projet prévoit de rendre déductible cette augmentation.

L'impôt sur la fortune Immobilière

Le texte institue un impôt sur la fortune immobilière (IFI) des personnes physiques détenant un patrimoine immobilier important.

- Le seuil de déclenchement (1 300K€) et le barème restent inchangés (à partir de 800K€).
- Les règles concernant le foyer fiscal sont maintenues.
- L'assiette de l'IFI sera désormais composée de :
 - L'ensemble des biens et droits immobiliers détenus par les membres du foyer fiscal
 - Les parts ou actions des sociétés et organismes établis en France ou hors de France à hauteur de la fraction de leur valeur représentative de biens ou droits immobiliers détenus directement ou indirectement par la société ou l'organisme.
 - Le second point inclus donc les placements financiers à prépondérance immobilière (assurance vie, compte titres ordinaire, nominatif pur).
- Les principales exonérations et abattements sont maintenus (biens professionnels, bois et forêts, baux à long terme, nue-propriété, loueur en meublé professionnel, habitation principale...).

L'impôt sur la fortune Immobilière

- Le passif restera déductible s'il est affecté à un actif imposable, attention toutefois des limites à la déduction seront prévues :
 - les prêts in fine dont la quote-part déductible sera dégressive jusqu'au terme de l'emprunt;
 - En cas de rachat d'un bien immobilier par une société appartenant au propriétaire du bien immobilier racheté ou un membre de sa famille ou une société de son patrimoine professionnel.
- Enfin le mécanisme du plafonnement de l'ISF sera abrogé à compter du 1er janvier 2018.
- Le barème sera le suivant :

| Fraction de la valeur nette taxable du patrimoine | Tarif applicable |
|--|------------------|
| N'excédant pas 800 000 € | 0% |
| Supérieure à 800 000 € et inférieure ou égale à 1 300 000 € | 0,50% |
| Supérieure à 1 300 000 € et inférieure ou égale à 2 570 000 € | 0,70% |
| Supérieure à 2 570 000 € et inférieure ou égale à 5 000 000 € | 1% |
| Supérieure à 5 000 000 € et inférieure ou égale à 10 000 000 € | 1,25% |
| Supérieure à 10 000 000 € | 1,50% |

Allègement des cotisations sociales

- **Allègement progressif**

Dès 2018, une baisse de 2,25% des cotisations salariales financée par l'augmentation de la CSG

Dès 2019, l'allègement sera porté à 3,15%

| Salaire Brut | En proportion du SMIC | Salaire net | Gain annuel 2018 | Gain annuel 2019 |
|--------------|-----------------------|-------------|------------------|------------------|
| 1 480 € | 1,00 | 1 152 € | 132 € | 263 € |
| 2 000 € | 1,35 | 1 556 € | 184 € | 355 € |
| 2 571 € | 1,74 | 2 000 € | 237 € | 457 € |

Pour les travailleurs indépendants, une mesure équivalente est prévue. Cette mesure se traduira par la baisse de la cotisation famille de 2,15 points, équivalente à une suppression de cette cotisation pour la très grande majorité des travailleurs indépendants, et par un accroissement de l'exonération des cotisations d'assurance maladie et maternité.

Autres mesures *(non détaillées)*

- ✓ Aménagement du taux de la tva sur la presse en ligne
- ✓ Augmentation des seuils des micro entreprises
- ✓ Logiciels de caisse
- ✓ Disparition du RSI et mesures en faveur des indépendants
- ✓ Modalité de calcul et répartition de la CVAE
- ✓ Exonération de tva et d'IS sur les services à la personne fournit par des associations
- ✓ Dispositif PINEL / DUFLLOT
- ✓ Dégrèvement de la taxe d'habitation
- ✓ Aménagement du CITE
- ✓ Exonération de tva sur les psychothérapeutes et psychologues
- ✓ Taxes intérieures de consommation, trajectoire carbone
- ✓ Suppression de la contribution de 3% sur les revenus distribués
- ✓ Suppression du dispositif d'encadrement de la déductibilité des charges financières afférentes à l'acquisition de certains titres de participation
- ✓ Modification de l'assiette de la taxe sur les transactions financières
- ✓ Suppression de la tranche supérieure de la taxe sur les salaires
- ✓ Suppression de la CFE pour les entreprises dont le CA est < 5000 euros



Christine THOMAS

14 Rue de la Roche Plate
Les Terrasses du Palais
91150 ETAMPES

Tél. : 01 69 92 48 80
fax : 01 69 92 48 01
cthomas@cogep.fr



Christophe PLONKA

Expert-comptable
Directeur de bureau

KPMG
1 rue des Epinets
CS 10001
91150 ETAMPES

Tél. : +33 (0)1 64 94 38 18
Ligne dir. : +33 (0)1 60 83 65 17
Mobile : +33 (0)7 76 15 26 10
E-mail : cplonka@kpmg.fr



Christophe de LAMBERT
Expert-comptable
Commissaire aux comptes

RECCI Sud Essonne
9, avenue du Général de Gaulle
91660 Mereville
cdelambert@recci.fr
Tél : 01 70 61 14 10
Fax : 01 60 15 09 06
www.recci.fr