



## ***La newsletter franco -allemande : Ordonnances réformant le droit du travail et projet de loi de finance pour 2018. Quel impact réel pour les investisseurs en France ?***

### **Introduction :**

Ordonnances réformant le droit du travail, réforme de l'ISF, transformation de l'imposition des revenus du capital en un impôt forfaitaire unique, baisse progressive de l'impôt sur les sociétés mais suppression progressive du CICE, baisse des charges sur le travail mais hausse de la CSG, baisse de la taxe d'habitation... Autant de mesures qui nécessitent d'être déchiffrées tant concernant leur contenu que leur impact pour les investisseurs en France.

En effet, si ces réformes ont été faites dans une certaine continuité par rapports aux précédentes (ex : loi travail, baisse de l'impôt sur les sociétés ...) des nouveautés ou ré-orientations apparaissent, qui peuvent modifier significativement leur impact. D'autres pourront être considérées comme non réellement incidentes au final ou comme on dit en allemand ayant un résultat « plus-minus-nul ». A voir.

La nouvelle majorité en France donne une impulsion certes positive et encourageante, en direction des entreprises, de la compétitivité, de l'Europe et de l'Allemagne en particulier. Mais ce message sera-t-il durable et suivi de mesure sur le moyen et long terme ? Surtout sera-t-il entendu par les investisseurs comme escompté, et suivi de décisions stratégiques positives concernant notre pays ? Sans doute sera-t-il nécessaire de transformer l'essai en approfondissant ces mesures, en particulier concernant la baisse du cout du travail et l'amélioration de la compétitivité, qui n'est selon tout apparence pas encore au niveau de nos voisins européens.

Ceci peut-il être réalisé sans que cela remette en cause le « modèle social » Français, et surtout sans faire descendre ses habitants dans la rue ? Un défi de taille.

Nous vous présentons ci-dessous les ordonnances réformant le droit du travail et leur impact dans l'entreprise, puis le nouveau projet de loi de finance pour 2018. Attention, celui-ci est susceptible de faire l'objet de modifications lors du vote à venir de la mouture définitive au sein de l'assemblée nationale et du sénat, et bien évidemment après avis et décisions requis du conseil constitutionnel.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture.

**Patrick Privat de Garilhe**

**Président du Club d'Affaires Franco Allemand de Provence**

Commissaire aux comptes & conseil fiscal franco-allemand

Deutsch- Französicher Steuerberater & Wirtschaftsprüfer

## **I. Mesures prises par les ordonnances réformant le droit du travail**

Cinq ordonnances réformant le code du travail ont été publiées dès le 23 septembre 2017 au journal officiel. Certaines sont encore conditionnées à la parution de décrets. Toutefois le nouveau barème des indemnités de licenciement s'applique aux ruptures conclues depuis le 27 septembre 2017.

Les principales mesures sont les suivantes.

### **1. Négociations collectives**

Le droit aux négociations collectives se trouve élargi, inversant la hiérarchie des normes. Si la loi reste la norme applicable, la réforme rend possible dorénavant aux petites entreprises (de moins de 11 salariés) de mener leurs négociations collectives, dans la mesure où cette négociation peut s'effectuer avec un élu du personnel, ceci même en l'absence de délégué syndical. Les sujets peuvent porter notamment sur le temps et l'organisation du travail. L'employeur pourra également proposer directement à ses salariés un accord collectif qui devra être validé par référendum par les 2/3 d'entre eux pour être applicable. Cette possibilité est accordée aussi aux salariés qui n'ont pas de délégués syndical ni d'élu du personnel.

### **2. Fusion des instances représentatives du personnel (IRP)**

Les différentes Instances Représentatives du Personnel (IRP), soit le comité d'entreprise (CE) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), obligatoires pour les entreprises de plus de 50 salariés, sont désormais réunies en une seule, dénommée le comité social et économique (CSE). Ceci concerne toutes les entreprises employant au moins 11 salariés. Le CSE va donc devenir l'instance représentative de droit commun.

Seuls, les délégués titulaires assisteront aux réunions, les suppléants n'y assistant qu'en cas d'absence de titulaires.

Dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central devront être constitués. Le nombre et le périmètre des établissements distincts sera déterminé par accord d'entreprise. A défaut, l'employeur fixera le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. En cas de litige portant sur cette décision, le nombre et le périmètre des établissements distincts seront fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

### **3. Procédures de licenciement**

Les nouvelles règles devraient contribuer à faciliter les procédures de licenciement et à rendre leur issue plus prévisible.

Le gouvernement avait notamment pour objectif de renverser le principe selon lequel « la forme prévaut sur le fond ». Une irrégularité de forme, tel qu'un manquement à la procédure de l'entretien préalable ou dans la rédaction de la lettre de licenciement, pouvait effectivement entraîner une irrégularité de fond et donc la caractérisation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, suivie d'importantes condamnations financières.

La nouvelle procédure permet notamment à l'employeur, dont la lettre de licenciement serait insuffisante, de la compléter postérieurement à sa notification et de corriger les erreurs qu'il aurait commises dans sa notification. Ses précisions émises postérieurement à la notification doivent être prises en compte par le juge, afin de vérifier le bien-fondé du licenciement. Plus généralement, la sanction en cas de vice de forme ne pourra excéder un mois de salaire brut de dommages-intérêts.

Enfin, le gouvernement a prévu la mise en ligne de formulaires de lettres de licenciement facultatives, afin de réduire les erreurs de procédure.

Si la procédure de licenciement n'a donc pas changé en tant que telle, les sanctions en cas de violation seront moins lourdes pour l'employeur et plus prévisibles.

Ce nouveau dispositif est en principe applicable à tous les licenciements prononcés postérieurement à la publication de l'ordonnance, soit à compter du 23 septembre 2017. Par exception, les dispositions relatives aux irrégularités de forme dans la procédure de licenciement ne s'appliqueront qu'à compter de la publication des décrets d'application et, au plus tard, le 1er janvier 2018.

### **4. Simplification des licenciements pour motif économique**

Jusqu'à présent, un licenciement pour motif économique n'était justifié que si le secteur d'activité du groupe, y compris en prenant en considération ses entreprises situées à l'étranger, se trouvait confronté à des difficultés économiques ou bien devait se réorganiser afin de sauvegarder sa compétitivité. Désormais, seule la situation économique des sociétés du groupe situées sur le territoire national est prise en considération pour déterminer s'il existe ou non un motif économique.

En outre, l'employeur a l'obligation de rechercher des postes de reclassement au sein de l'entreprise et le cas échéant au niveau du groupe à l'étranger. Cette obligation est facilitée, notamment par les deux mesures suivantes :

- l'employeur peut communiquer aux salariés de manière non individualisée la liste des postes disponibles. Un décret déterminera les modalités pratiques de cette communication, par exemple la possible diffusion via l'intranet de l'entreprise.

- l'employeur, dont l'entreprise appartient à un groupe international, n'aura plus à proposer aux salariés de postes de reclassement à l'étranger.

Jusqu'à présent, une rupture conventionnelle ne pouvait être conclue qu'individuellement avec un salarié. En particulier, il était interdit de conclure un grand nombre de ruptures conventionnelles afin de contourner les règles protectrices des licenciements pour motif économique. Avec la réforme, il sera désormais possible de conclure des ruptures conventionnelles collectives en vue d'opérer une restructuration, et ce à condition qu'un accord collectif en réglant les modalités soit conclu. Cet accord collectif devra être validé par l'administration.

Ces nouveaux dispositifs ne s'appliqueront qu'à compter de la publication des décrets d'application et, au plus tard, le 1er janvier 2018.

Enfin, lorsqu'un licenciement économique est déclaré nul du fait du défaut de validation ou d'homologation d'un PSE, le salarié aura droit à une indemnité d'un montant maximal de 6 mois de salaire, au lieu de 12 actuellement.

## **5. Mesures relatives aux actions en justice**

L'ordonnance « relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail » instaure un barème impératif, applicable aux indemnités octroyées par les juridictions prud'homales en cas de licenciement considéré comme abusif ou dénué de cause réelle et sérieuse. Le pouvoir d'appréciation du juge quant à la réparation du préjudice subi est donc désormais limité, à la fois par des planchers mais également par des plafonds au-delà desquels le juge ne pourra pas statuer.

Ainsi, l'indemnité minimale de 6 mois de salaire, actuellement prévue par la loi en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés est supprimée, au profit d'une indemnité minimale de 3 mois de salaire (pour ces mêmes salariés).

Le barème limite aussi les indemnités maximales susceptibles d'être versées aux salariés ayant peu d'ancienneté. Ainsi, les salariés ayant moins d'1 an d'ancienneté peuvent percevoir une indemnité maximale d'1 mois de salaire, ce plafond étant ensuite majoré de plus ou moins 1 mois par année complète d'ancienneté jusqu'à 8 ans (soit 2 mois maximum pour les salariés entre 1 et 2 ans d'ancienneté, 3,5 mois maximum pour les salariés entre 2 et 3 ans d'ancienneté, 4 mois maximum pour les salariés ayant entre 3 et 4 ans d'ancienneté, etc.).

En revanche, ce barème ne s'applique pas aux licenciements nuls (tels que liés à une discrimination ou à un harcèlement) ou intervenus en violation d'une liberté fondamentale. Dans ces cas, l'indemnité minimale demeure fixée à six mois de salaire. Enfin, il reste possible de réclamer une indemnité complémentaire en raison des circonstances spécifiques (brutales ou vexatoires) de la rupture.

Ce barème est applicable aux licenciements notifiés postérieurement à la publication de l'ordonnance (soit postérieurement au 23 septembre 2017). Les licenciements notifiés antérieurement restent soumis à l'ancienne législation.

Par ailleurs, l'ordonnance prévoit une diminution des délais de recours pour les actions portant sur la rupture du contrat de travail : délais désormais fixés à 12 mois, au lieu des 2 ans prévus antérieurement.

Toutefois ce nouveau délai ne s'applique ni aux cas de discrimination ou de harcèlement (le délai de recours restant alors fixé à 5 ans), ni aux actions portant sur l'exécution du contrat de travail (2 ans), ni en cas de licenciement pour motif économique, le délai de contestation n'est opposable que s'il en est fait mention dans la lettre de licenciement.

Ce nouveau délai de recours est applicable aux prescriptions en cours lors de la publication de l'ordonnance.

## II. Projet de loi de finance pour 2018

### 1. Mesures concernant l'impôt sur le revenu des particuliers

- Barème d'imposition et calcul de l'impôt :

Les limites des tranches seraient revalorisées du montant de la hausse des prix hors tabac, soit 1%. Ces tranches et calculs se traduisent de la manière suivante :

Impôt sur les revenus de 2017			
Barème	Calcul de l'impôt brut		
Tranches	Taux	Quotient R/N	Impôt brut
Jusqu'à 9807 €	0%	Jusqu'à 9807 €	-
de 9807 € à 27 086 €	14%	de 9807 € à 27 086 €	$(R \times 14\%) - (1\,372,98 \times N)$
de 27 086 € à 72 617 €	30%	de 27 086 € à 72 617 €	$(R \times 30\%) - (5\,706,74 \times N)$
de 72 617 € à 153 783 €	41%	de 72 617 € à 153 783 €	$(R \times 41\%) - (13\,694,61 \times N)$
Au delà de 153 783 €	45%	Au delà de 153 783 €	$(R \times 45\%) - (19\,845,93 \times N)$

L'ensemble des seuils, plafonds et abattements, comme par exemple la déduction forfaitaire de 10% sur les salaires, ou sur les pensions et retraites, abattement sur le revenu imposable des personnes âgées ou invalides, le plafond des frais d'accueil des personnes âgées et frais d'entretien d'un ascendant ou descendant, le plafond d'imputation des déficits agricoles, la décote, les réductions d'impôts sur le revenu, sont revalorisés dans la même proportion que le barème d'imposition, soit de 1%.

A noter que la contribution exceptionnelle de 3 et de 4% qui s'applique si le revenu fiscal de référence excède 250 000 (contribuable seul) ou 500 000 € (couples), serait maintenue.

- CSG déductible : le supplément de CSG consécutif à l'augmentation de son taux (cf loi de financement de la sécurité sociale, soit 1,7%), serait déductible des bases d'imposition à l'impôt sur le revenu, exception faite de la CSG applicable aux revenus de capitaux mobiliers et plus-values sur valeurs mobilières soumis au nouveau prélèvement forfaitaire unique de 30 %.
- Loi Pinel : La réduction d'impôt sur le revenu Pinel, qui concerne l'acquisition de logements neufs ou en l'état futur d'achèvement, serait prorogée jusqu'au 31 décembre 2021.
- Dégrèvement de taxe d'habitation à compter de 2018 : Les contribuables dont le revenu fiscal de référence 2017 n'excède pas 28 000 €, bénéficieraient d'un dégrèvement

d'office partiel de la taxe d'habitation afférente à leur résidence principale. Ce dégrèvement s'élèverait à 30 % pour les contribuables dont le revenu fiscal de référence 2017 n'excède pas 28 000 €, puis serait dégressif entre 27 000 et 28 000 €.

Ce taux serait porté à 65 % pour la taxe d'habitation de 2019 et 100% pour celle établie à compter de 2020.

- Prélèvement forfaitaire unique sur les revenus et gains de capital (PFU) : Un prélèvement forfaitaire unique, regroupant à la fois l'imposition sur le revenu à un taux de 12,80 % et les prélèvements sociaux de 17,2 %, sera appliqué aux revenus et gains du capital, réalisés à partir du 1 janvier 2018. Plus précisément les gains concernés seraient :
  - a. Gains de cession de valeurs mobilières et droits sociaux des particuliers,
  - b. Les produits des contrats d'assurances –vie dont l'encours est supérieur à 150 000 € et attachés à des versements effectués à compter du 27 septembre 2017,
  - c. L'ensemble des revenus de capitaux mobiliers (intérêts, revenus distribués et assimilés,) y compris les intérêts des PEL et CEL ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018,

En revanche, concernant les produits perçus dans un PEA-PME, les produits des contrats d'assurances vies conclus avant le 27 septembre 2017, les produits d'épargne populaire tels que les livrets A et autres livrets réglementés tels que les LDD, LEP, les produits de l'épargne solidaire, les gains ou cessions réalisés par des personnes ou organismes domiciliés ou constitués dans un ETNC, les distributions effectuées par des sociétés de capital-risque à des non-résidents lorsque ces distributions sont payées dans un ETNC, les profits sur instruments financiers à termes réalisés dans un ETNC, ceux-ci gardent leur mode d'imposition antérieur.

Les plus-values mobilières soumis au PFU ne pourraient plus bénéficier des abattements pour durées de détention.

L'abattement fixe de 500 000 € sur les plus-values des dirigeants de PME qui partent en retraite resterait applicable.

Les revenus distribués et produits de placements à revenus fixes perçus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 continueraient à donner lieu à un prélèvement obligatoire à la source (PFO), qui serait de 12,8 % au lieu de 21% sur les dividendes et de 24% sur les intérêts.

Les dividendes soumis au PFU ne pourraient plus bénéficier de l'abattement de 40 %, sauf cas d'option pour le barème, ce qui peut se révéler favorable dans le cas d'imposition sur les deux premières tranches d'imposition.

- Impôt sur la fortune immobilière (IFI)

Cet impôt serait amené à remplacer l'impôt sur la fortune (ISF) dès 2018, pour les contribuables personnes physiques détenant, au 1 janvier de l'année d'imposition, un

patrimoine immobilier net imposable supérieur à 1,3 M€. Il serait comme l'ISF, calculé sur le patrimoine taxable à partir de 800 000 €.

Le champ d'application de l'IFI serait en conséquence réduit au patrimoine immobilier détenu directement ou indirectement par le redevable, et non affecté à une activité professionnelle. Le passif serait ajusté en conséquence.

Ce patrimoine, imposable à l'IFI, serait mentionné dans la déclaration de revenus et payé comme celui-ci.

## **1. Mesures concernant les impôts et charges sociales des entreprises**

- Revalorisation des seuils et limites :

Les seuils et limites afférents à la taxe sur les salaires et l'abattement relatif aux organismes sans but lucratifs sont relevés de 1%. De même pour les seuils de la retenue à la source sur les salaires et pensions versés à des non-résidents, qui sont revalorisés dans la même proportion que la limite la plus proche des tranches du barème.

- Relèvement des seuils micro-BIC et micro-BNC :

Les seuils des régimes micro-BIC et micro-BNC ne seront plus alignés, à partir de l'imposition des revenus 2017, sur ceux de la franchise de TVA, mais seraient portés à 170 000 € pour les activités de vente de marchandises ou de fourniture de logement, et à 70 000 € pour les autres activités de prestations de services ou BNC.

- Impôt sur les sociétés et contributions additionnelles :

La contribution de 3% appliquée sur les dividendes distribués par les sociétés ne bénéficiant pas de la qualification de PME au sens de la définition communautaire, serait supprimée.

Rappelons que cette contribution avait été jugée contraire au droit de l'UE par la Cour de Justice de l'Union Européenne, en raison du caractère de double taxation de celle-ci.

De même le dispositif de limitation de déduction des charges financières liées à l'acquisition de titres de participations non gérés depuis la France, dit « amendement Carrez » serait supprimé.

- Baisse de l'impôt sur les sociétés :

Le projet de loi de finance 2018 aménage les modalités de la baisse progressive du taux normal de l'IS, déjà commencée en 2017, de la manière suivante, ceci selon la taille de l'entreprise, son éligibilité au taux d'IS de 15%, et le montant de son bénéfice :

Impôt sur les revenus de 2017		
Exercices ouverts à compter du 1er Janvier	PME éligibles au taux d'IS de 15%	Autres entreprises
2018	15 % jusqu'à 38 120 € 28 % pour la fraction du bénéfice comprise entre 38 120 € et 500 000 € 33 1/3 % au-delà de 500 000 €	28 % à hauteur de 500 000 € 33 1/3 % au -delà de 500 000 €
2019	15 % jusqu'à 38 120 € 28 % pour la fraction du bénéfice comprise entre 38 120 € et 500 000 € 31 % au-delà de 500 000 €	28 % à hauteur de 500 000 € 31 % au-delà de 500 000 €
2020	15 % jusqu'à 38 120 € 28 % au-delà de 38 120 €	28%
2021	15 % jusqu'à 38 120 € 26,5 % au-delà de 38 120 €	26,50%
2022	15 % jusqu'à 38 120 € 28 % au-delà de 38 120 €	25%

- Baisse du taux du CICE en 2018 et suppression définitive en 2019

Le taux du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) dont peuvent bénéficier les entreprises pour les rémunérations qu'elles versent aux salariés au cours de l'année civile et n'excédant pas 2,5 SMIC, est abaissé de 7% à 6% pour 2018. Celui-ci devrait être supprimé à partir de 2019, et remplacé par un allègement de charges de cotisations patronales.

Il en est de même pour le Crédit d'Impôt de Taxe sur les salaires qui devrait être supprimé en 2019.

- CFE & CVAE :

La CFE minimum devrait être supprimée pour les petits redevables à compter de 2019, soit pour les redevables dont le chiffre d'affaires n'excède pas 5000 €.

Ces mêmes redevables seraient exonérés des taxes pour frais de chambre de commerce et d'industrie et pour frais de chambres de métiers et de l'artisanat.

Nous rappelons que la consolidation des chiffres d'affaires pour la détermination du taux effectif de CVAE, dans le cadre d'un groupe ayant opté pour l'intégration fiscale, avait été déclarée contraire à la constitution par le conseil constitutionnel.

En revanche, le rétablissement de la consolidation des chiffres d'affaires pour le taux effectif « groupe » serait rétabli par la loi, et serait fondée sur les conditions de détention requise pour le régime d'intégration fiscale (soit 95 % de détention au moins du capital).

- Certification des logiciels et systèmes de caisse :

A compter du 1<sup>ER</sup> Janvier 2018, tout assujetti à la TVA serait tenu d'utiliser un logiciel de caisse satisfaisant à des conditions d'inaltérabilité, de sécurisation, de conservation et d'archivage des données en vue du contrôle de l'administration fiscale, attestées par un certificat délivré par un organisme accrédité ou par une attestation individuelle de l'éditeur, conforme à un modèle fixé par l'administration.

Cette mesure qui, à l'origine, devait concerner tous les assujettis à TVA qui enregistrent les règlements de leurs clients au moyen d'un logiciel de comptabilité ou de gestion ou d'un système de caisse a été restreinte aux utilisateurs de systèmes de caisse uniquement.

- Transferts de charges sociales salariales sur les prélèvements sociaux:

La loi de financement de la sécurité sociale prévoit, à compter du 1<sup>ER</sup> Janvier 2018, une hausse de 1,7 point de la CSG. Ce complément de CSG serait déductible pour déterminer les bases d'impositions à l'impôt sur le revenu.

En contrepartie, il est prévu une suppression des cotisations salariales "maladie" et "chômage" en 2018 - soit 3,15 points de cotisations, ceci ayant pour but de générer une augmentation du pouvoir d'achat des salariés.

