

Avril / N°141

REMUNERATION PENDANT UN RTT : LES PRIMES LIEES A LA PERFORMANCE DOIVENT ETRE PRISES EN COMPTE

La Cour de cassation s'est récemment prononcée sur la question de l'indemnisation des jours de réduction du temps de travail (JRTT) pour les salariés dont la rémunération comporte, en plus d'une part fixe, une part variable liée à leur activité et à leurs performances.

Dans cette affaire, plusieurs salariés de l'AFP avaient saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes dont une concernait un rappel d'indemnité compensatrice de RTT. Ces salariés reprochaient en effet à leur employeur d'avoir exclu de l'assiette de calcul de cette indemnité les éléments variables de leurs rémunérations (des primes de vente).

Leur employeur affirmait, pour sa défense, qu'il pouvait librement choisir de ne maintenir que la part fixe et exclure la partie variable de l'indemnité. Clairement, il s'opposait à ce que celle-ci entre dans l'assiette de l'indemnisation des jours de RTT. Dans son pourvoi, il distinguait le régime des jours de congés ordinaires pour lesquels la loi impose le versement d'une rémunération compensatrice identique à celle perçue pendant la période travaillée, de celui des jours de RTT qui permet selon lui de « librement choisir de ne maintenir que la part fixe à l'exclusion de la part variable ».

Débouté par la Cour d'appel, l'employeur le sera également par la Cour de cassation qui en profite pour dégager un principe : **sauf disposition spécifique de l'accord de RTT, « le salarié ne peut**

subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de réduction du temps de travail ». La Cour de cassation insiste donc sur la nécessité de maintenir le salaire, dans sa partie fixe, comme dans sa partie variable, comme si ces salariés avaient effectivement travaillé ce jour-là.

Au final, les juges appliquent le même raisonnement que pour l'indemnisation des jours de congés payés¹, à savoir l'intégration des primes qui sont étroitement liées à l'activité du salarié et à ses performances afin d'éviter à ces salariés, ce qui constituerait une perte de salaire.

Soc. 28 mars 2018 n° 16-27.641

CHANGEMENT DU LIEU DE TRAVAIL : QUAND LA MOBILITE EST INHERENTE A L'ACTIVITE DU SALARIE

La Cour de cassation vient de juger que **l'affectation temporaire d'un chef de chantier à 300 kilomètres de son domicile ne constitue pas une modification de son contrat de travail.** Le salarié, qui refusait cette affectation en raison de l'éloignement de son domicile a pris acte de la rupture de son contrat, mais pour les juges, cette prise d'acte doit produire les effets d'une démission car il ne pouvait refuser ce déplacement.

Le lieu de travail est un élément important de la relation de travail mais relève tantôt du domaine du contrat de travail, tantôt de celui des conditions de travail et peut donc le cas échéant être librement déterminé et modifié par l'employeur.

Pour savoir si la modification du lieu de travail relève d'une modification du contrat, soumis alors à l'acceptation du salarié, ou d'un simple changement de ses conditions de travail, la Cour de cassation, depuis un arrêt² de 1998, se réfère

¹ Pour les congés payés, les primes liées à l'activité de l'entreprise ou à la production du salarié doivent être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité,

à condition d'être réellement liées à l'activité personnelle du salarié (ex : commission d'acquisition)

² Soc. 16 décembre 1998 n°96-40.227

à la notion – jamais définie – de secteur géographique. Ainsi, toute modification du lieu de travail à l'intérieur du secteur n'entraîne qu'une modification des conditions de travail, alors que le déplacement hors secteur modifie le contrat et nécessite donc l'accord du salarié.

Pour autant, **toute modification du lieu de travail en dehors du secteur géographique n'est pas totalement impossible si des circonstances particulières ou si les fonctions occupées par le salarié l'exigent.**

La notion de **circonstances exceptionnelles** peut ainsi justifier une affectation temporaire en dehors du secteur géographique sans l'accord du salarié dès lors que cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles, que le salarié est informé dans un délai raisonnable et que sa durée est prévisible³.

Au-delà de circonstances exceptionnelles, et en l'absence de clause de mobilité, la jurisprudence considère que **la référence au secteur géographique peut être écartée lorsque les fonctions exercées par le salarié impliquent une certaine mobilité.** C'est le cas dans l'affaire en cause, dont le salarié, chef de chantier, occupait des fonctions impliquant une certaine mobilité géographique. La mission étant justifiée par l'intérêt de l'entreprise et s'inscrivant dans le cadre habituel de son activité de chef de chantier, la Cour de cassation considère que cette affectation ne modifiait pas le contrat du salarié. Cette solution avait déjà été retenue à propos d'une consultante cadre qui devait se déplacer en Allemagne⁴, d'un consultant international⁵ ou encore d'un assistant chef de chantier⁶.

VOTE AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES : POUVOIR S'ISOLER OUI MAIS PAS FORCEMENT DANS UN ISOLOIR !

Avec la ratification des ordonnances Macron, de nombreuses élections professionnelles doivent se dérouler d'ici le 1^{er} janvier 2020, date où toutes les entreprises devront avoir mis en place un comité social et économique (CSE).

Une précision utile concernant l'organisation matérielle des élections a été apportée par la

Cour de cassation dans un arrêt en date du 28 mars dernier, à propos des isolements.

A l'issue d'élections professionnelles au sein d'une entreprise parisienne, un syndicat a demandé l'annulation du scrutin, considérant que l'absence d'isoloir avait entraîné des conditions d'isolement défectueuses.

Si le Code du travail prévoit à l'article L. 2314-26⁷ que l'élection a lieu au scrutin secret, cela ne signifie pourtant pas que l'employeur est tenu de mettre en place un isoloir identique à ceux utilisés pour les élections politiques, ce que la Cour de cassation confirme dans sa récente décision. En effet, pour les magistrats du Quai de l'horloge, **« les électeurs doivent bénéficier d'un dispositif d'isolement et non d'un isoloir ».**

Cette décision n'est pas étonnante mais mérite d'être rappelée dans un contexte où de nombreuses élections devront avoir lieu les deux prochaines années. Il a déjà été jugé que les tribunaux ont une grande liberté pour apprécier si, dans les circonstances d'espèce qui leur est présentée, le secret et la liberté du vote ont bien été assurés (Soc. 10 mai 2000 n°99-60.064).

A titre d'exemple, la Cour de cassation a eu l'occasion de juger que l'installation d'isolements dans la salle de vote n'est pas nécessaire si le secret du vote est assuré autrement, en l'occurrence par la possibilité de s'isoler dans des locaux distincts de la salle de vote. Idem dans une affaire⁸ où les électeurs avaient la possibilité de s'isoler à l'abri des regards derrière un rideau et alors qu'un bureau inoccupé face à celui où se déroulaient les élections avait été mis à leur disposition.

Précision intéressante, même lorsque la convention collective mentionne explicitement que *les salariés passeront dans un isoloir pour mettre le bulletin dans l'enveloppe*, la Cour de cassation⁹ a jugé que l'employeur n'avait pas l'obligation absolue d'installer des isolements s'il permet effectivement aux électeurs de s'isoler autrement et de préserver le secret de leurs votes.

Soc. 28 mars 2018 n° 17-60.278

« La lettre des cadres » n°141 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Brigitte de Château-Thierry.
Rédacteur concepteur : Thomas Panouillé

³ Soc. 3 février 2010 n° 08-41.412

⁴ Soc. 21 mars 2000 n°97-44.851

⁵ Soc. 11 juillet 2012 n°10-30.219

⁶ Soc. 2 avril 2014 n°12-19.573

⁷ Ancien article L. 2314-21

⁸ Soc. 12 octobre 2000 n°99-60.368

⁹ Soc. 3 mars 2004 n° 02-60.656