

## JURISPRUDENCE FAUTE LOURDE ET CONGÉS PAYÉS

### EXEMPLES JURISPRUDENTIELS

#### Arrêt n° 1

*Une faute lourde commise pendant l'exécution du préavis ne prive pas le salarié de son droit aux indemnités de licenciement et de congés payés, lesquelles sont acquises au jour de la décision de licenciement.*

*Cass soc 23 octobre 1991- N° 88-43.008 – Sté SOGEA c/Duponchelle*

*Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société SOGEA, a licencié M Duponchelle par lettre du 26 juillet 1985 avec un préavis de 3 mois à compter du 1<sup>er</sup> août 1985 et dispense de l'exécuter à partir du 19 août 1985; qu'ayant constaté par la suite que, le 12 août 1985, M Duponchelle avait émis à son profit un chèque tiré sur le compte bancaire de l'entreprise, la société lui a fait connaître que ce comportement lourdement fautif le privait des indemnités de rupture et des congés payés et lui a réclamé en outre le paiement de travaux réalisés par elle au domicile du salarié ; que ce dernier a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de diverses sommes ;*

*Sur le premier moyen, en ce qu'il vise, la condamnation de la Société SOGEA au paiement d'une somme au titre du bulletin de salaire du mois d'août 1985, de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des primes de vacances ;*

*Attendu que la société SOGEA fait grief à l'arrêt d'avoir confirmé le jugement en ce qu'il l'a condamné à payer à M. Duponchelle le salaire dû au titre du mois d'août 1985, l'indemnité de licenciement et de l'avoir en outre condamnée au paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés et de deux primes de vacances alors, selon le moyen, d'une part, que l'article L. 122-44 du Code du travail instaure une prescription abrégée concernant «l'engagement de poursuites disciplinaires» le délai qu'il prévoit n'est pas opposable à l'employeur qui, sur une demande du salarié, invoque à titre d'exception l'existence d'une faute lourde commise par l'intéressé pendant le cours de son préavis ; alors, d'autre part, qu'il était établi que, par lettre recommandée avec accusé de réception du 26 septembre 1985, l'employeur avait écrit à M. Duponchelle : «qu'en aucun cas notre société ne peut admettre les termes de votre lettre du 4 septembre écoulé, notamment en ce qui concerne le détournement de fonds dont vous vous êtes rendu coupable en utilisant un chéquier de la société à votre profit que vous avez ensuite mis à l'encaissement, ce comportement qualifie une infraction pénale dont nous serons malheureusement obligés de demander la sanction», que ladite lettre adressée à M. Duponchelle dans le délai de 2 mois visé à l'article L. 122-44 du Code du travail marquait suffisamment l'engagement de poursuites disciplinaires et mêmes pénales à l'encontre d'un salarié déjà licencié et dispensé d'exécuter son préavis, de sorte que viole les dispositions de ce texte l'arrêt attaqué qui considère que la société a entrepris hors délai la sanction des agissements délictueux de l'intéressé ; alors, en outre, que si l'employeur avait eu connaissance entre le 20 et le 31 août 1985 de l'émission du chèque litigieux de 61 055,50 francs, c'était la lettre du 4 septembre 1985 qui avait permis à l'employeur, par l'aveu du salarié, de prendre conscience que celui-ci avait, sans ordre, utilisé un chéquier de la société à son profit et avait ainsi procédé à un détournement de fonds, de sorte que manque de base légale au regard de l'article L. 122-44 du Code du travail l'arrêt attaqué qui, en l'état, considère que la lettre du 6 novembre 1985 de l'employeur avait été adressée à l'ancien salarié hors du délai de 2 mois visé au texte susmentionné ; et alors, enfin, que viole les dispositions des articles L. 112-9 et L. 223-14 du Code du travail l'arrêt attaqué qui déclare qu'une faute lourde commise pendant l'exécution du préavis n'aurait pas pour effet de faire perdre au salarié le bénéfice de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de congés payés ;*

*Mais attendu que l'arrêt, après avoir relevé que la faute lourde reprochée au salarié avait été commise pendant l'exécution du préavis, a décidé à bon droit, les indemnités de licenciement et de congés payés étant acquises au jour de la décision de licenciement, que le salarié ne pouvait être privé de ces indemnités ;*

*D'où il suit que le moyen, qui manque en fait en ses trois premières branches, n'est pas fondé en la quatrième ;*

Sur le second moyen : (sans intérêt) ;

Mais sur le premier moyen, en ce qu'il a trait à la condamnation de la société SOGEA au paiement de la somme de 33 544,80 francs à titre de solde de préavis : (sans intérêt) ;

Par ces motifs :

*CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne ..., l'arrêt rendu le 28 avril 1988, entre les parties, par la Cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Douai autrement composée.*

### Arrêt n° 2

*La faute lourde prive le salarié de l'indemnité de congés payés seulement pour la période de l'année en cours lors du licenciement. La période de référence débutant le 1er juin de chaque année et se terminant le 31 mai, la Cour d'appel a jugé à bon droit que le salarié licencié pour faute lourde le 18 juillet 1997 ne pouvait être privé de son indemnité pour la période de référence du 1er juin 1996 au 31 mai 1997.*

*Cass. soc. 28 février 2001- N° 762 F-D – SA Métal plus c/Haegel*

Sur le second moyen (extraits) :

*Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamné à verser à M. Haegel une provision à titre d'indemnité de congés payés pour la période du 1er juin 1996 au 31 mai 1997, alors, selon le moyen, que le salarié ayant été licencié pour faute lourde par lettre du 18 juillet 1997 et ayant sollicité dans ses conclusions d'appel le paiement de l'indemnité de congés payés correspondant à la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 1996 au 31 mai 1997, à savoir la période de référence qui lui donnait droit, sauf le cas de faute lourde, au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés dans l'hypothèse d'un licenciement survenu avant qu'il ait pu prendre ses congés payés, viole l'article L. 223-14 du Code du travail l'arrêt attaqué qui accorde au salarié une provision au titre de l'indemnité de congés payés pour la période de référence précitée au motif inopérant que la faute lourde ne prive pas le salarié de l'indemnité de congés payés due pour la période antérieure à l'année en cours lors du licenciement ;*

*Mais attendu que la faute lourde prive le salarié de l'indemnité de congés payés seulement pour la période de l'année en cours lors du licenciement ; qu'il résulte de l'article R. 223-1 du Code du travail que la période prise en considération pour l'application du droit au congé a pour point de départ le 1<sup>er</sup> juin de chaque année et se termine le 31 mai de l'année suivante ;*

*Et attendu que la Cour d'appel, qui a constaté le licenciement pour faute lourde du salarié avait été prononcé par lettre du 18 juillet 1997, a décidé à bon droit que le salarié ne pouvait être privé de son droit à l'indemnité de congés payés pour la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 1996 au 31 mai 1997 ;*

*D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;*

*Par ces motifs : rejette le pourvoi.*

### Arrêt n° 3

*Ayant relevé que la prime de soirée était versée forfaitairement et rémunérait un temps de travail effectif, la Cour d'appel a exactement décidé qu'elle constituait un élément de rémunération devant être pris en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés (1<sup>ère</sup> espèce).*

*Ayant relevé que la prime de visite médicale, fixée en fonction de l'activité déployée par la salariée, avait vocation à rémunérer les seules périodes de travail, peu important que son versement ait pu intervenir pendant les congés payés, la Cour d'appel a exactement décidé qu'elle devait être incluse dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés (1<sup>ère</sup> espèce).*

*Doit entrer dans le calcul de l'indemnité de congés payés une prime de performance destinée à récompenser l'activité déployée par les salariées personnellement et dans le cadre du département dont elles sont partie prenante, ce dont il résulte que la prime est assise sur le salaire des périodes travaillées à l'exclusion des périodes de congés (2<sup>e</sup> espèce).*

*1<sup>ère</sup> espèce : Cass. soc. 16 octobre 2001 – N° 4011 F-D – Sté Bristol Myers Squibb c/Girard*

*Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 4 juin 1999) que Mme Girard a été embauchée le 15 janvier 1975 en qualité de déléguée médicale, par les laboratoires Allard aux droits desquels se trouve la société Bristol Myers Squibb (BMS) ; que faisant valoir que les primes de soirées et de visites médicales devaient être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, elle a saisi la juridiction prud'homale ;*

*Sur les deux premières branches du premier moyen :*

*Attendu que la société BMS fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à la salariée une somme à titre de rappels d'indemnités de congés payés sur primes de soirées alors, selon le moyen :*

*1° que les frais professionnels exclus de l'assiette de l'indemnité de congés payés sont les sommes qui sont versées aux salariés pour les couvrir des charges de caractère spécial, inhérentes à leur fonction ou emploi, de sorte qu'elles sont versées à l'occasion de l'exercice des fonctions tout comme le salaire qui constitue, lui, la contrepartie de la prestation de travail ; que le critère de distinction entre les remboursements de frais professionnels et les éléments du salaire réside donc uniquement dans l'objet des sommes versées, les premières tendant à indemniser les charges de caractère spécial exposées par le salarié tandis que le salaire est la contrepartie du travail effectué par le salarié ; qu'en l'espèce, pour requalifier en complément de salaire les primes de soirées octroyées aux visiteurs médicaux, qualifiées de frais professionnels par l'accord d'entreprise du 11 février 1993, la Cour d'appel s'est bornée à relever que les soirées d'information auxquelles se rendaient les salariés rentraient dans le cadre de leurs attributions professionnelles ; qu'en statuant ainsi par un motif manifestement inopérant, les frais professionnels et les éléments de salaires étant tous deux versés à l'occasion du travail sans déterminer quel était le fait générateur de la prime de soirée la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 223-11 du Code du travail ;*

*2° qu'en tout état de cause, la Cour d'appel, qui a relevé la nature mixte de la prime de soirée mi-complément de salaire, mi-remboursement des frais rendus nécessaires par la participation des salariés à ces soirées, devait en tirer les conséquences en réintégrant seulement partiellement le montant de la prime dans l'assiette de l'indemnité de congés payés ; qu'en réintégrant dès lors l'intégralité des primes de soirées versées à Mme Girard dans l'assiette de l'indemnité de congés payés après avoir pourtant relevé que les primes assuraient partiellement une prise en charge des frais de représentation que les visiteurs pouvaient être amenés à exposer à l'occasion de ces manifestations, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations en violation de l'article L. 223-11 du Code du travail ;*

*Mais attendu qu'ayant relevé que la prime de soirée, versée forfaitairement, rémunérait un temps de travail effectif, la Cour d'appel a exactement décidé qu'elle constituait un élément de rémunération devant être pris en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés ; que le moyen n'est pas fondé ;*

*Sur la troisième branche du premier moyen :*

*Attendu que la société BMS fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée au paiement d'un rappel d'indemnités de congés payés sur primes de visites médicales alors, selon le moyen, que ne sont pas incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés les sommes versées au salarié y compris pour la période afférente à sa prise de congés, sous peine de double emploi ; qu'il résulte des bulletins de salaires de Mme Girard versés aux débats que cette prime était versée non seulement pendant la période de congés de la salariée (bulletin de salaire du mois d'août 1996) mais encore au cours du mois suivant sa prise de congés (bulletins de salaire du mois de septembre 1996) de sorte que même si la prime était versée le mois suivant celui auquel elle était afférente, elle était bien octroyée y compris pour la période au cours de laquelle la salariée était en congé ; qu'en incluant dès lors cette prime dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés lorsque cette prime lui était versée y compris pour la période afférente à ses congés, d'où il s'évinçait que cette prime ne constituait pas un élément de salaire versé en contrepartie du travail personnel effectué par l'intéressée, la Cour d'appel a violé l'article L. 223-11 du Code du travail ;*

*Mais attendu qu'ayant fait ressortir que la prime de visites médicales qui était fixée en fonction de l'activité déployée par la salariée avait vocation à rémunérer les seules périodes de travail, peu important que son versement ait pu intervenir pendant les congés payés, la Cour d'appel a exactement décidé, sans encourir les griefs du moyen, qu'elle devait être incluse dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés ; que le moyen n'est pas fondé ;*

*Par ces motifs : rejette le pourvoi.*

*2<sup>e</sup> espèce : Cass. soc. 10 octobre 2001 – N° 4357 F-D – Le Biban c/SA Honeywell*

*Sur le moyen unique : Vu l'article L. 223-11 du Code du travail ;*

*Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mmes Le Biban et Cellier, salariées de la société Honeywell, faisant valoir que l'employeur refusait d'inclure les primes de performance dites «incentives» dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, ont saisi la juridiction prud'homale ;*

*Attendu que pour débouter les salariées de leur demande en paiement d'un rappel d'indemnités de congés payés, la Cour d'appel énonce que les primes de performance sont calculées pour l'année entière et comprennent donc la part de prime afférente aux congés payés en sorte que les intégrer dans le calcul des congés payés reviendrait à les payer deux fois ; qu'en outre et surtout l'employeur a bien conventionnellement averti les salariés que le paiement de cette prime ne dépendait pas seulement des résultats personnels mais était aussi fonction des objectifs réalisés globalement par le département auquel ils appartiennent ;*

*Qu'en statuant ainsi alors que la prime de performance vient récompenser l'activité déployée par les salariées personnellement et dans le cadre du département dont elles sont partie prenante, ce dont il résulte que la prime en cause est assise sur le salaire des périodes travaillées à l'exclusion des périodes de congés, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;*

*Par ces motifs : casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 mai 1999, entre les parties, par la Cour d'appel de Versailles remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Paris.*

## **ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL CONCERNANT L'INDEMNISATION DES CONGÉS**

Ces articles sont disponibles à l'adresse internet suivante en section « congés » :

[www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/gestiontemps/docs/codetravail3141-1a30.pdf](http://www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/gestiontemps/docs/codetravail3141-1a30.pdf)

