



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 76/14

Luxembourg, le 22 mai 2014

Arrêt dans l'affaire C-539/12
Z. J. R. Lock / British Gas Trading Limited

La rémunération versée aux consultants de vente au titre du congé annuel ne peut pas être limitée au salaire de base

Dans le cas où un tel travailleur perçoit une commission fixée en fonction des ventes réalisées, cette commission doit également être incluse dans le calcul de la rémunération.

La directive sur l'aménagement du temps de travail¹ prévoit que tout travailleur a droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

M. Lock est employé depuis 2010 auprès de British Gas comme consultant en ventes intérieures d'énergie. Sa tâche est de persuader des clients professionnels d'acheter les produits énergétiques de son employeur. Sa rémunération se compose de deux éléments principaux : un salaire de base (d'un montant de 1 222,50 livres sterling (GBP) par mois à l'époque des faits) et une commission. La commission, payée elle aussi sur une base mensuelle, est calculée en fonction des ventes réalisées par M. Lock. Elle est versée non pas à la date où le travail a été effectué, mais plusieurs semaines ou mois après la conclusion du contrat de vente entre British Gas et le client.

M. Lock était en congé annuel payé du 19 décembre 2011 au 3 janvier 2012. Pour le mois de décembre, sa rémunération s'est composée de la rémunération de base de 1 222,50 GBP ainsi que d'une commission gagnée au cours des semaines précédentes, d'un montant de 2 350,31 GBP. Au cours de l'année 2011, M. Lock a perçu une commission mensuelle d'un montant moyen de 1 912,67 GBP.

Étant donné que M. Lock n'a pas travaillé pendant son congé annuel, il n'a pas réalisé de nouvelles ventes et n'a donc généré aucune commission durant cette période. Cette circonstance ayant eu des répercussions défavorables sur son salaire au cours des mois suivant son congé annuel, M. Lock a décidé d'introduire un recours devant l'Employment Tribunal (tribunal du travail, Royaume-Uni) afin de réclamer la partie de la rémunération payée au titre du congé annuel qui, selon lui, lui était due pour la période du 19 décembre 2011 au 3 janvier 2012.

La juridiction britannique demande à la Cour de justice si, dans de telles conditions, la commission qu'un travailleur aurait gagnée pendant son congé annuel doit être prise en compte lors du calcul de l'indemnité de congé annuel et, le cas échéant, comment la somme due au travailleur doit être calculée.

Dans son arrêt rendu ce jour, la Cour rappelle que, pendant la durée du congé annuel, un travailleur doit percevoir sa rémunération ordinaire. En effet, la rémunération du congé vise à placer le travailleur, lors de cette période de repos, dans une situation qui est, s'agissant du salaire, comparable aux périodes de travail.

Selon British Gas, cet objectif était atteint puisque M. Lock a joui, durant sa période de congé annuel payé, d'un salaire composé non seulement du salaire de base, mais également de la commission issue des ventes réalisées au cours des semaines antérieures. La Cour écarte cet

¹ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299, p. 9)

argument. Elle considère que, nonobstant la rémunération perçue par M. Lock pendant son congé annuel, celui-ci peut être dissuadé d'exercer son droit au congé annuel en raison du désavantage financier différé mais bien réel subi au cours de la période suivant celle du congé annuel. En effet, ainsi que British Gas l'a admis, le travailleur ne génère pas de commission durant la période de congé annuel. Par conséquent, la période suivant celle du congé annuel ne peut donner lieu qu'à une rémunération réduite au seul salaire de base du travailleur. Cette répercussion financière négative peut engendrer un effet dissuasif sur la prise effective du congé, ce qui est d'autant plus probable dans une situation où, telle celle de M. Lock, la commission représente en moyenne plus de 60 % de la rémunération. La Cour constate donc qu'une telle diminution de la rémunération due au titre du congé annuel payé est susceptible de dissuader le travailleur d'exercer effectivement son droit au congé, ce qui est contraire à l'objectif poursuivi par la directive sur l'aménagement du temps de travail.

Quant à la méthode de calcul utilisée pour déterminer le montant de la commission due à M. Lock au cours du congé annuel, la Cour rappelle que le montant de la rémunération versée au titre du congé annuel doit, en principe, être calculé de manière à correspondre à la rémunération ordinaire perçue par le travailleur. Lorsque la rémunération perçue par un travailleur se compose de plusieurs éléments, la détermination de la rémunération ordinaire due au cours du congé annuel nécessite une analyse spécifique.

Dans le cadre de cette analyse, la Cour a déjà établi² que tout désagrément lié de manière intrinsèque à l'exécution des tâches incombant au travailleur selon son contrat de travail et compensé par un montant pécuniaire entrant dans le calcul de la rémunération globale du travailleur doit nécessairement faire partie du montant auquel le travailleur a droit durant son congé annuel.

S'agissant de la commission perçue par M. Lock, la Cour constate que celle-ci est en rapport direct avec l'activité de M. Lock au sein de l'entreprise qui l'emploie. Il existe donc un lien intrinsèque entre la commission mensuelle perçue par M. Lock et l'exécution des tâches qui lui incombent en vertu de son contrat de travail. Il s'ensuit qu'une telle commission doit être prise en compte lors du calcul de la rémunération globale due au titre du congé annuel.

Dans ce contexte, il appartient au juge national d'apprécier si, sur la base d'une moyenne calculée au cours d'une période de référence jugée représentative, en application du droit national, les méthodes de calcul de la commission due à un travailleur tel que M. Lock au titre de son congé annuel atteignent l'objectif poursuivi par la directive sur le temps de travail.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205

² Arrêt de la Cour du 15 septembre 2011, *Williams* (affaire [C-155/10](#)); voir également le communiqué de presse [n° 90/11](#).