



# L'indemnité de congés payés : mode de calcul et assiette

publié le 27/09/2014, vu 21172 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

**Qu'elle soit versée en cours d'exécution du contrat ou à sa rupture, l'indemnité de congé payés obéit à des règles spécifiques, concernant son mode de calcul son assiette.**

## 1. Mode de calcul de l'indemnité de congés payés

Selon l'article L. 3141-22 du Code du travail :

- « I.-Le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

*Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :*

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

*Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.*

*II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I 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 :*

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement...»

Il résulte de ce texte que l'indemnité de congés payés est égale :

- au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;
- ou à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Le texte prévoit ainsi deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés : la règle du dixième (ou salaire moyen) et la règle du maintien de salaire (ou salaire théorique), la plus favorable devant être appliquée au salarié.

Pour le calcul de la règle du dixième, il résulte de l'article L. 3141-22 du Code du travail que le salaire pris en compte est la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, soit du 1<sup>er</sup> juin de l'année N - 1 au 31 mai de l'année N.

## **2. Assiette de calcul de l'indemnité de congés payés**

En la matière, le principe est que l'ensemble du salaire brut, avant retenues au titre de la sécurité sociale et autres retenues légales, doit être inclus dans l'assiette de calcul des congés payés (Circ. TR du 21 août 1942 ; Cass. Soc. 5 avril 1990, n° 87-45.228).

En conséquence, les éléments de salaire correspondant à un travail effectif doivent être inclus dans cette assiette **(2.1.)**, à l'exclusion des autres éléments **(2.2.)**.

### **2.1.Éléments de salaire inclus dans l'assiette de calcul**

Outre le salaire de base, les éléments suivants sont inclus dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés :

#### **2.1.1. Majorations liées à l'horaire de travail**

Sont ici visées, par exemple :

- L'indemnisation des heures supplémentaires (Cass. Soc. 11 juillet 2000, n° 98-40.696) ;
- Les majorations pour travail de nuit (Cass. Soc. 18 décembre 1996, n° 94-41.185) ;
- Les majorations pour travail le dimanche (Cass. Soc. 11 février 1998, n° 95-44.887).

#### **2.1.2. Primes et indemnités**

##### **1. Commissions**

Selon une réponse ministérielle du 26 février 1961 (Rép. Min. n° 1486, JO Sénat du 26 février 1961), doivent être incluses dans la rémunération de référence toutes les sommes versées au salarié « *en contrepartie de ses services ainsi que celles qui lui sont payées à raison de sa valeur personnelle, dès lors qu'elles revêtent un caractère de généralité et de constance qui les rend obligatoires pour l'employeur.* »

Pour la jurisprudence, il en résulte que les primes et commissions liées à l'activité de l'entreprise ou à la production du salarié doivent être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

Exemples :

- Une prime de rendement (Cass. Soc. 28 octobre 1963, Bull civ. IV, n° 745) ;
- Une prime liée à l'atteinte d'objectifs de résultats personnels (Cass. Soc. 30 avril 2003, n° 01-41.874).

En revanche, les primes calculées sur l'année entière, y compris sur la période de congés payés

du salarié, ne sont pas incluses dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

En effet, adopter la solution inverse aboutirait à faire payer partiellement celles-ci une seconde fois par l'employeur.

A titre d'illustration, une prime correspondant à un pourcentage sur le chiffre d'affaires de l'entreprise, sans rapport avec le travail du salarié et calculée globalement sur l'année, n'est pas retenue dans la base de calcul (Cass. Soc. 9 janvier 1985, n° 91-41.769).

## **2. Primes liées aux conditions de travail**

Sont ici concernés tous les éléments de salaire tenant compte des conditions particulières de travail et, notamment, les :

- Primes d'ancienneté (Cass. soc. 13 juin 2012 n° 10-30.590) ;
- Primes d'expatriation (Cass. soc. 4 février 1993 n° 89-40.473) ;
- Indemnités d'astreinte (Cass. Soc. 4 juillet 1983, n° 81-40.819).

Il convient de préciser qu'une prime compensant une situation exceptionnelle, et donc par hypothèse non permanente, n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul.

Exemple :

- Cass. Soc. 29 novembre 1980 (bull. civ. V, n° 792) : une prime pour inconvénient d'horaires correspondant à des heures d'inconvénient réellement effectuées.

### **2.1.3. Indemnité de congés payés de l'année précédente**

Pour calculer l'indemnité de congés payés de l'année en cours, il convient de prendre en compte l'indemnité de congés payés de l'année précédente.

L'article L. 3141-22 du Code du travail dispose en effet que « *pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente.* »

### **2.1.4. Indemnités correspondant à une période de repos**

A titre d'illustrations, il est possible de citer :

- L'indemnité pour le repos d'un jour férié (Cass. Soc. 11 février 1998, n° 95-44.887) ;
- Les indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos (article L. 3141-22 du Code du travail).

### **2.1.5. Rémunération correspondant à des périodes assimilées à un travail effectif**

Cette solution résulte de l'article L. 3141-22 du Code du travail, et conduit à inclure dans l'assiette de calcul le salaire perçu pendant un congé de maternité, de formation, ou une absence consécutive à un accident du travail.

### **2.1.6. Avantages en nature**

Conformément à l'article L. 3141-23 du Code du travail, il y a lieu de retenir « *les avantages accessoires et les prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé* »

. »

### **2.1.7.Rappel de salaire**

Les rappels de salaire ne sont pris en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés que pour la fraction se rapportant à la période de référence.

### **2.1.8.Autres éléments de salaire**

Sont également comprises dans l'assiette de calcul :

- La prise en charge d'une cotisation salariale par l'employeur (Cass. Soc. 2 mars 1999, n° 96-42.541) ;
- La contrepartie financière de l'engagement de non-concurrence (Cass. Soc. 23 juin 2010, n° 08-70.233).

## **2.2.Eléments de salaires exclus de l'assiette de calcul**

### **2.2.1.Remboursement de frais**

Les indemnités correspondant à des remboursements de frais réellement exposés par le salarié doivent être exclues.

Il en va ainsi des primes et indemnités suivantes :

- Les primes de transport (Cass. Soc. 22 janvier 1992, n° 84-41.861) ;
- Les indemnités de voiture (Cass. Soc. 28 février 1968, bull. civ. V, n° 129) ;
- Les indemnités d'expatriation correspondant à un remboursement des frais liés au séjour à l'étranger (Cass. soc. 25 mars 1998, n° 96-40.754).

En revanche, des « primes de panier » et des « remboursements de transport » doivent être inclus dans l'assiette de calcul, dès lors qu'ils ne correspondent pas à des frais réellement exposés mais constituent en réalité un complément de rémunération versé à l'occasion du travail (Cass. Soc. 1<sup>er</sup> avril 1992, Bull. civ. V p. 146 n° 237.)

### **2.2.2.Participation et intéressement**

Les sommes versées au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, n'ayant pas le caractère de salaire, n'ont pas à être intégrées dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

Il en va de même des sommes attribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement.

### **2.2.3.Treizième mois**

Le treizième mois, acquis mois par mois, couvre à la fois les périodes de présence effective et de congés payés et, par suite, ne peut être pris en considération une deuxième fois pour le calcul de l'indemnité de congés payés (Cass. soc. 5 janvier 1978, Bull. civ. V p. 18 n° 25).

La même solution s'applique à toutes les primes qui sont versées en une seule fois, pour l'année, temps de travail et périodes de congés confondus (ex. prime de vacances).

#### **2.2.4. Absences non assimilées à un travail effectif**

La rémunération correspondant aux absences non assimilées par la loi à un temps de travail effectif est exclue de l'assiette de calcul des congés payés, comme :

- La rémunération des absences pour maladie ou accident de trajet (Cass. Soc. 8 juin 1994, n° 90-43.014) ;
- La rémunération des congés conventionnels (Cass. Soc. 14 janvier 1998, n° 95-41.894) ;
- Les indemnités pour chômage partiel (Cass. Soc. 19 novembre 1997, n° 95-44.093).

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

[www.ocean-avocats.com](http://www.ocean-avocats.com)