



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 7 mars au 11 mars 2016

Textes législatifs et réglementaires

► Droit des étrangers en France

La loi n°2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France modifie certaines dispositions du code du travail. Elle a été publiée au *JO* du 8 mars.

► Recouvrement des petites créances

Le décret n°2016-285 du 9 mars 2016 relatif à la procédure simplifiée de recouvrement des petites créances est paru au *JO* du 11 mars.

► OPCA

Le décret n°2016-189 du 24 février 2016 relatif à la prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés de la rémunération des stagiaires dans le cadre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés est paru au *JO* du 26 février.

Jurisprudence

► Compte personnel de prévention de la pénibilité

Le Conseil d'Etat annule partiellement le décret du 9 octobre 2014 fixant les taux de contribution du fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité (CE, 4-3-16, n°386354). FO avait sollicité l'annulation des taux de la contribution additionnelle des entreprises ayant exposé leurs salariés à des facteurs de pénibilité au motif qu'ils se trouvaient inférieurs aux planchers prévus par l'article L 4162-20 du code du travail. La demande est jugée fondée. Cependant, la portée de cet arrêt s'avère limitée en raison de l'abaissement desdits taux par la loi Rebsamen du 17 août 2015.

► Sanction du médecin du travail

La chambre disciplinaire de l'ordre des médecins a infligé à un médecin du travail un blâme pour avoir rédigé un certificat d'inaptitude sous la pression d'une salariée qui menaçait, à défaut d'inaptitude, de se suicider.

Le Conseil d'Etat (CE., 10-2-16, n°384299) rejette le recours en contestation du médecin du travail et valide le blâme octroyé car ledit médecin « *admettait avoir établi ultérieurement des certificats d'inaptitude à partir des seuls dires de la salariée, sans analyse précise du poste du travail, ni échange préalable avec les familles qui l'employaient* ».

► Obligation de reclassement d'un représentant du personnel licencié pour motif économique

Ne caractérise pas un groupe, au sens de l'article L 1233-4 du code du travail relatif à l'obligation de reclassement d'un salarié licencié pour motif économique, le constat que des entreprises ont des dirigeants en commun, des activités comparables ainsi que plusieurs documents comportant un même logo. Ces éléments ne suffisent pas pour établir que les relations entre ces entreprises leur permettaient d'y effectuer la permutation de tout ou partie de son personnel (CE, 9-3-16, n°384175).

FOCUS

La structure de la rémunération : un avantage individuel acquis

La Cour de cassation a récemment apporté d'importantes précisions relatives à la notion d'avantage individuel acquis (Cass. soc., 2-3-16, n°14-16414 à n°14-16420).

Ces précisions sont précieuses. Le concept d'avantage individuel acquis n'est, en effet, pas toujours aisé à appréhender.

Or, l'enjeu est important puisque lorsqu'une convention collective dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention à l'expiration d'un délai d'un an à l'issue du préavis (soit 15 mois), les salariés conservent les avantages individuels acquis (art. L. 2261-13 du code du travail).

Le législateur n'a pas défini la notion d'avantage individuel acquis.

La jurisprudence l'a défini comme celui qui, au jour de la dénonciation de la convention collective, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel (Cass. soc., 13-3-01, n°99-45651 ; Cass. soc., 18-1-06, n°03-44753).



En matière de rémunération, il a très rapidement été considéré que le niveau de la rémunération constituait un avantage individuel acquis (ex. Cass. soc. 22-04-92, n°88-40921 ; Cass. soc., 26-1-05, n° 02-44712).

Dans un arrêt du 1^{er} juillet 2008 (Cass. soc., 1-7-08, n°06-44437), la Cour de cassation a jugé que la structure de la rémunération constitue, au même titre que le niveau de rémunération, un avantage individuel acquis.

Dans le présent arrêt, la Cour de cassation complète sa jurisprudence en jugeant que l'engagement unilatéral de l'employeur contraire au principe énoncé dans l'arrêt de 2008 ne peut avoir force obligatoire.

En l'espèce, des salariés bénéficiaient en vertu d'un accord collectif, outre d'un salaire de base, des primes de vacances, familiale et d'expérience.

A l'issue du délai de survie de l'accord, en octobre 2002, l'employeur informe les salariés que ces primes ne figuraient plus, comme auparavant, de manière distincte sur les bulletins de paie mais qu'elles seraient intégrées au salaire de base.

Eu égard à la décision rendue le 1^{er} juillet 2008 par la chambre sociale, à compter de 2010, l'employeur a établi des bulletins de paie mentionnant, sur des lignes distinctes, le salaire de base et chacune des primes maintenues au titre des avantages individuels acquis pour des montants cristallisés à la date de leur incorporation aux contrats de travail.

Une action en justice est engagée par plusieurs salariés. Les intéressés se fondent sur l'engagement unilatéral pris par l'employeur en 2002, non dénoncé depuis, d'intégrer les primes dans l'assiette du salaire de base. Selon eux, les primes intégrées auraient dû suivre l'évolution du salaire de base.

La cour d'appel accède à leurs demandes et condamne l'employeur à établir, pour chacun des salariés, pour la période allant d'octobre 2008 à novembre 2013, des bulletins de paie faisant apparaître distinctement le salaire de base et chacune des primes maintenues au titre des avantages individuels acquis valorisées en fonction de l'évolution du salaire de base. Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation. Le juge considère que l'engagement unilatéral de l'employeur pris dans un tel contexte est dépourvu de force obligatoire.