

ACTU SOCIALE

N° 48

Sommaire

I – PREVOYANCE : PORTABILITE DES DROITS, REGIME SOCIAL ET FISCAL	2
II – ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ENTREPRISE	6
III - PARTICIPATION PATRONALE AUX TITRES- RESTAURANTS POUR 2017	7
IV - POINTS DE JURISPRUDENCE	8
V - RECRUTEMENT.....	10

Contact :

Aurélie BRUDER

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

aurelie.bruder@ucaplast.fr



I – PREVOYANCE : PORTABILITE DES DROITS, REGIME SOCIAL ET FISCAL

➤ Portabilité des droits

- Les salariés licenciés ont-ils droit au maintien de leur couverture prévoyance ?

En cas de **rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**, le salarié bénéficie du **maintien des couvertures complémentaires santé et prévoyance** pendant tout ou partie de sa période de chômage. Le droit peut être maintenu **pendant une durée de 12 mois au maximum**.

Remarque : *Concernant la date d'application et le choix du dispositif, la date retenue devrait être l'envoi de la lettre de licenciement.*

C'est à l'employeur d'informer le salarié de la portabilité de ces droits, notamment par une **mention dans le certificat de travail**. Il doit également signaler la cessation du contrat à l'organisme assureur (CSS, art. L.911-8).

Pour bénéficier de ce maintien, il faut que les droits de couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

- Comment la portabilité est-elle financée ?

Le financement est mutualisé et l'ancien salarié ne doit payer aucune cotisation.

- Le salarié peut-il renoncer à la portabilité ?

Le salarié, compte tenu de la mutualisation ne peut pas renoncer à la portabilité. (CSS., art. L911-8).

- A quelles conditions les garanties sont-elles maintenues ?

Les garanties sont maintenues si le salarié produit des justificatifs attestant de sa situation au regard de l'assurance chômage (durée de prise en charge, cessation de versement...).

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent pas permettre au salarié de toucher des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage dont il aurait bénéficié au titre de la même période.

Remarque : *La loi Evin prévoit un délai de 6 mois pour demander le bénéfice de la couverture santé à titre individuel et la portabilité des droits à prévoyance. Le salarié pourra faire jouer cette possibilité dans les 6 mois suivants l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie du mécanisme de portabilité.*

➤ **Régime social**

- Quelles sont les conditions de l'exonération de charges sociales ?

Pour que les contributions patronales de prévoyance soient **exonérées de charges**, il est nécessaire que les **prestations correspondantes soient versées par une mutuelle, une entreprise d'assurance ou une institution de prévoyance** (CSS art. L. 242-1, al. 6).

Par ailleurs la **couverture de prévoyance doit** :

- Avoir été **mise en place par accord collectif**, référendum ou décision unilatérale de l'employeur ;
- Etre **collective et obligatoire pour les salariés**. L'ensemble des salariés ou une catégorie définie doit être concerné. Si l'employeur réserve le régime de prévoyance à un ou quelques salariés ou si le régime est à adhésion facultative, les cotisations patronales sont réintégrées dans l'assiette des cotisations ;
- **Respecter le principe de non substitution** (les cotisations payées par l'employeur ne doivent pas se substituer à d'autres éléments de rémunération).

- Quelles sont les charges dont peuvent être exonérées les cotisations patronales de prévoyance ?

L'exonération concerne les cotisations de sécurité sociale et celles qui sont alignées sur la même assiette : contribution solidarité autonomie, chômage, Fnal, versement transport, taxe d'apprentissage, participation à la formation, à la construction, taxe sur les salaires, retraite complémentaire.

Les contributions patronales aux régimes de prévoyance (y compris la cotisation prévoyance décès obligatoire pour les cadres) **sont assujetties en totalité à la CSG/CRDS (CSS, art. L. 136-2, II, 4)**, à l'**exception de celles engagées au profit des apprentis**.

- Quelles sont les limites d'exonération des cotisations patronales ?

Les contributions patronales de prévoyance sont **exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale** (et des régimes alignés) pour une **fraction n'excédant pas, par an et pour chaque salarié, un montant égal à la somme de 6 % du plafond annuel de la sécurité sociale**, soit 2 354 euros en 2017, **et de 1,5 % de la rémunération soumise à cotisation de sécurité sociale**.

Le total ainsi obtenu ne doit pas dépasser 12 % du montant du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 4 707 euros pour 2017.

La fraction des contributions de l'employeur qui excède la limite d'exonération doit être intégrée dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

La rémunération à prendre en compte et qui sert de référence est celle soumise à cotisations de sécurité sociale. Toutefois, il n'est pas tenu compte des contributions de l'employeur à des régimes de retraite ou de prévoyance qui peuvent être assujetties à cotisations en tant que complément de salaire comme les contributions versées à un régime de retraite supplémentaire ou de prévoyance facultative, prise en charge salariale de l'AGIRC et l'ARRCO...

➤ **Régime fiscal**

- Quel est le régime fiscal des cotisations de prévoyance ?

Sous certaines conditions et limites, les cotisations du salarié versées à des régimes de prévoyance à adhésion obligatoire sont fiscalement déductibles et les cotisations des employeurs ne sont pas considérées comme un revenu supplémentaire imposable, à l'exception de la contribution patronale servant à financer un contrat de santé (CGI, art.83, 1°).

- A quelles conditions les cotisations de prévoyance échappent-elles à l'impôt ?

Pour être exonérées d'impôt, les cotisations de prévoyance doivent remplir les conditions suivantes :

- Le régime de prévoyance doit être obligatoire pour l'ensemble des salariés ou une catégorie d'entre eux ;
- Les risques couverts sont ceux pris en charge par la sécurité sociale : maladie, maternité, accident, invalidité, décès, dépendance ;
- L'employeur doit participer au financement ;
- Les cotisations doivent être fixées à un taux uniforme pour tous les salariés appartenant à une même catégorie (ce qui n'interdit pas à l'intérieur de la cotisation une possibilité de modulation en fonction des risques) ;
- Le régime doit exclure tout versement en capital, sauf pour la couverture du risque décès.

- Dans quelles limites les cotisations de prévoyance sont-elles fiscalement déductibles pour les salariés ?

Les cotisations versées aux régimes auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire ne sont pas imposable dans la limite d'un plafond, apprécié en tenant compte des cotisations salariales et patronales, égal à :

- 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale soit 1 961 euros en 2017, plus 2% de la rémunération annuelle de l'intéressé ;
- Le total ne pouvant pas excéder une somme égale à 2 % de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 6272 euros en 2017.

➤ Forfait social

Les entreprises d'au moins 11 salariés (effectif apprécié au 31 décembre de chaque année [CSS, art. R. 243-6, III](#)) doivent s'acquitter d'un forfait de 8 % sur le montant des contributions patronales de prévoyance. Ce forfait est dû quelle que soit la nature de ce régime : collectif ou individuel, obligatoire ou à adhésion facultative.

Sont visées ici les contributions qui financent des prestations de prévoyance complémentaire à celles servies par les régimes obligatoires de sécurité sociale : remboursement des frais de santé, rentes d'invalidité, capital décès, allocations obsèques, rentes conjoint, rente d'orphelin.

Sont assujetties les contributions :

- Versées au profit des salariés et ceux qui leur sont assimilés au regard de la sécurité sociale et de leurs ayants droit ;
- Versées au profit des salariés ouvrant droit à une mesure d'exonération de cotisations sociales (ex : Les apprentis) ;
- Destinées à la constitution, de provisions par les organismes assureurs – provisionnement des garanties d'incapacité et d'invalidité ([Lettre ministérielle 3 février 1997](#)) ;
- Versées au bénéfice d'anciens salariés et de leurs ayants droit ;
- Versées au bénéfice de salariés expatriés.

II – ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ENTREPRISE

L'employeur doit contribuer au financement des activités sociales et culturelles (ASC) du comité d'entreprise. Pour financer ces ASC, le comité d'entreprise reçoit donc chaque année une contribution de la part de l'employeur ([Code du travail article L.2323-86](#)). Le calcul du montant de cette contribution suppose plusieurs étapes :

- Déterminer la date de prise en charge des ASC par le CE ;
- Dresser l'inventaire des dépenses sociales engagées par l'employeur avant qu'elles ne soient interrompues ou transférées au comité d'entreprise ;
- Déterminer l'année de référence au cours des trois dernières années, c'est-à-dire celle au cours de laquelle les dépenses sociales ont été les plus élevées ;
- Calculer le rapport entre ces dépenses et la masse salariale brute versée la même année.

Le code du travail ne vient pas fixer le montant de cette contribution en fonction d'un pourcentage chiffré de la masse salariale de l'entreprise. Seuls des minimas légaux sont institués aux articles [L. 2323-86](#) et [R2323-35](#) du Code du travail.

Selon ces articles, [la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.](#)

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au-dessus.

[Le budget annuel des ASC correspond au total le plus élevé des trois dernières années.](#)

[Il est à noter que la TVA doit être incluse dans les dépenses sociales engagées par l'entreprise.](#)

En effet, toutes les dépenses sociales correspondant à la période de référence doivent être comprises dans l'assiette de calcul de la contribution de l'employeur aux ASC. Celles-ci correspondent aux dépenses exclusivement destinées à financer des prestations à caractère social ou culturel non obligatoires ayant pour objet d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés et de leurs familles.

La Cour de cassation et l'administration sont venues apporter des précisions quant aux dépenses sociales devant être incluses dans l'assiette de calcul de cette contribution. Ce principe s'applique à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) facturée à l'employeur au titre des dépenses sociales qu'il

engage au cours de la période de référence précédant l'interruption ou le transfert de cette activité au comité d'entreprise.

Il faut prendre en considération les **dépenses sociales réellement engagées par l'entreprise**, c'est à dire **versées aux prestataires extérieurs avec l'ensemble des charges qui y sont facturées**. Le comité d'entreprise supportera ensuite la TVA sur les dépenses engagées une fois que la gestion des ASC lui sera transférée.

Remarque :

- *Sont exclues les dépenses légalement obligatoires pour l'employeur (cotisations de sécurité sociale par exemple), ainsi que les dépenses de premiers établissements ou temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.*
- *La composition de la masse salariale brute à laquelle doivent se rapporter les dépenses sociales engagées pour le calcul de la contribution patronale est constituée par les rémunérations versées au personnel de l'entreprise, cotisations sociales incluses. Sauf engagement plus favorable cette masse équivaut à la masse salariale comptable. Peut être exclue la rémunération du mandat social versée aux dirigeants en contrepartie des actes de représentation, de direction et de gestion de l'entreprise.*

III - PARTICIPATION PATRONALE AUX TITRES- RESTAURANTS POUR 2017

La limite de la participation patronale exonérée aux titres-restaurants **devrait être fixée à 5,83 euros en 2017**. Elle était de 5,37 euros en 2016.

La participation patronale aux titres-restaurants **est exonérée de charges sociales** lorsqu'elle remplit les deux conditions suivantes :

- Que **sa valeur reste comprise entre 50 et 60 % de la valeur libératoire du titre** ;
- Qu'elle **ne dépasse pas un montant, révisé chaque année** dans les mêmes proportions que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu. L'article 2 du projet de loi de Finances fixe cette **revalorisation à 0,1 pour 2017**.

IV - POINTS DE JURISPRUDENCE

1. Un test salivaire de dépistage de drogues peut être pratiqué par le supérieur hiérarchique.

Le Conseil d'Etat (CE) énonce dans un arrêt du 5 décembre 2016, que des [tests salivaires de dépistage de drogues peuvent être directement pratiqués par un supérieur hiérarchique, sans intervention d'un professionnel de santé.](#)

D'après le CE, cette possibilité devra faire l'objet d'une clause du règlement intérieur, réservant ce type de contrôle aux salariés occupant un poste à risque et prévoyant la faculté de demander une contre-expertise médicale.

Des garde-fous devront toutefois être prévus par le règlement intérieur :

- reconnaître aux salariés ayant fait l'objet d'un test positif le [droit](#) d'obtenir une [contre-expertise médicale](#), laquelle doit être à la charge de l'employeur. En l'état des techniques disponibles, les tests salivaires de détection de substances stupéfiantes présentent en effet des risques d'erreur, qu'il est ainsi possible de corriger ;
- réserver les contrôles aléatoires aux [seuls postes](#) pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un [danger particulièrement élevé](#) pour le salarié et pour les tiers (impossibilité de soumettre l'ensemble du personnel au dépistage) ;
- imposer à l'employeur et au supérieur hiérarchique qui pratiquent le test de respecter le [secret professionnel](#) sur ses résultats.

Le CE vient d'ailleurs affirmer qu'en cas de test positif des sanctions disciplinaires pourront être prises par l'employeur.

Dans cette affaire, le Conseil d'État était saisi dans le cadre d'un litige portant sur la validité d'une clause du règlement intérieur d'une entreprise du bâtiment, permettant de soumettre les salariés affectés à des [postes « hypersensibles »](#) identifiés en collaboration avec le médecin du travail et les DP, à des [contrôles aléatoires](#) afin de vérifier qu'ils ne sont pas sous l'emprise de drogue, par le biais de tests salivaires permettant le dépistage simultané de six substances prohibées. Le test ne permettait pas d'identifier précisément la catégorie de drogue consommée, mais simplement d'établir qu'il y avait bien eu consommation. Par ailleurs, il était prévu que les salariés soumis au contrôle avaient la faculté de demander une [contre-expertise médicale](#) effectuée dans les plus brefs délais.

Deux dispositions posaient toutefois difficulté, au point que l'inspecteur du travail, à qui le règlement intérieur doit être soumis avant son introduction ou sa modification ([C. Trav., art. L. 1321-4](#)), en avait exigé le retrait :

- l'une prévoyait que les tests seraient pratiqués par un supérieur hiérarchique ayant reçu une formation appropriée sur la manière d'administrer les tests et d'en lire les résultats ;
- la seconde prévoyait qu'en cas de résultats positifs, l'employeur pourrait prononcer une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

En août 2015, la cour administrative d'appel de Marseille avait confirmé l'illicéité de ces deux stipulations : d'une part, le prélèvement d'échantillons biologiques contenait des données soumises au secret médical, ce qui excluait qu'il puisse être pratiqué et interprété par un supérieur hiérarchique ; d'autre part, le manque de fiabilité des tests salivaires excluait qu'une sanction disciplinaire puisse être prise en fonction d'un résultat possiblement « faux-positif ».

Le Conseil d'état a annulé l'arrêt d'appel, estimant que toutes les garanties nécessaires avaient été prises par l'employeur dans le règlement intérieur.

([CE, 5 décembre 2016, n° 394178](#))

2. Rupture conventionnelle : le défaut d'entretien de négociation entraîne la nullité de la convention de rupture

La signature d'une convention de rupture ne peut intervenir qu'après une phase préalable comportant un ou plusieurs entretiens, au cours desquels les parties au contrat de travail conviennent du principe et des modalités de la rupture conventionnelle ([C. trav., art. L. 1237-12](#)). Elles doivent ainsi se mettre d'accord sur :

- la date de la rupture, qui sera nécessairement postérieure à l'homologation de la convention par l'Administration ;
- le montant de l'indemnité de rupture ;
- le sort des clauses éventuellement prévues dans le contrat de travail (clause de non-concurrence, clause de dédit-formation) et des avantages divers (logement ou voiture de fonction par exemple).

Un seul entretien suffit pour que la négociation soit régulière. Aucun formalisme particulier n'est exigé, la convention de rupture pouvant même être signée à l'issue de l'unique entretien ([Cass. soc. 3 juill. 2013, n° 12-19.268](#)).

Les dispositions légales sont silencieuses quant aux conséquences de l'absence d'entretien préalablement à la signature de la convention de rupture. La Cour de cassation indique pour la première fois, dans un arrêt du 1^{er} décembre 2016, que [le défaut d'entretien de](#)

négociation entraîne la nullité de la convention de rupture. La rupture produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle ajoute toutefois que la charge de la preuve pèse sur celui qui invoque cette cause de nullité. Ainsi, lorsque le salarié entend solliciter la nullité de la convention de rupture pour un tel motif, encore faut-il qu'il démontre que l'entretien n'a pas eu lieu. Or, la preuve d'un fait négatif étant le plus souvent impossible, la seule alternative serait finalement que le salarié établisse qu'à la date de l'entretien il se trouvait dans un autre lieu. En pratique, il n'est donc pas certain que cette cause de nullité soit fréquemment retenue par les juges.

(Cass. soc., 1^{er} déc. 2016, n° 15-21.609 PBRI)

V - RECRUTEMENT

1. Demande d'emploi – Recherche reclassement suite inaptitude

Une entreprise située dans la région Rhône Alpes est dans l'impossibilité de proposer un poste adapté à une salariée venant d'être déclarée inapte à tout poste dans son entreprise.

La médecine du travail propose un reclassement : contrôle visuel, surveillance, etc ... (pas d'utilisation de la main droite / salariée droitrière).

Si vous avez un poste qui pourrait convenir à l'état de santé de cette salariée, merci de nous contacter et nous vous transmettrons son CV.

oOo

L'équipe d'UCAPLAST vous souhaite de

