

[REPRESENTANTS DU PERSONNEL – RELATIONS COLLECTIVES]
[CONTRAT DE TRAVAIL - REMUNERATION]

La fin des avantages individuels acquis : une petite révolution

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Code du travail, article L.2261-13 nouveau et L.2261-14 modifié

Suite à la dénonciation ou la mise en cause d'un accord, et à défaut d'un accord de substitution, seule la rémunération doit désormais être maintenue.

Bien souvent source d'interrogations, la problématique des avantages individuels acquis se présentait en deux circonstances :

- Soit à l'occasion d'un événement extérieur à l'entreprise : modification de la situation juridique de la société telle que fusion, rachat ou plus rarement un changement d'activité ;
- Soit à l'occasion d'un événement interne à l'entreprise en l'espèce la dénonciation d'une convention ou d'un accord par les partenaires sociaux.

Dans un cas comme dans l'autre, des négociations devaient s'engager dans un certain délai et au-delà de la période de survie de l'accord antérieur selon le délai fixé par la loi ou par l'accord lui-même, les salariés perdaient le bénéfice des dispositions antérieures à défaut d'un accord de substitution.

A l'exception toutefois des avantages individuels acquis en application du texte dénoncé ou mis en cause, lesquels survivaient.

C'est ce régime juridique que l'article L.2261-13 nouveau vient bouleverser en prévoyant que, dans ces hypothèses, les salariés conserveront désormais exclusivement leur « *rémunération antérieure* ».

L'abandon total à toute notion d'avantage individuel acquis est en soi un réel bouleversement.

En effet, les incertitudes quant au champ d'application que recouvrait cette notion ont généré une jurisprudence abondante et les lignes directrices données par la jurisprudence pour tenter d'en fixer le contour ont sans doute été jugées insuffisantes pour garantir un environnement juridique clair et sécurisé.

Au point que certains auteurs, dont les parlementaires se sont inspirés, le dénonçaient plus ou moins vivement. De quoi voir dans le nouveau texte une petite révolte, mais faut-il y voir une révolution ?

Certes le texte retient une définition qui fait référence à une seule notion juridique : celle de la rémunération.

La loi a également précisé ce qu'il fallait entendre par rémunération à savoir la rémunération annuelle versée au cours des 12 derniers mois pour une durée de travail équivalente.

Tout d'abord la définition semble se définir par elle-même puisque la rémunération est définie par la rémunération.

Convenons qu'il est précisé que celle-ci doit s'entendre au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale c'est-à-dire tous les éléments de rémunération entrant dans l'assiette de cotisations de Sécurité Sociale.

Le champ des interrogations est-il réduit ?

Un peu indéniablement en ce que les avantages non financiers qui avant pouvaient constituer des avantages individuels acquis (certains jours de congés ou temps de pause par exemple) sont désormais clairement exclus.

Les syndicats de salariés s'en offensent déjà. Tout comme ils voient un risque à l'intégration de primes au salaire de base à l'occasion de ce « maintien » de rémunération, risque d'un nivellement sans possibilité ultérieure de variation à la hausse des primes antérieures.

Et les employeurs d'y voir à l'inverse un risque de nivellement haut, interdisant pour l'avenir la variation à la baisse desdites primes. Bref que le variable ne le soit plus.

Auparavant, c'est bien souvent lorsqu'un avantage se traduisait de façon sonnante et trébuchante que se posait la question de savoir s'il pouvait constituer ou non un avantage individuel acquis.

Autrement dit, il s'agissait déjà de savoir sous le régime antérieur si un élément entrait ou non dans la rémunération. Ce débat-là va se déplacer et nul doute que les Tribunaux devront trancher de nombreuses questions sur la rémunération variable, les primes exceptionnelles, l'impact des périodes d'absence etc. Plus que sur le quoi, les questions porteront-elles sur le combien et le comment ?

Il faut attendre les premières décisions et peut-être anticiper des QPC originales sur des fondements variés – discrimination, (in)égalité de traitement... - pour avoir les premiers éléments de réponse. Un nouveau chantier s'ouvre.

Virginie DELESTRE