



**L'inclusion de l'indemnité de congés payés au sein de la  
rémunération forfaitaire du salarié : la Cour de cassation  
réitère ses conditions limitatives**

Il n'est pas possible d'inclure une indemnité de congés payés au sein de la rémunération forfaitaire du salarié sans respecter certaines conditions.

C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation dans un arrêt du 13 octobre 2021, dans le cas d'un salarié dont une clause du contrat prévoyait une rémunération variable incluant l'indemnité de congés payés.

➤ **Les premières conditions jurisprudentielles**

A l'origine, une stipulation contractuelle pouvait valablement prévoir l'inclusion de l'indemnité de congés payés au sein de la rémunération si :

- cette inclusion était justifiée par des circonstances particulières (tel que des temps de travail par intermittence),
- si une clause du contrat de travail le spécifiait expressément,
- et si le résultat obtenu n'était pas moins favorable pour le salarié que le respect de la règle légale.

➤ **De nouvelles conditions posées par la Cour de Justice des Communautés Européennes**

Par une décision du 16 mars 2006, la Cour de Justice des Communautés Européennes a considéré que, par principe, l'inclusion de l'indemnité de congés payés au sein de la rémunération du salarié, versée au titre de son travail, était interdite.

Elle admettait néanmoins une « exception », à deux conditions :

- si les sommes au titre de l'indemnité de congés payés sont imputées au titre du paiement d'un congé déterminé effectivement pris,
- et que la clause le prévoyant est transparente et compréhensible pour le salarié (CJCE, 16 mars 2006, affaire Robinson Steel c/ RD Retail Services Limited).

En clair, la rémunération forfaitaire doit préciser la partie tenant à la rémunération du travail, et la partie tenant à l'indemnité de congés payés, cette dernière devant être imputée au titre d'un congé déterminé.

La Cour de cassation avait donc pris en compte le raisonnement de la CJCE, et condamné l'Employeur en considérant que ces conditions n'étaient pas remplies (Cass. Soc., 14 novembre 2013, 12-14.070).

➤ **Des précisions apportées sur les conditions de transparence et de compréhension de la clause**

La Haute Juridiction s'est prononcée sur les conditions de transparence et de compréhension de la clause.

Ainsi, dans un arrêt du 22 mai 2019, elle indiquait déjà que la clause devait :

- distinguer la part de la rémunération correspondant au travail de celle correspondant aux congés,
- et préciser l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé devant effectivement être pris (Cass. Soc., 22 mai 2019, n°17-31.517).

Dans ce nouvel arrêt du 13 octobre 2021, la Cour de cassation vient rappeler ces conditions, et condamner l'employeur à un rappel d'indemnité de congés payés.

La clause du contrat de travail stipulait en effet : « *le salarié perçoit en outre une rémunération variable d'un montant de 50 000 euros bruts (...) cette rémunération variable s'entend congés payés inclus* ».

La Cour de cassation a relevé que, d'une part, cette clause ne distinguait pas la part de la rémunération variable correspondant au travail, de celle correspondant à l'indemnité de congés payés.

De plus, cette stipulation ne précisait pas que cette part devait s'imputer sur son congé.

Dès lors, cette clause a été jugée pas assez transparente et compréhensible pour le salarié, et donc inopposable (Cass. Soc., 13 octobre 2021, n°19-19.407).

Il convient donc de bien faire attention à la rédaction des clauses relatives à la rémunération variable ou forfaitaire de vos salariés, si vous souhaitez incorporer l'indemnité de congés payés.

<http://www.courdecassation.fr/decision/616676d0a1c75d6f42603ee7>