



## **CPPP ! :**

Rappel : après le CPF (Compte Personnel de Formation) entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le CPPP (Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité) est entré pleinement en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 : depuis cette date en effet, outre les quatre critères initialement mis en œuvre (travail de nuit, travail répétitif, travail en horaire alternant et travail en milieu hyperbare), doivent également être évalués les 6 critères supplémentaires :

- Postures pénibles
- Manutention manuelle de charges
- Travail au contact d'agents chimiques
- Travail au contact de vibrations mécaniques
- Travail en température extrême
- Travail en milieu bruyant

Compte tenu de la période de canicule que nous venons de connaître, rappelons que le critère des températures ne permet l'acquisition de points qu'en cas d'exposition à une température supérieure à 30 °, dans les locaux de travail, pendant 900 heures par an !

## **Nature contractuelle (ou non !) du salaire :**

Voici une décision qui en ravira certains et en inquiétera d'autres et qui paraît tout de même quelque peu surprenante :

Le fait pour un employeur de verser à une salariée, chaque mois et pendant 22 mois, le même salaire ne suffit pas à établir la volonté claire et non équivoque des parties d'en faire un élément contractuel de rémunération.

La règle ainsi affirmée doit cependant être nuancée par les circonstances de l'espèce :

Le contrat signé entre les parties prévoyait uniquement une rémunération variable ; la Cour Suprême estime en conséquence que la salariée, en dépit de la durée des versements d'un montant fixe, ne pouvait se prévaloir d'un salaire fixe, l'employeur ayant expliqué ces versements par une volonté d'aider la salariée à « démarrer ».

La salariée n'était dès lors pas fondée, du fait de la suppression de ce fixe, à prendre acte de la rupture de son contrat.