



## 1. Rémunération variable : faut-il la prendre en compte dans l'assiette de calcul des congés payés ?

Dans la plupart des cas, la part variable de la rémunération est assise sur les résultats produits par le travail du salarié de sorte qu'elle est incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

En revanche, tel ne sera pas le cas si la rémunération variable est en lien avec les résultats commerciaux généraux de la société et la notation du salarié. Dans ce cas, l'absence du salarié étant sans incidence sur le montant de sa rémunération variable, cette dernière ne doit pas être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

*Cass. soc. 6 novembre 2019, n°18-10367*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000039389229&fastReqId=794994297&fastPos=1>

## 2. Contrôle Urssaf : cas de nullité de la mise en demeure

La mise en demeure doit comporter des mentions obligatoires et notamment le délai dont dispose le cotisant pour régler sa dette à peine de nullité. Pour rappel, le délai de paiement est d'un mois à compter de la réception de la mise en demeure.

Dès lors « qu'aucun délai de paiement n'est expressément formulé » dans la mise en demeure cette dernière est nulle.

*Cass. civ. 2è 19 décembre 2019, n° 18-23623*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000039692127&fastReqId=927135001&fastPos=1>

## 3. Effets de la transaction

La transaction a pour objet de mettre un terme à un différend entre les parties. Elle doit être assortie de contreparties réciproques qui se matérialisent généralement pour le salarié, par le renoncement à toute action contentieuse et, pour l'employeur, par le versement d'une somme d'argent.

Elle est souvent rédigée en termes généraux permettant ainsi de couvrir le renoncement du salarié tant à ses droits nés que ceux à naître de l'exécution (ou de la rupture) du contrat de travail.

Toutefois, même rédigée en ce sens, elle ne peut pas couvrir des droits nés postérieurement à sa conclusion.

Les juges rappellent ce principe à propos d'une demande d'un salarié en indemnisation d'une discrimination syndicale intervenant après la conclusion d'une transaction : « la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à la transaction ».

*Cass. soc. 16 octobre 2019, n° 18-18287*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000039285488&fastReqId=164959134&fastPos=1>