

Editô

Par un temps à ne pas mettre un bout de nez dehors et à se rappeler nos cours de 6^{ème} quand on apprenait que les stalagmites montent et les stalactites descendent (je vous parle bien sûr d'un temps que nombre d'entre vous ne doivent pas connaître...), vous allez avoir tout loisir pour vous plonger dans votre lecture favorite.

Et cela tombe bien car ce mois-ci nous vous avons mitonné un article aux petits oignons (avec le froid rien de tel que la métaphore culinaire roborative) sur la rupture conventionnelle individuelle et collective ainsi que sur l'estocade portée par la jurisprudence au compte 641. Après moultes tergiversations, la Cour de cassation a, en effet, enfin eu la bonne idée de mettre un terme au millefeuille peu digeste (re-métaphore culinaire ... mais pourquoi donc s'arrêter en si bon chemin?) de la référence à cet article pour calculer la masse salariale.

Le menu du mois (la constance est mère de sûreté...) étant présenté, je voudrais en profiter (oui c'est bien l'ancêtre de l'équipe qui parle dans cet éditô, même s'il y a la photo de tout le monde) pour remercier Aurélie, Juliette et Justine qui tous les mois repèrent avec leurs yeux de lynx les actualités susceptibles de vous intéresser et - dans un emploi du temps (fort heureusement) très chargé - prennent le temps de vous en faire les résumés inoubliables qui enchantent vos journées !

Bonne lecture !!



Caroline



Justine



Aurélie



Juliette

La bonne nouvelle

Youpi! Le barème des indemnités kilométriques pour 2018 est sorti. Il n'a pas été modifié par rapport à celui de 2017. Le barème applicable demeure calculé en fonction de la distance et de la puissance administrative en chevaux.

La curiosité du mois...

Fin de la référence au Compte 641 pour le calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux affaires sociales et culturelles (Cass. Soc. 7 février 2018, n°16-16086)

Par un arrêt du 7 février 2018, la Haute Cour procède à un revirement de jurisprudence inattendu en excluant toute référence au compte 641 du plan comptable général pour le calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles (ASC) du CE.

La Cour d'appel, en application d'une jurisprudence constante, avait condamné l'employeur à un rappel de subvention au bénéfice du CE, retenant que la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement du CE et de la contribution à ses ASC s'entendait de la masse salariale brute correspondant aux rémunérations des dirigeants sociaux, remboursements de frais, indemnités de rupture du contrat de travail – hormis les indemnités de licenciement, retraite et préavis).

La Cour de Cassation modifie clairement sa position en soulignant que l'évolution de la jurisprudence a conduit à « priver de pertinence » le recours au compte 641.

Elle poursuit en considérant que, « sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement comme de la contribution aux ASC, s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale ». Elle précise en outre que les sommes perçues au titre de l'intéressement ne doivent pas être incluses dans l'assiette.

Ce faisant, la Haute Cour a manifestement entendu tirer les conséquences de l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 n°2017-1386 ayant donné une définition similaire de la notion de masse salariale brute. ■

...en social

Ô fond du sujet...

Nouveautés en matière de rupture conventionnelle individuelle et collective

Rupture conventionnelle individuelle : la rétractation s'exerce à la date d'envoi de la lettre ! (Cass. Soc. 14 février 2018, n° 17-10.035)

Lorsqu'un employeur et un salarié concluent une rupture conventionnelle du contrat de travail, chacune des parties dispose, à compter de la date de la signature de la convention, d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (C. trav. art. L.1237-13).

La formulation ambiguë de cet article pouvait laisser planer quelques doutes : l'exercice régulier de ce droit est-il matérialisé par la date d'envoi de la lettre informant l'autre partie de sa volonté d'exercer son droit de rétractation ou à compter de la réception de la lettre par l'autre partie ?

Par un arrêt du 14 février 2018, la Cour de cassation s'est prononcée, pour la première fois, sur ce point. Elle pose comme principe que la rétractation est valablement exercée dès lors que la lettre est envoyée à l'autre partie au cours du délai de 15 jours calendaires, peu important sa date de réception par l'autre partie.

Cette décision, peu surprenante, sachant que la Cour de cassation considère le délai de rétractation comme une garantie essentielle du consentement des parties, a le mérite de clarifier une formulation qui pouvait paraître ambiguë.

Ô fond du sujet...



La rupture conventionnelle collective (RCC) : une alternative au licenciement pour motif économique.

Les ruptures conventionnelles collectives (RCC) ont été instituées par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. Elles sont entrées en vigueur le 23 décembre 2017. Deux décrets, qui fixent les modalités de mise en œuvre de ce dispositif de rupture amiable du contrat de travail, sont en effet parus au Journal officiel du 22 décembre dernier.

L'employeur peut désormais, depuis le 23 décembre 2017, organiser des suppressions d'emplois par accord collectif. Ce mécanisme, ouvert à toute entreprise, sans condition d'effectifs ni de nombre de suppressions d'emplois, est envisageable y compris en l'absence de difficultés économiques.

Sont ainsi écartées les règles relatives à l'exigence d'un motif économique, aux procédures d'information-consultation des institutions représentatives du personnel, à l'obligation de mettre en place un PSE le cas échéant, à la priorité de réembauche, au CSP et au congé de reclassement... Sont également écartées les règles relatives à la rupture conventionnelle individuelle.

En l'absence de précision des textes, l'accord relève du droit commun de la négociation collective et doit notamment exclure tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois ainsi que les modalités et conditions d'information du comité social et économique.

Le cas échéant, cet accord s'accompagne de la conclusion d'une convention de revitalisation du bassin d'emploi.

L'accord doit faire l'objet d'une validation par l'Administration. Lorsque l'employeur a l'intention d'ouvrir une négociation en vue de conclure un accord de GPEC pour déterminer le contenu d'une RCC, il doit en informer la Direccte par voie dématérialisée. Le cas échéant, c'est à lui qu'est ensuite transmis l'accord conclu par voie dématérialisée, et c'est encore cette autorité administrative qui décide, ou non, de valider l'accord et qui assure le suivi de sa mise en œuvre. Le délai de 15 jours laissé à la Direccte pour valider l'accord court à compter de la réception du dossier complet. Les parties (employeur, CSE et signataires de l'accord) doivent être informées par l'administration de la complétude du dossier ainsi que de la décision prise par la Direccte.

Concernant le bilan de la mise en œuvre de l'accord sur la RCC, il doit être communiqué à la Direccte dans un délai d'un mois après la fin des mesures de reclassement. Le contenu de ce bilan doit être fixé dans un prochain arrêté.

Le premier accord portant RCC a été signé le 19 janvier 2018 au sein de PSA. Le nombre de départs prévu s'élève au total à 1300. Cet accord n'a, à notre connaissance, pas encore fait l'objet d'une validation par l'Administration. Affaire à suivre !



Ôn dit & scoÔps

1 Le 14 février dernier, le Parlement a définitivement adopté le projet de loi de ratification des ordonnances portant réforme du droit du travail. Le Conseil constitutionnel a été saisi du texte le 21 février. Il dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer.

2 La réforme de la formation professionnelle a franchi une nouvelle étape avec la conclusion par les partenaires sociaux, le 22 février dernier, d'un accord national interprofessionnel (ANI) pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance. Ce texte devrait être signé par la plupart des organisations syndicales.

Ô faits...

Les sujets de cette newsletter vous ont plu et vous souhaitez retrouver d'autres articles que nous avons publiés ? Voici les dernières éditions de notre « Quoi de Neuf : en social ».

#17 - [Réussite et succès : mots d'ordre pour 2018](#)

#16 - [Hors-Série Spécial Macron](#)

#15 - [La rentrée sociale sera dense ou ne sera pas](#)

#14 - [And the winner could be the Employment Law](#)



AyacheSalama

Paris | 47 avenue Hoche 75008 Paris
T. +33(0)1 58 05 38 05
Londres | 20 Primrose Street London EC2A2EW
T. +44(0)207 596 2842



Caroline André-Hesse | Associée | c.andrehesse@ayachesalama.com
Justine Coret | Counsel | j.coret@ayachesalama.com
Aurélie Klinsbocckel | Collaboratrice | a.klinsbocckel@ayachesalama.com
Juliette Hubert | Collaboratrice | j.hubert@ayachesalama.com

<http://www.ayachesalama.com>

Directeur de la publication : Caroline André-Hesse