



1. Partie variable de rémunération et maintien de salaire

Lorsque la rémunération se compose en tout ou partie d'un part variable, celle-ci doit être prise en compte pour le calcul du maintien de salaire en cas de suspension du contrat de travail comme le rappellent les juges à propos d'un congé de maternité.

La question se pose souvent de savoir sur quelle période de référence doit être calculée le salaire moyen. En effet, dans bien des cas, les dispositions conventionnelles n'apportent pas de précision sur ce point.

Un employeur avait cru pouvoir calculer un salaire moyen sur les 3 derniers mois retenant ainsi la même période de référence que la sécurité sociale pour le calcul des indemnités journalières.

Or, la salariée qui n'avait pas reçu de part variable sur les 3 derniers mois a pu valablement retenir une rémunération « plus significative » calculée sur la période des 12 derniers mois.

Cass. soc. 5 juin 2019, n° 18-12862

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038629634&fastReqId=896827494&fastPos=1>

2. Indemnités journalières de prévoyance : modalités d'assujettissement aux cotisations

La Cour de cassation confirme que les indemnités journalières (IJ) de prévoyance sont incluses dans l'assiette des cotisations au prorata de la part financée par l'employeur.

Une société souscrit un régime de prévoyance « incapacité, invalidité et décès », financé à hauteur de 50 % par l'employeur, avec un financement distinct pour le risque décès, afin d'être en conformité avec la « garantie décès des cadres » (convention collective des cadres de 1947).

La Cour de cassation indique que, dans ce cas, le calcul du prorata employeur doit s'effectuer par rapport au risque « incapacité-invalidité » et non au prorata du financement patronal affecté globalement au régime « incapacité - invalidité-décès ».

Cass. 2^e civ. 9 mai 2019, n° 18-16878

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038488658&fastReqId=248490486&fastPos=1>

3. Rupture conventionnelle et irrégularité de procédure

Le non-respect de la procédure de rupture conventionnelle n'entraîne pas nécessairement sa nullité.

Les parties ne peuvent convenir d'une rupture conventionnelle qu'après un ou plusieurs entretiens. Lors de ces entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié doit donc informer l'employeur auparavant qui informera également à son tour le salarié s'il souhaite se faire assister.

L'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui se présente seul à l'entretien.

A défaut pour le salarié de rapporter la preuve de cette contrainte ou de cette pression, la rupture conventionnelle reste valable.

Cass. soc. 5 juin 2019, n° 18-10901

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038629629&fastReqId=266899790&fastPos=1>

4. Mise à pied conservatoire : délai entre la mise à pied et la convocation à entretien

L'employeur se doit d'être réactif lorsqu'une mise à pied conservatoire a été notifiée

La procédure de licenciement étant engagée sept jours après la notification de la mise à pied (sans qu'aucun motif ne puisse justifier ce délai), la mise à pied conservatoire est requalifiée en sanction disciplinaire.

Il est, dès lors, impossible pour l'employeur de notifier à raison des mêmes faits le licenciement de l'intéressée.

Cass. soc. 15 mai 2019, n°18-11669

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038508149&fastReqId=630534035&fastPos=1>

5. Modification du contrat de travail : le refus n'est pas en soi un motif de licenciement

La Cour de cassation rappelle des règles importantes.

D'une part, le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

D'autre part, la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

Dans cette affaire, trois salariées avaient été licenciées en raison du refus d'une modification du taux de leur rémunération variable engendrée par une augmentation sensible de la surface de vente du magasin auquel elles étaient rattachées.

Cass. soc. 29 mai 2019, n° 17-17929, n° 17-17930, n° 17-17931

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2019_9139/mai_9286/849_29_42635.html