



INTÉGRATION DE L'INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS DANS LA RÉMUNÉRATION VARIABLE : LA COUR DE CASSATION RAPPELLE LES BONNES PRATIQUES

La clause mentionnant que la rémunération variable "s'entend congés payés inclus" sans préciser la répartition entre la rémunération et les congés payés n'est ni transparente ni compréhensible. Elle n'est pas opposable au salarié et l'employeur s'expose à une demande de rappel d'indemnités de congés payés.

En principe, l'indemnité de congés payés est versée au salarié pendant la période où il ne travaille pas. Mais, la Cour de cassation a admis la possibilité de verser cette indemnité de congés payés en même temps que le salaire à condition d'être prévue dans le contrat de travail et d'être justifiée par des circonstances particulières tenant à l'emploi.

Encore faut-il que cette clause soit transparente et compréhensible, ce qui suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris ([ARRET DU 14 NOVEMBRE 2013](#) et [arrêt du 22 mai 2019](#)).

Tel n'est pas le cas de la clause qui prévoit que "la rémunération variable s'entend congés payés inclus", sans autres précisions. Faute de préciser la répartition entre la rémunération et les congés payés, cette clause n'est ni transparente ni compréhensible. Elle n'est donc pas opposable au salarié. C'est ce que juge la Cour de cassation dans un [arrêt du le 13 octobre 2021](#).

Une intégration de l'indemnisation des congés payés dans la rémunération variable prévue par une clause du contrat de travail

A l'origine des faits, un salarié employé en qualité d'ingénieur commercial bénéficie d'une rémunération annuelle composée d'une partie fixe de 75 000 euros et d'une part variable de 50 000 euros pour 100 % des objectifs atteints.

Une clause de son contrat de travail stipule que "la rémunération variable s'entend congés payés inclus", sans autres précisions.

Licencié le 30 mars 2013, l'ingénieur saisit le conseil de prud'hommes de demandes relatives au caractère infondé de son licenciement, de rappels de salaire et de diverses indemnités. Il réclame, notamment, des rappels d'indemnités de congés payés sur les commissions perçues en 2011, 2012 et 2013 car selon lui la clause précitée n'était pas correctement rédigée.

Une absence de précision sur la part de rémunération qui correspond au travail de celle qui correspond aux congés payés

La cour d'appel fait droit à sa demande. Elle condamne l'employeur à lui payer des rappels de salaires au titre d'indemnités de congés payés.

Solution contestée par l'employeur qui forme un pourvoi en cassation. Il s'oppose à la demande du salarié au motif, d'une part, que le montant contractuel de la rémunération s'entend "congés payés inclus", clause que le salarié a acceptée et, d'autre part, que l'exigence d'une clause précisant la répartition entre la rémunération et les congés payés ne concerne uniquement que l'hypothèse de l'inclusion des congés payés dans la rémunération globale. Dès lors, dans la mesure où, en l'espèce, la clause d'inclusion des congés payés du salarié vise "spécifiquement sa rémunération variable" et non sa rémunération globale, il estime que son opposabilité au salarié n'est pas soumise à l'obligation de mentionner cette répartition.

Une clause ni transparente ni compréhensible

Analyse rejetée par la Cour de cassation qui valide le raisonnement des juges d'appel. Elle rappelle que s'il est possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire lorsque des conditions particulières le justifient, cette inclusion doit résulter d'une clause contractuelle transparente et compréhensible. Ce qui suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris.

Or tel n'était pas le cas en l'espèce, puisque la clause se bornait à mentionner le fait que la rémunération variable s'entendait "congés payés inclus", sans préciser la répartition entre la rémunération et les congés payés.

Contrairement à ce que soutient l'employeur, ces exigences s'appliquent également à la clause du contrat de travail prévoyant l'intégration de l'indemnité de congés payés à la seule part variable de la rémunération du salarié.

Il en résulte que le salarié était en droit de solliciter des indemnités compensatrices de congés payés pour les années 2011, 2012 et 2013.

Vigilance particulière dans la rédaction de la clause d'intégration

Cet arrêt confirme la solution posée par la Cour de cassation dans un arrêt du 22 mai 2019 (précité). Elle a en effet jugé que la clause se bornant à stipuler que la rémunération globale du salarié inclut les congés payés ne peut pas être considérée comme valide et ne peut donc pas être opposée au salarié.

L'employeur qui souhaite intégrer une telle clause dans un contrat de travail doit être particulièrement vigilant dans sa rédaction s'il ne souhaite pas voir son salarié lui réclamer un rappel d'indemnités compensatrices de congés payés.

Concrètement, en l'espèce, pour être valable la clause litigieuse aurait dû indiquer que la rémunération variable est d'un montant de l'ordre de 45 455 euros à objectifs atteints à 100 %,

somme à laquelle s'ajoute 10 % de congés payés et le bulletin de salaire aurait dû, lorsque le salarié prenait des congés payés, imputer la somme de l'indemnité des congés payés sur le congé déterminé.

Karima Demri, Dictionnaire permanent Social

<https://www.actuel-rh.fr/content/integration-de-lindemnisation-des-conges-payes-dans-la-remuneration-variable-la-cour-de>