



Pourvoi n° 15 16-988
Arrêt Soc n°426 du 1^{er} mars 2017

NOTE EXPLICATIVE

La chambre sociale se prononce, par la présente décision, sur l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par une entreprise de travail temporaire au travailleur intérimaire.

La question posée par le pourvoi était celle de savoir si les primes versées annuellement par l'entreprise utilisatrice devaient ou non être incluses dans cette assiette de calcul.

La chambre sociale y répond par la négative, jugeant que les primes allouées pour l'année entière, qui ont pour objet de rémunérer des période de travail et de congés réunies, n'ont pas à être intégrées dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par l'entreprise de travail temporaire au salarié intérimaire.

Par application des dispositions combinées des articles L. 1251-19 et D. 3141-8 du code du travail dans leur rédaction applicable, l'indemnité compensatrice de congés payés due au travailleur intérimaire est calculée en fonction de la rémunération totale brute prévue à l'article L. 3141-22 du code du travail, à laquelle s'ajoute l'indemnité de fin de mission.

Or, la chambre sociale de la Cour de cassation juge, au visa de l'article L. 3141-22 du code du travail, que les primes versées annuellement, et qui ne sont donc pas affectées par la prise de congés, n'entrent dans l'assiette ni de l'indemnité de congés payés ni de l'indemnité compensatrice de congés payés (Cass soc 1^{er} juillet 1998 Bull V n° 361, Cass soc 8 juin 2011 Bull V n° 152, Cass soc 14 mai 2014 Bull V n° 121) . L'application stricte des textes et leur interprétation par la chambre conduisait donc à exclure les primes versées annuellement par l'entreprise utilisatrice de l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés servie au salarié intérimaire.

Cette solution est de nature à assurer l'égalité de traitement entre les salariés permanents de l'entreprise et les travailleurs intérimaires au regard de l'avantage considéré, qui est le droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Placés dans une situation identique, celle de ne pas avoir été en mesure d'exercer effectivement leurs droits à congés avant la cessation du contrat, aucun élément ne permettait de justifier que, pour les premiers, les primes versées annuellement devaient être exclues de l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, alors qu'elles auraient dû y être incluses pour les seconds.