Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Prime de résultats et indemnité de congés payés : la Cour de cassation donne des précisions

Un salarié est engagé le 1er septembre 1987 par une banque en qualité de cadre puis directeur au sein de la direction des marchés et de la trésorerie. Par lettre ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Primes à prendre en compte
- Primes à exclure
- Indemnité de congés payés et prime d'ancienneté : un mariage pas évident !

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 1er septembre 1987 par une banque en qualité de cadre puis directeur au sein de la direction des marchés et de la trésorerie.

Par lettre du 27 janvier 2009, il prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur et saisit la juridiction prud'homale afin que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A l'appui de sa demande, le fait que la « prime de résultats variable » dont il bénéficiait, calculée en fonction du résultat global de la salle de marchés du groupe dont le salarié était le directeur, n'était pas prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Dans un premier temps, la cour d'appel déboute le salarié de sa demande.

La Cour de cassation dans son arrêt du 18 février 2015, confirme l'arrêt de la cour d'appel et rejette le pourvoi.

Les juges indiquent à cette occasion que ne peut donner lieu à « un double paiement », confirmant ainsi son exclusion de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés :

- Les sommes attribuées au salarié en fonction d'une production globale annuelle sans distinction entre les périodes de travail et celles des congés payés

D'autre part, la Cour de cassation relève le fait que la rémunération variable versée au salarié était calculée non pas sur son activité personnelle mais sur le « résultat global de la salle des marchés du groupe, confirmant ainsi que la cour d'appel avait retenu à bon droit que cette rémunération ne pouvait être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

> **Extrait de l'arrêt :**
>
> Mais attendu que ne peuvent donner lieu à un double paiement, et sont de ce fait exclues de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, les sommes attribuées au salarié en fonction d'une production globale annuelle sans distinction entre les périodes de travail et celles des congés payés ;
>
> Et attendu qu'ayant relevé que la rémunération variable versée au salarié était calculée non pas sur son activité personnelle mais sur le « résultat global de la salle des marchés du groupe (...) », la cour d'appel a retenu à bon droit que cette rémunération ne pouvait être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ;
>
> D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;
>
> PAR CES MOTIFS :
>
> REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 18 février 2015, pourvoi **n°13-20920**

Commentaire de LégiSocial

La présente affaire est pour nous l'occasion de rappeler quelques principes concernant la prise en compte (ou pas) de certaines primes dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Primes à prendre en compte

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.

Primes à exclure

Sauf dispositions conventionnelles contraires ou usages, les primes suivantes sont à exclure du calcul de l'indemnité de congés payés.

- Les primes allouées tout au long de l'année (y compris pendant la période de congés payés) parmi lesquelles on peut citer les primes 13ème mois, les primes vacances, les primes d'assiduité, les primes exceptionnelles** ;
- Les primes « facultatives » ou « bénévoles » ;
- Prime de partage de la valeur ajoutée (aussi appelée « prime dividendes »).

** Nota : concernant ces primes à exclure, peu importe que le versement de ladite prime soit annuel ou réparti par trimestre ou semestre.

Indemnité de congés payés et prime d'ancienneté : un mariage pas évident !

Pour terminer, rappelons que la prise en compte (ou pas) des primes est parfois source d'incertitudes, comme en témoignent les arrêts suivants de la Cour de cassation concernant la prime d'ancienneté.

Une affaire, traitée récemment par la Cour de cassation, relance le débat autour de la prime d'ancienneté et de l'indemnité de congés payés.

Doit-on l'inclure ou pas ?

La prime d'ancienneté doit être prise en compte

L'affaire concerne un salarié qui considère que son indemnité de congés payés devait inclure la prime d'ancienneté.

Les juges de la Cour d'appel considèrent que les périodes de congés payés :

- Sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (en clair, un salarié fait l'acquisition des congés payés pendant ses congés payés) ;
- Ne sont pas assimilées à une période de travail effectif pour l'ouverture d'un droit comme le calcul de la prime

d'ancienneté.

L'indemnité de congés payés ne devait donc pas inclure la prime d'ancienneté.

Les juges de la Cour de cassation ne sont pas du même avis.

Ils rappellent que la rémunération qui doit être prise en compte, pour le calcul de l'indemnité de congés payés est constituée de :

- La rémunération du salarié ;
- Y compris les primes et indemnités versées en complément du salaire, si elles sont versées en contrepartie du salaire.

La prime d'ancienneté étant considérée comme une prime versée en contrepartie du travail, devait être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

La Cour de cassation donne ainsi raison au salarié.

> Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 13 juin 2012
> N° de pourvoi: 10-30590 Non publié au bulletin

Un autre arrêt de 1998

Dans une affaire traitée en 1998, la Cour de cassation avait considéré que la prime d'ancienneté devait être exclue du calcul de l'indemnité de congés payés, au motif qu'elle était versée tout au long de l'année.

C'était en quelque sorte, comme si l'employeur la versait alors « deux fois ».

> Cour de cassation Arrêt 16/6/1998 pourvoi 96-43187

Jours de congés payés et calcul de la prime d'ancienneté

Petit bonus, rappelons que la Cour de cassation dans une autre affaire, avait considéré que les jours de congés payés ne devaient pas être pris en compte dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté.

> Arrêt Cour de cassation du 23/11/2011 Pourvois 11-11165 11-11168