



Le Premium  
131 Boulevard Stalingrad  
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67  
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

[www.renaud-avocats.com](http://www.renaud-avocats.com)

# 2018#14

## La rémunération variable doit en principe être intégrée au calcul de l'indemnité de JRTT

Il est de principe que l'indemnité de congés payés est calculée en incluant les commissions, primes et indemnités allouées au salarié en contrepartie de son travail personnel (astreinte, objectifs individuels, productivité, rendement etc.), dès lors qu'elles ne sont pas versées pendant la période de congés (ou que leur montant n'est pas impacté négativement par cette période).

Ceci, dans l'objectif de ne pas léser le salarié, lequel ne doit subir aucune perte de salaire au titre de ses congés payés.

Quid des jours de réduction du temps de travail (JRTT) accordés au salarié ?

Ces jours, accordés par convention ou accord collectif, en contrepartie d'horaires de travail hebdomadaires supérieurs à 35 heures, doivent-ils être indemnisés conformément aux congés payés ?

Par un arrêt de principe du 28 mars 2018 (n° 16-27.626), la Cour de cassation répond à cette question par la positive.

Dans cette affaire, des salariés sollicitaient des rappels d'indemnité compensatrice de JRTT, reprochant à leur employeur de n'avoir pas inclus dans l'assiette de calcul les éléments variables de leur rémunération, à savoir leurs primes de vente.

L'employeur s'y opposait, faisant valoir l'absence de disposition légale ou conventionnelle imposant le maintien de la rémunération, fixe et variable inclus, en matière de réduction du temps de travail.

La Cour de cassation juge, toutefois, que « **sauf disposition spécifique (...) de l'accord collectif de travail relative aux modalités du maintien de salaire en cas de réduction de la durée du travail, le salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de réduction du temps de travail** ».

Il revenait donc à l'employeur d'intégrer la part variable de la rémunération, en l'occurrence les primes de vente, dans l'assiette de calcul de l'indemnité de JRTT, dès lors que ces primes étaient « **étroitement liées à l'activité des salariés** ».

Ainsi, à défaut de précision quant au mode de calcul de l'indemnité de JRTT dans l'accord collectif, l'employeur est tenu d'appliquer la règle du maintien de salaire, au sens de ce qui est prévu pour les congés payés.

Rappelons que, selon un arrêt du 18 mars 2015 (n° 13-16.369), sauf disposition conventionnelle réglant le sort des JRTT non pris, ceux-ci ne peuvent donner lieu à une indemnité compensatrice que si cette situation est imputable à l'employeur.

Aurore TALBOT  
Avocat