

Dernière mise à jour le 07 août 2023

La prime exceptionnelle n'entre pas dans l'assiette de calcul des congés payés

N'entre pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés : la prime exceptionnelle dont le montant et les bénéficiaires étaient fixés discrétionnairement par l'employeur, ne revêtant pas, à ce titre, la nature de salaire.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Primes et indemnité congés payés

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité de préparateur de commande-magasinier, exerçant en dernier lieu les fonctions de directeur commercial.

Après avoir saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, il prend acte de la rupture de ce contrat le 29 mai 2017.

Parmi ces demandes figure celle concernant le calcul de l'indemnité de congés payés, pour laquelle le salarié considère que la prime exceptionnelle devait être prise en compte.

Par arrêt du 5 novembre 2020, la cour d'appel d'Amiens donne raison au salarié, condamnant ainsi l'employeur à verser un complément d'indemnité de congés payés, estimant pour cela que :

« qu'une note du directeur général diffusée au personnel le 30 novembre 2016 a annoncé la décision de la direction d'attribuer une prime exceptionnelle aux salariés cadres, ayant contribué aux bons résultats de l'entreprise en 2016, au nombre desquels figurent ceux qui ont permis l'obtention d'un important marché, et que le montant de cette prime, à laquelle a droit le salarié, a le caractère de rémunération et entre dans l'assiette de calcul des congés payés ».

Mais sans grande surprise, la Cour de cassation ne suit pas l'argumentation de la cour d'appel, dont elle casse et annule l'arrêt.

L'argumentation de la cour de Cassation est que :

- N'entre pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés :
- La prime exceptionnelle dont le montant et les bénéficiaires étaient fixés discrétionnairement par l'employeur ;
- Ne revêtant pas, à ce titre, la nature de

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3141-24 du code du travail :

5. Selon ce texte, l'indemnité de congés payés est calculée en fonction du salaire gagné dû pour la période précédant le congé.
6. Pour condamner l'employeur à payer une somme à titre d'indemnité de congés payés afférents à la prime non versée en mars 2017, l'arrêt retient qu'une note du directeur général diffusée au personnel le 30 novembre 2016 a annoncé la décision de la direction d'attribuer une prime exceptionnelle aux salariés cadres, ayant contribué aux bons résultats de l'entreprise en 2016, au nombre desquels figurent ceux qui ont permis l'obtention d'un important marché, et que le montant de cette prime, à laquelle a droit le salarié, a le caractère de rémunération et entre dans l'assiette de calcul des congés payés.
7. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait le caractère exceptionnel de la prime dont le montant et les bénéficiaires étaient fixés discrétionnairement par l'employeur, de sorte qu'elle ne revêtait pas la nature de

salaires et n'entrent pas dans l'assiette du calcul des congés payés, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

8. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.
9. En effet, l'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie que la Cour de cassation statue au fond.
10. La demande en paiement de la somme de 525 euros à titre d'indemnité de congés payés afférents au rappel de prime non versée en mars 2017 sera rejetée.
11. La cassation du chef de dispositif condamnant l'employeur à verser au salarié une somme à titre d'indemnité de congés payés afférents au rappel de prime non versée en mars 2017 n'emporte pas cassation

des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remis en cause.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société (...) à payer à M. (...) une somme de 525 euros brut au titre de l'indemnité de congés payés afférents à la prime non versée en mars 2017, l'arrêt rendu le 5 novembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Rejette la demande en paiement de la somme de 525 euros à titre d'indemnité de congés payés afférents au rappel de prime non versée en mars 2017 ;

Cour de cassation du 06 juillet 2022, pourvoi n°21-11118

Commentaire de LégiSocial

La prise en compte des primes (ou pas) est un sujet récurrent en matière de congés payés.

Profitons de l'affaire présente pour rappeler quelques principes à ce sujet, les informations ci-après proposées sont extraites de notre fiche pratique dédiée à cette thématique :

Lire aussi : [Le chiffrage de l'indemnité de congés payés utilisés en 2025 : principes généraux Fiche pratique](#)

Le chiffrage de l'indemnité de congés payés doit être réalisé selon 2 méthodes, en retenant la plus favorable pour le salarié. Mais comment fonctionnent ces 2 méthodes ?

Primes et indemnité congés payés

Nombreuses sont les incertitudes concernant la prise en compte des primes dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

Précisons que sont à inclure les primes suivantes :

Primes de sujétion ou de servitude inhérentes à l'emploi :

- Prime de salissure ;
- Prime de soirée ;
- Prime de nuit ;
- Prime de froid.

Autres primes ayant la nature de complément de salaire :

- Prime de rendement ;
- Prime de production ;
- Prime d'ancienneté (sauf si elle est versée tout au long de l'année, périodes de travail et de congés confondues) ;
- Prime d'objectif liée à des résultats personnels.