

Dernière mise à jour le 02 octobre 2024

Congés payés : la Cour de cassation précise le calcul de la retenue et de l'indemnité

La Cour de cassation vient de rendre un arrêt éclairant concernant le calcul de la retenue au titre de la prise des congés payés mais également du calcul de l'indemnité due. Notre actualité vous explique.

Sommaire

- Présentation de l'affaire
- Arrêt de la cour d'appel
- Arrêt de la Cour de cassation
- Calcul de la retenue sur salaire
- Calcul de l'indemnité de congés payés
- Références

Présentation de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité d'ambulancier à compter du 18 novembre 2013.

Après avoir, le 18 novembre 2017, pris acte de la rupture de son contrat de travail, le salarié a, le 26 mars 2018, saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Il réclame notamment un rappel de salaires au titre des congés payés utilisés, contestant à cette occasion le calcul qui a été retenu par son employeur.

Arrêt de la cour d'appel

La cour d'appel de Douai, par arrêt du 8 juillet 2022, donne raison au salarié.

Mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

Arrêt de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel de Douai, apportant à cette occasion les précisions importantes suivantes :

Calcul de la retenue sur salaire

Procédant au calcul de la rémunération due au salarié lors de la prise du congé payé :

- C'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que seul **le salaire brut de base** devait être pris en compte sur la base de vingt-six jours ouvrables ;
- Sans tenir compte des heures supplémentaires, jours fériés et dimanches travaillés du mois précédent ;
- Pour retirer de la rémunération les salaires au titre des absences prises, avant d'ajouter l'indemnité de congé payé due pour cette même période.

Calcul de l'indemnité de congés payés

Se référant à l'article L. 3141-24, II, du code du travail :

- L'indemnité de congé payé prévue au I dudit article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler ;
- Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction du salaire dû pour la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Concrètement, si l'indemnité retenue est celle qui a été calculée selon la méthode dite du « 1/10^{ème} », il sera alors tenu compte des heures supplémentaires et autres majorations pour travail le dimanche ou durant les jours fériés.

Cela peut conduire au passage, situation bien connue des gestionnaires de paie, à ce que le salarié bénéficie d'une rémunération brute supérieure à la rémunération habituelle lors de la prise des jours de congés payés.

Extrait de l'arrêt

Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 3141-24, II, du code du travail, l'indemnité de congé payé prévue au I dudit article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction du salaire dû pour la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

6. Procédant au calcul de la rémunération due au salarié lors de la prise du congé payé, la cour d'appel a retenu que seul le salaire brut de base devait être pris en compte sur la base de vingt-six jours ouvrables, sans tenir compte des heures supplémentaires, jours fériés et dimanches travaillés du mois précédent, pour retirer de la rémunération les salaires au titre des absences prises, avant d'ajouter l'indemnité de congé payé due pour cette même période.

7. En l'état de ces énonciations, la cour d'appel, qui a calculé l'indemnité de congé payé compte tenu des journées qui auraient été effectivement travaillées au cours de cette période, a fait l'exacte application de l'article L. 3141-24 du code du travail.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Références

Cour de cassation - Chambre sociale N° de pourvoi : 22-21.233
ECLI:FR:CCASS:2024:SO00833 Publié au bulletin Solution : Rejet

Audience publique du mercredi 04 septembre 2024 Décision attaquée : Cour d'appel de Douai, du 08 juillet 2022