



Le Directeur des Ressources Humaines Groupe

Mesdames et Messieurs les
Représentant(e)s des Organisations
Syndicales

Paris, le 10 octobre 2012

Je fais suite aux courriers et questions que vous m'avez adressés au sujet de l'intégration des parts variables dans le calcul de l'Indemnité de Congés Payés.

Comme vous le savez, trois salarié-e-s d'Orange Distribution ont saisi les conseillers prud'hommaux de MANTES LA JOLIE afin de demander l'intégration de leur Part Variable dans l'assiette de calcul de l'Indemnité de Congés payés (ICP). Comme d'autres salariés avant eux, ils avaient été déboutés de leurs demandes par le Conseil de Prud'hommes de BOULOGNE-BILLANCOURT. Cependant, ces 3 jugements ont été cassés par la Cour de Cassation pour défaut de motivation, laquelle a invité le Conseil de Prud'hommes de Mantes La Jolie à revoir l'ensemble des 3 affaires. Ce dernier a fait droit aux demandes des 3 salarié-e-s.

Pourtant, deux autres décisions du Conseil de Prud'hommes de Boulogne de 2007 et 2009, devenues définitives, allaient dans le sens de l'entreprise.

De même, s'agissant d'une autre requête individuelle portant sur le même objet, le Conseil de Prud'hommes de PARIS avait, le 8 novembre 2011, suivi la position de l'entreprise postérieurement aux arrêts rendus par la Cour de Cassation.

De quoi s'agit-il exactement ?

L'indemnité de congés payés est une disposition du code du travail qui vise à ne pas pénaliser les salariés pendant leurs congés payés eu égard à leur rémunération. Elle résulte d'une comparaison entre le salaire maintenu durant les congés payés et 1/10ème de la rémunération perçue durant une période de référence de 12 mois. Si la rémunération calculée selon la méthode du 1/10ème est plus favorable, une indemnité de congés payés est versée. Elle correspond à la différence des deux calculs.

Les éléments de salaire à prendre en compte pour calculer le 1/10ème de la rémunération ont été précisés au fil du temps par la jurisprudence. Ainsi, une prime est intégrée dans l'assiette de calcul de l'ICP sous réserve qu'elle réponde aux trois conditions cumulatives suivantes :

- La prime doit constituer un élément de rémunération correspondant à un droit pour le salarié
- La prime ne doit pas compenser un risque exceptionnel



- La prime doit être affectée dans son montant ou dans son mode de calcul par la prise de congés

Sur ce dernier point, l'entreprise considère que les Parts Variables Managériales (PVM) ne sont pas impactées dans leur montant par les congés payés des salariés : ces primes sont calculées en pourcentage d'un salaire de base couvrant aussi bien les périodes travaillées, que les périodes non travaillées. De ce fait, une intégration de ces primes dans l'assiette de calcul de l'ICP reviendrait, pour l'entreprise, à payer deux fois la prime.

Par ailleurs, les PVM ne sont pas liées exclusivement à l'activité personnelle des salariés dès lors qu'elles rémunèrent également, et de façon significative, la réalisation d'objectifs collectifs sans lien direct avec l'activité personnelle déployée par les salariés.

Enfin, l'entreprise estime que les conséquences tirées d'une stricte application des principes définis par le Conseil de Prud'hommes de Mantes La Jolie (« la partie variable a vocation à rémunérer les seules périodes de travail à l'exclusion des périodes de congés ») conduirait à une situation moins favorable du point de vue financier pour les salariés que la pratique actuelle (comme illustré en annexe).

Pour l'ensemble des raisons exposées ci-dessus, nous estimons que le Conseil de Prud'hommes de Mantes la Jolie n'a pas fait une juste appréciation des faits de l'espèce et nous avons décidé de faire appel de ces 3 jugements.

Par suite de cette décision, nous n'envisageons pas de régulariser la situation des autres salarié-e-s de France Télécom pouvant être concernés tant que la totalité de nos arguments n'aura pas été examinée par les tribunaux.

Je vous prie d'agréer, Mesdames et Messieurs, l'expression de ma considération distinguée.

Bruno Mettling
Directeur Général Adjoint

Copie : Carole Froucht, Directrice Relations Sociales



Annexe

Illustration du calcul de l'indemnité de congés payés : pratique de calcul actuelle comparée à un calcul basé sur les seules périodes travaillées à l'exclusion des périodes de congés payés.

Les deux illustrations sont basées sur un calcul 12 mois : les congés payés sont acquis et pris sur 12 mois ; la rémunération de référence utilisée pour établir le 1/10^{ème} est prise également sur 12 mois.

Le calcul s'appuie sur 52 semaines par année, dont 47 semaines rémunérées au titre de la période d'activité effective et 5 semaines de congés payés.

Ce calcul pourrait également être réalisé en mois au lieu de semaines sans que cela change le résultat (10,85 mois rémunérés au titre de la période d'activité effective et 1,15 mois de congés payés)

1^{er} exemple : salaire de base annuel : 36 000 € ; % de part variable : 10%

1) Notre pratique actuelle : calcul de la part variable en % du salaire couvrant tant les périodes d'activité effective que les périodes de congés payés.

$$36\,000\ \text{€} \times 10\% = \underline{3\,600\ \text{€}}$$

2) Calcul tirant les conséquences du jugement du Conseil des Prud'hommes de Mantes la Jolie : part variable calculée en % du salaire de base correspondant aux seules périodes d'activité effective hors congés payés, puis intégration de cette part variable dans le calcul du 1/10^{ème} ICP.

- Salaire période d'activité effective hors congés payés :

$$36\,000\ \text{€} \times (52\ \text{semaines} - 5\ \text{semaines de congés}) / 52\ \text{semaines} = 32\,538,5\ \text{€}$$

- Part variable :

$$32\,538\ \text{€} \times 10\% = 3\,254\ \text{€}$$

- 1/10^{ème} de la part variable

$$3\,254\ \text{€} \times 10\% = 325,4\ \text{€}$$

Total de la part variable et du 1/10^{ème} de la part variable = 3 254 € + 325,4 € = 3 579,4 €

2^{ème} exemple : salaire de base annuel : 60 000 € ; % de part variable : 15%

1) Notre pratique actuelle : calcul de la part variable en % du salaire couvrant tant les périodes d'activité effective que les périodes de congés payés

$$60\,000\ \text{€} \times 15\% = \underline{9\,000\ \text{€}}$$

2) Calcul tirant les conséquences du jugement du Conseil des Prud'hommes de Mantes la Jolie : part variable calculée en % du salaire de base correspondant aux seules périodes d'activité effective hors congés payés, puis intégration de cette part variable dans le calcul du 1/10^{ème} ICP

- Salaire période d'activité effective hors congés payés :

$$60\,000\ \text{€} \times (52\ \text{semaines} - 5\ \text{semaines de congés}) / 52\ \text{semaines} = 54\,231\ \text{€}$$

- Part variable :

$$54\,231\ \text{€} \times 15\% = 8\,135\ \text{€}$$

- 1/10^{ème} de la part variable

$$8\,135\ \text{€} \times 10\% = 813,5\ \text{€}$$

Total de la part variable et du 1/10^{ème} de la part variable = 8 135 € + 813,5 € = 8 948,5 €



Dans les deux cas, un calcul tirant les conséquences du jugement rend 0,6% de moins que notre pratique actuelle.

S'il fallait intégrer la part variable calculée selon notre pratique actuelle dans le 1/10^{ème} de l'ICP, cela reviendrait à la verser une seconde fois.

En calculant la part variable en % du salaire incluant les périodes de congés payés, le montant de la part variable n'est pas affecté par la prise des congés.