

REGLE DU MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS DE PRISE DE JOURS RTT : RAPPROCHEMENT AVEC LA REGLE DES CONGES PAYES

Dans un arrêt publié du 28 mars 2018, la Cour de cassation s'inspire ouvertement de sa jurisprudence relative au calcul du salaire dû au titre des congés payés, tout en laissant une marge de manœuvre aux partenaires sociaux.



Au regard des difficultés d'interprétation en la matière dès lors qu'il existe des éléments de rémunération variable, il est vivement conseillé de régler la question du calcul du maintien de salaire en cas de prise de JRTT dans l'accord d'Aménagement du temps de travail ou dans un avenant à cet accord – ce que la Cour de cassation incite clairement les employeurs à faire à travers cet arrêt.

Dans cet arrêt, la cour de cassation juge que « *le salarié **ne peut subir aucune perte de salaire** au titre de la prise de jours de réduction du temps de travail* ».

Ce faisant, elle nous semble suivre la logique applicable au calcul de l'indemnité de congés payés puisque cette dernière « *ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler* » (article L. 3141-24 du Code du travail ; Cass. Soc, 11 mai 1988, n°85-45.816).

Cette analogie est d'ailleurs présente dans le second attendu de l'arrêt sur le 1^{er} moyen puisque la Cour relève que les « *primes de vente brute* » versées par l'employeur « **se trouvaient étroitement liées à l'activité du salarié et à ses performances** ».

La Cour d'appel avait quant à elle expressément raisonné par analogie en voulant compenser l'impossibilité pour le salarié « en congé ou en RTT » de « participer à la réalisation de l'objectif qui lui est assigné, quelle que soit sa nature (individuelle ou collective) ou sa fréquence (mensuelle, trimestrielle ou annuelle) » ou de « produire des commissions sur ventes ».

La Cour d'appel en déduit que « l'ensemble des primes mensuelles de vente brute et autres primes de rendement garanti et de rendement supplémentaire versées par l'AFP se trouvant étroitement lié à l'activité du salarié et à ses performances est donc affecté par la prise des JRTT [...] cette part variable de la rémunération du salarié doit être intégrée dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice des JRTT ».

Même si certaines de ces primes semblent avoir été licitement exclues de l'assiette des CP, ce qui jette quelque peu le trouble sur la signification exacte de cet arrêt et pose la question de la réelle convergence des règles en matière de JRTT et de CP pour le maintien de salaire, **il semble que la portée de cet arrêt soit limitée aux éléments variables qui sont intégrés dans l'assiette du 1/10è pour le calcul des CP.**

Dès lors, une prime d'objectifs ou de performance, versée pour l'ensemble de l'année, périodes de travail et de congés confondues, qui n'a pas à être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés (cf. par exemple Cass. Soc, 18 février 2015, n°13-20.920), **ne devrait pas être prise en considération pour le calcul du maintien de salaire en cas de prise de JRTT.**

Afin de sécuriser les règles de calcul, sans être dépendant de l'interprétation souvent délicate des éléments de rémunération variable par le juge, **il semble plus que jamais utile de prévoir dans l'accord d'ATT, la définition de l'assiette de calcul du maintien de salaire en cas de prise de JRTT.**

Il s'agit ainsi de **déterminer dans l'accord si seule la rémunération fixe doit être prise en considération, ou si tout ou partie des éléments de rémunération variable s'y ajoute.**