



Assiette de calcul des congés payés et primes

Actualité législative publié le **22/02/2013**, vu **4395 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Dans cette affaire, un salarié, agent de nettoyage dans une société de maintenance, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de versement des diverses sommes relatives à **l'assiette de calcul des congés payés**.

La convention collective applicable est la [convention collective nationale des entreprises de manutention ferroviaire](#) et travaux connexes.

La Cour d'appel a estimé que **devait être incluse dans l'assiette** de calcul des congés payés :

- la **prime de panier** : elle a estimé que cette prime avait pour objet d'indemniser une sujétion liée à l'organisation du travail de l'intéressé ;
- la **prime de non accident** : elle a estimé qu'elle compensait une servitude permanente de l'emploi occupé par le salarié constatant dans l'absence d'accident ;
- la **prime exceptionnelle** : elle a estimé que ladite prime était liée à la qualité du travail du salarié et correspondait en conséquence à l'exécution effective de son contrat de travail ;
- la **prime de médaille** : elle retient que la prime était versée à titre exceptionnel et directement liée à la qualité du travail du salarié.

La Cour de cassation a estimé que la **prime de panier** ainsi que celle de **non accident** constituaient des **éléments de salaire devant être réintégrés dans l'assiette** des congés payés.

L'arrêt a également retenue la position de la Cour d'appel quant au **paiement des heures passées en commissions paritaire**, elle a considéré qu'elles doivent être payées par l'employeur comme du **temps de travail effectif**.

A l'inverse, la Cour de cassation a cassé les décisions de la Cour d'appel concernant l'intégration dans l'assiette de calcul des congés payés de la prime exceptionnelle et de la prime de médaille.

Selon elle, la Cour d'appel aurait dû rechercher si la **prime exceptionnelle** était **assise uniquement sur le salaire des périodes de travail** et non sur la rémunération des périodes de travail et des congés payés confondus ce qui aurait pour conséquence de faire payer deux fois l'employeur.

Concernant la **prime de médaille**, la Cour de cassation a estimé que la Cour d'appel qui avait constaté que cette prime n'était **pas affectées par le prise des congés de payés** aurait dû en tirer les conséquences.

Ce qu'il faut retenir :

L'article [L3141-22](#) du [Code du travail](#) dispose que le congé annuel ouvre droit à une indemnité égale au 1/10 de la **rémunération brute** perçue par le salarié au cours de la période de référence.

La rémunération comprend principalement le **salaire** mais également **les accessoires du salaire** qui constituent un élément de la rémunération notamment certaines primes.

La prime de panier, tout comme la prime de non accident, dans le cas d'espèce, sont des indemnisations permanentes et liées à l'emploi occupé. A l'inverse la prime de médaille et la prime exceptionnelle, comme son nom l'indique, correspondent à des versements exceptionnels.

Source : Cass. soc. 13 février 2013, n°11-23880