



Le mode de calcul de l'indemnité légale de congés payés s'applique aux congés conventionnels

Fiche pratique publié le 09/11/2017, vu 908 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Pour calculer l'indemnité de congés payés, il faut retenir le salaire de base et ses compléments, dès lors qu'ils rémunèrent une période travaillée. Si des règles conventionnelles ou des usages existent en matière d'indemnisation des congés payés, l'employeur doit les respecter lorsqu'elles sont plus favorables aux salariés que les dispositions légales (c. trav. art. L. 3141-27).

Dans une affaire jugée le 21 septembre 2017, la Cour de cassation s'est penchée sur le cas de plusieurs salariés employés au sein d'une association qui demandaient un rappel de salaire au titre des congés supplémentaires prévus par la CCN des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

Le litige portait sur le mode de calcul de ces congés. La convention collective prévoyait en effet des « congés payés annuels supplémentaires » (art. 6 de l'annexe III), soit 6 jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel. Aucune précision supplémentaire n'était apportée quant à l'indemnisation de ces congés. L'employeur s'était donc contenté d'appliquer un simple maintien de salaire, ce que contestaient les salariés.

Les juges du fond leur avaient donné raison, en estimant que l'indemnisation de ces congés conventionnels devait être calculée selon les règles fixées par l'article L. 3141-24 du code du travail pour les congés payés (pour le salarié, la solution la plus favorable entre le maintien du salaire et la règle du 1/10e).

Raisonnement validé par la Cour de cassation, qui rappelle que les dispositions de l'article L. 3141-24 du code du travail, qui déterminent le mode de calcul de l'indemnité de congés payés, sont d'ordre public et s'appliquent également aux congés supplémentaires d'origine conventionnelle. Par conséquent, c'est à juste titre que les juges du fond ont décidé que les congés annuels conventionnels supplémentaires devaient être rémunérés selon la règle du dixième, plus favorable dans cette affaire que celle du maintien du salaire.

Soulignons qu'il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (cass. soc. 26 février 1997, n° 93-46579, BC V n° 85).

Cass. soc. 21 septembre 2017, n° 16-18109 D

[Indemnité compensatrice de congés payés : conditions](#)

Articles sur le même sujet :

- [Licencier un salarié pour faute](#) **NOUVEAU**
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Contester un licenciement non économique](#)
- [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
- [Rompre un CDD](#)
- [Donner sa démission](#)
- [Se défendre devant les prud'hommes](#)

- [Licenciement pendant un arrêt maladie](#)
- [La convocation à l'entretien préalable](#)
- [Le déroulement de l'entretien préalable](#)
- [La notification du licenciement](#)
- [Licenciement : préavis obligatoire ?](#)
- [Déroulement du préavis de licenciement](#)
- [Dispense de préavis de licenciement](#)
- [L'indemnité compensatrice de préavis : calcul](#)
- [Quels documents l'employeur doit-il remettre au salarié licencié ?](#)
- [Indemnité de licenciement : conditions](#)
- [Indemnité de licenciement : calcul](#)
- [Licenciement sans cause réelle et sérieuse, nul ou irrégulier : conséquences](#)
- [Comment contester un licenciement ?](#)