

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 14 février 2018**

**N° de pourvoi: 16-24725 16-24729**

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00239

Non publié au bulletin

**Rejet**

**Mme Goasguen (conseiller doyen faisant fonction de président), président**

SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

## **REPUBLIQUE FRANCAISE**

### **AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité, joint les pourvois F 16-24.725 et K 16-24.729 ;

Attendu, selon les jugements attaqués (conseil de prud'hommes de Caen, 12 juillet 2016) statuant en dernier ressort, que Mme Y... et M. Z..., salariés de l'association BTP CFA Basse-Normandie, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'indemnités de congés payés et de dommages-intérêts pour résistance abusive ;

Sur le moyen unique des pourvois incidents des salariés, qui est préalable :

Attendu que les salariés font grief aux jugements de limiter à un certain montant la condamnation de l'employeur au titre de l'indemnité de congés payés et de les débouter de leur demande d'indemnité compensatrice de congés payés alors, selon le moyen :

1°/ selon l'article 208 de l'accord collectif du 22 mars 1982, chaque membre du personnel enseignant, d'éducation et d'animation reçoit une gratification de fin d'année dont le montant est fixé à 50 % du salaire brut de base servi à l'intéressé au titre du dernier mois de l'année civile et payable avec le salaire de décembre au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé assuré dans l'établissement et peut prétendre au mois de juillet de chaque année à une prime de vacances équivalente à 30% du salaire brut de base de ce mois, calculée au prorata des mêmes périodes de travail effectif ou assimilées ; que ces primes, assises sur le salaire des périodes de travail, doivent être prises en considération pour fixer l'indemnité de congés payés ; qu'en relevant que l'application de l'article 208 de l'accord du 22 mars 1982 devait conduire à inclure la gratification de fin d'année et la prime de vacances dans l'assiette des congés payés puisqu'elles ne rémunéraient que des périodes de travail ou assimilées, à l'exclusion des périodes de congés payés, et en excluant néanmoins ces primes de l'assiette des congés payés, aux motifs inopérants que la prime de vacances et la gratification annuelle seraient, en pratique, calculées à hauteur des taux respectifs de 50 % et 30 % du salaire brut de base des mois de juillet et décembre sans retenue au titre du prorata des périodes de congés payés, le conseil de prud'hommes a violé l'article 208 de l'accord du 22 mars 1982 ;

2°/ le juge doit préciser le fondement juridique de sa décision ; qu'en jugeant que la prime de vacances et la gratification annuelle ne devaient pas être prises en compte dans l'assiette de calcul des congés payés, sans préciser sur quelle règle de droit il fondait cette exclusion, le conseil de prud'hommes a violé l'article 12 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes qui a constaté qu'en pratique la gratification annuelle et la prime de vacances étaient calculées chaque année à hauteur des taux respectifs de 50 % et 30 % du salaire brut de base des mois de juillet et décembre, sans aucune retenue au titre du prorata des périodes de congés payés, en a exactement déduit qu'ayant rémunéré indifféremment des périodes de travail et de congés payés, ces primes ne devaient pas être prises en compte dans l'assiette de calcul des congés payés ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les premier et second moyens des pourvois principaux de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze février deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits, aux pourvois principaux n° F 16-24.725 et K 16-24.729, par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour l'association BTP CFA Basse-Normandie

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF au jugement attaqué d'AVOIR condamné l'association BTP CFA Basse-Normandie à payer à la salariée la somme de 752,25 € à titre de rappel d'indemnité de congés payés et une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR débouté l'association BTP CFA Basse-Normandie de sa demande reconventionnelle, et d'AVOIR condamné l'association BTP CFA Basse-Normandie aux éventuels dépens,

AUX MOTIFS QUE sur l'indemnisation des congés payés : aux termes de l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables ; que l'article L. 3141-22 dispose que l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qu'il aurait perçue pendant sa période de congés ; qu'ainsi, il existe deux manières d'indemniser les congés payés: la règle du dixième et la règle du maintien du salaire, l'employeur étant tenu de faire bénéficier à chaque salarié du mode de calcul de l'indemnité qui lui est le plus favorable :

- la règle du dixième selon lequel l'indemnité des congés payés est égale au dixième du salaire total perçu par le salarié au cours de la période de référence, le montant obtenu correspondant à la totalité des congés acquis par le salarié soit 30 jours ouvrables de congé pour un salarié ayant travaillé la totalité de la période de référence; la rémunération servant de base de calcul est celle perçue par le salarié en contrepartie de son travail personnel présentant un caractère obligatoire pour l'employeur et ne rémunérant pas à la fois les périodes de travail et de congés payés ; l'article L. 3141-22 précise que lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L.3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles ci-dessus proportionnellement à la durée du congé effectivement dû ;

- la règle du maintien de salaire dispose que l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé normalement pendant la période de congés pris, calculée en fonction du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement ;

Qu'aux termes de l'article 209 de l'accord collectif en date du 22 mars 1982, les salariés bénéficient, pour une année de travail effectif ou assimilé réalisé au cours de la période de référence légale, de soixante dix jours ouvrables ou non de congés ;

Que sur l'exclusion des jours fériés et chômés : Mme Anne-Marie Y... sollicite un rappel d'indemnité de congés payés en demandant l'application du coefficient 60/30ème au dixième de la rémunération de référence et la réintégration des jours fériés inclus dans la durée des congés payés, aux motifs qu'ils auraient été déduits de la base de calcul desdits congés ; qu'en l'espèce, l'article 209 de l'accord du 22 mars 1982 stipule que la durée des congés payés dont bénéficient les salariés est de "70 jours ouvrables ou non", soit des jours calendaires comprenant les dimanche et les fériés, ce qui signifie que la durée des congés annuels est de 60 jours, déduction faite des dimanche ; que les parties s'accordent sur le mode de calcul de l'indemnité de congés payés, en application de la règle du dixième: "salaire brut de l'année de référence multiplié par 1/10e x 60 jours ouvrables divisé par 30 jours ouvrables" ; que la concluante précise toutefois que l'article 209 de l'accord collectif du 22 mars 1982 ne prévoit aucunement qu'il y a lieu de déduire de l'indemnité de congés payés la rémunération des jours fériés inclus dans la durée des congés payés ; qu'en effet, la comparaison à opérer entre l'indemnité calculée en application de la règle du dixième et celle en application de la règle du maintien de salaire doit être effectuée sur la base du même nombre de jours de congés sans exclusion de la rémunération des jours fériés et chômés inclus dans la durée desdits congés payés ; que l'employeur est donc tenu de maintenir la rémunération des salariés pendant les jours fériés, qu'il ne peut exclure de la base de calcul des congés payés ; que la défenderesse a procédé dans le cadre du présent litige, pour déterminer l'indemnité de congés payés due, à un comparatif du calcul selon la règle du dixième et celui du maintien de salaire, qui prend exactement en compte l'intégralité des jours calendaires compris dans la période de congés payés déduction faite des seuls dimanche ; que néanmoins, pour le calcul de l'indemnité de congés payés due selon la règle du dixième, le montant diffère de celui auquel a procédé Mme Anne-Marie Y..., puisque dans cette seconde proposition, la gratification annuelle et la prime de vacances a été incluse dans l'assiette de calcul ;

Que sur la prime de gratification annuelle et la prime de vacances :

Selon l'article 208 de l'accord du 22 mars 1982, chacun des membres du personnel enseignant d'éducation et d'animation perçoit une gratification de fin d'année dont le montant est fixé à 50 % du salaire brut de base servi à l'intéressé au titre du dernier mois de l'année civile et payable avec le salaire de décembre au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé assuré dans l'établissement ; que de-même, le salarié peut prétendre au mois de juillet de chaque année à une prime de vacances équivalente à 30 % du salaire brut de base de ce mois, calculée au prorata des mêmes périodes de travail effectif ou assimilées ; que certes, l'application stricte de ces dispositions conventionnelles doit en principe conduire à inclure ces primes dans l'assiette de congés payés, dans la mesure où elles ne rémunèrent que les périodes de travail ou assimilées, à l'exclusion donc des périodes de congés payés ; mais comme le soutient l'association BTP CFA Basse Normandie, l'examen des fiches de paie des mois de juillet et de décembre de chaque année permet de vérifier que la prime de vacances et la gratification annuelle sont en pratique calculées à hauteur des taux respectifs de 50 % et 30 % du salaire brut de base des mois de juillet et décembre, sans aucune retenue au titre du prorata des périodes de congés payés ; qu'il s'en suit que l'association BTP CFA Basse Normandie a procuré à ses salariés un avantage supplémentaire à celui prévu dans l'accord collectif pour le calcul de ces primes ; que par voie de conséquence, elle a rémunéré indifféremment des périodes de travail et de congés payés, si bien que ces primes ne doivent pas être prises en compte dans l'assiette de calcul des congés payés ;

Sur les modalités de décompte à retenir : qu'il s'ensuit que le décompte de l'association BTP CFA Basse Normandie doit être retenu, en ce qu'il procède à un calcul comparatif de l'indemnité de congés payés due selon les deux méthodes légales précédemment exposées, en excluant la gratification annuelle et la prime de vacances ; que par contre, l'employeur ne peut en déduire que la somme due aux salariés correspond à la différence de calcul entre les sommes obtenues selon ces deux méthodes ; qu'en effet, pour effectuer le compte entre les parties, il convient de procéder à la différence entre l'indemnité de congé payé due, déterminée selon la méthode la plus favorable, telle que résultant du décompte de l'employeur, et celle réellement payée en cours d'exécution du contrat de travail ; qu'or, l'association BTP CFA Basse-Normandie ne procède pas à ce calcul ; qu'en revanche, le décompte de Mme Anne-Marie Y... récapitule les sommes figurant sur les fiches de paie à titre d'indemnité de congés payés ; que le décompte s'établit donc comme suit :

- indemnité de congés payés due:

- au 31.05.2005 : 6 844,14 euros

- au 31.05.2006 : 6 926,46 euros

total: 13 770,60 euros

- indemnité de congés payés réglée:

- au 31.05.2005: 6 443,93 euros

- au 31.05.2006 : 6 574,42 euros

total: 13 018,35 euros ;

qu'il en résulte une somme en faveur de Mme Anne-Marie Y... d'un montant de 752,25 euros à titre de rappel d'indemnité de congés payés ;

1. ALORS QUE les juges du fond ne peuvent modifier les termes du litige ; qu'en l'espèce, dans leurs conclusions oralement soutenues, les parties s'opposaient seulement sur les bases de calcul de l'indemnité de congés payés due et plus précisément sur la prise en compte de la gratification de fin d'année dans l'assiette de cette indemnité et la question des jours fériés ; qu'en revanche, elles ne débattaient pas du montant des sommes déjà payées, qui apparaissait au demeurant de façon identique sur les décomptes des salariés et sur ceux de l'employeur ; qu'en statuant comme il l'a fait, le conseil de prud'hommes a modifié les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

2. ALORS à tout le moins QUE le juge, qui doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction, ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en l'espèce, il résulte du jugement (p. 2) que les parties ont soutenu oralement à l'audience les moyens développés dans leurs conclusions ; que dans ces écritures, les parties s'opposaient seulement sur les bases de calcul de l'indemnité de congés payés due et plus précisément sur la prise en compte de la gratification de fin d'année dans l'assiette de cette indemnité et la question des jours fériés ; qu'en revanche, elles ne débattaient pas du montant des sommes déjà payées, qui apparaissait au demeurant de façon identique sur les décomptes des salariés et sur ceux de l'employeur ; qu'en statuant comme il l'a fait, sans provoquer les observations des parties sur le moyen qu'il relevait d'office, le conseil a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

3. ALORS QU'il est interdit aux juges du fond de dénaturer les documents soumis à leur examen ; qu'en affirmant qu'il résultait du décompte de la salariée qu'elle avait perçu, à titre d'indemnité de congés payés, les sommes de 6 443,93 € au 31 mai 2005 et 6 574,42 € au 31 mai 2006, quand ce décompte faisait apparaître, au titre des exercices précités, le versement de sommes totales supérieures, en raison de régularisations versées au mois de mai en fin de période de référence, expressément mentionnées par ledit décompte (400,81 € en mai 2005 et 612,29 € en mai 2006), ce dont il résultait que l'employeur avait rempli la salariée de ses droits et était même allé au-delà, justifiant la demande de remboursement d'un trop perçu, le conseil de prud'hommes a dénaturé ce document en violation du principe susvisé ;

## SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF au jugement attaqué d'AVOIR condamné l'association BTP CFA Basse-Normandie à payer à la salariée des dommages et intérêts pour résistance abusive,

AUX MOTIFS QUE bien qu'attraite depuis plusieurs années devant la présente juridiction pour le paiement d'indemnités de congés payés remontant à la période 2005/2006, l'association BTP CFA Basse-Normandie, qui reconnaît être débitrice d'un rappel d'indemnité de congés payés, n'a procédé à aucune régularisation ; que ce comportement s'analyse en une résistance abusive ayant occasionné un préjudice indépendant du retard de paiement, qui sera justement réparé par l'octroi d'une somme de 150 € de dommages et intérêts ;

1. ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen entraînera, par voie de conséquence, la censure du chef de dispositif condamnant l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour résistance abusive, en application de l'article 625 du code de procédure civile ;

2. ALORS QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer les conclusions des parties ; qu'en affirmant, pour retenir une résistance abusive, que l'employeur reconnaissait être débiteur d'un rappel d'indemnité de congés payés, quand, loin de se reconnaître débiteur de Mme Y..., il sollicitait d'elle le remboursement d'un trop perçu au titre de l'indemnité de congés payés, le conseil de prud'hommes a dénaturé les conclusions de l'employeur en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

3. ALORS en toute hypothèse QUE l'exercice du droit de se défendre en justice ne peut ouvrir droit à des dommages-intérêts que pour autant qu'il dégénère en abus ; qu'en retenant une résistance abusive au prétexte que l'association BTP CFA Basse-Normandie, qui reconnaissait être débitrice d'un rappel d'indemnité de congés payés, n'avait procédé à aucune régularisation, le conseil de prud'hommes n'a pas caractérisé un abus du droit de se défendre en justice et a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 devenu 1240 du Code civil. Moyen produit, aux pourvois incidents n° F 16-24.725 et K 16-24.729, par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils pour M. Z... et

Mme Y...

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR condamné l'association BTP CFA Basse-Normandie à payer à Mme Y... la somme limitée de 752,25 euros à titre de rappel d'indemnité de congés payés et de l'avoir déboutée de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés ;

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur ; que la durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables ; que l'article L. 3141-22 dispose que l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qu'il aurait perçue pendant sa période de congés ; qu'ainsi, il existe deux manières d'indemniser les congés payés: la règle du dixième et la règle du maintien du salaire, l'employeur étant tenu de faire bénéficier à chaque salarié du mode de calcul de l'indemnité qui lui est le plus favorable : - la règle du dixième selon lequel l'indemnité des congés payés est égale au dixième du salaire total perçu par le salarié au cours de la période de référence, le montant obtenu correspondant à la totalité des congés acquis par le salarié soit 30 jours ouvrables de congé pour un salarié ayant travaillé la totalité de la période de référence ; que la rémunération servant de base de calcul est celle perçue par le salarié en contrepartie de son travail personnel présentant un caractère obligatoire pour l'employeur et ne rémunérant pas à la fois les périodes de travail et de congés payés ; que l'article L. 3141- 22 précise que lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L.3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles ci-dessus proportionnellement à la durée du congé effectivement dû ; - la règle du maintien de salaire dispose que l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé normalement pendant la période de congés pris, calculée en fonction du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement ; qu'aux termes de l'article 209 de l'accord collectif en date du 22 mars 1982, les salariés bénéficient, pour une année de travail effectif ou assimilé réalisé au cours de la période de référence légale, de soixante dix jours ouvrables ou non de congés ; que sur l'exclusion des jours fériés et chômés : Mme Y... sollicite un rappel d'indemnité de congés payés en demandant l'application du coefficient 60/30ème au dixième de la rémunération de référence et la réintégration des jours fériés inclus dans la durée des congés payés, aux motifs qu'ils auraient été déduits de la base de calcul desdits congés ; qu'en l'espèce, l'article 209 de l'accord du 22 mars 1982 stipule que la durée des congés payés dont bénéficient les salariés est de « 70 jours ouvrables ou non », soit des jours calendaires comprenant les dimanche et les fériés, ce qui signifie que la durée des congés annuels est de 60 jours, déduction faite des dimanche ; que les parties s'accordent sur le mode de calcul de l'indemnité de congés payés, en application de la règle du dixième: « salaire brut de l'année de référence multiplié par 1/10e x 60 jours ouvrables divisé par 30 jours ouvrables » ; que la concluante précise toutefois que l'article 209 de l'accord collectif du 22 mars 1982 ne prévoit aucunement qu'il y a lieu de déduire de l'indemnité de congés payés la rémunération des jours fériés inclus dans la durée des congés payés ; qu'en effet, la comparaison à opérer entre l'indemnité calculée en application de la règle du dixième et celle en application de la règle du maintien de salaire doit être effectuée sur la base du même nombre de jours de congés sans exclusion de la rémunération des jours fériés et chômés inclus dans la durée desdits congés payés ; que l'employeur est donc tenu de maintenir la rémunération des salariés pendant les jours fériés, qu'il ne peut exclure de la base de calcul des congés payés ; que la défenderesse a procédé dans le cadre du présent litige, pour déterminer l'indemnité de congés payés due, à un comparatif du calcul selon la règle du dixième et celui du maintien de salaire, qui prend exactement en compte l'intégralité des jours calendaires compris dans la période de congés payés déduction faite des seuls dimanche ; que néanmoins, pour le calcul de l'indemnité de congés payés due selon la règle du dixième, le montant diffère de celui auquel a procédé Mme Y..., puisque dans cette seconde proposition, la gratification annuelle et la prime de vacances a été incluse dans l'assiette de calcul ; que sur la prime de gratification annuelle et la prime de vacances : Selon l'article 208 de l'accord du 22 mars 1982, chacun des membres du personnel enseignant d'éducation et d'animation perçoit une gratification de fin d'année dont le montant est fixé à 50 % du salaire brut de base servi à l'intéressé au titre du dernier mois de l'année civile et payable avec le salaire de décembre au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé assuré dans l'établissement ; que de-même, le salarié peut prétendre au mois de juillet de chaque année à une prime de vacances équivalente à 30 % du salaire brut de base de ce mois, calculée au prorata des mêmes périodes de travail effectif ou assimilées ; que certes, l'application stricte de ces dispositions conventionnelles doit en principe conduire à inclure ces primes dans l'assiette de congés payés, dans la mesure où elles ne rémunèrent que les périodes de travail ou assimilées, à l'exclusion donc des périodes de congés payés ; mais comme le soutient l'association BTP CFA Basse Normandie, l'examen des fiches de paie des mois de juillet et de décembre de chaque année permet de vérifier que la prime de vacances et la gratification annuelle sont en pratique calculées à hauteur des taux respectifs de 50 % et 30 % du salaire brut de base des mois de juillet et décembre, sans aucune retenue au titre du prorata des périodes de congés payés ; qu'il s'en suit que l'association BTP CFA Basse Normandie a procuré à ses salariés un avantage supplémentaire à celui prévu dans l'accord collectif pour le calcul de

ces primes ; que par voie de conséquence, elle a rémunéré indifféremment des périodes de travail et de congés payés, si bien que ces primes ne doivent pas être prises en compte dans l'assiette de calcul des congés payés ; que sur les modalités de décompte à retenir : qu'il s'ensuit que le décompte de l'association BTP CFA Basse Normandie doit être retenu, en ce qu'il procède à un calcul comparatif de l'indemnité de congés payés due selon les deux méthodes légales précédemment exposées, en excluant la gratification annuelle et la prime de vacances ; que par contre, l'employeur ne peut en déduire que la somme due aux salariés correspond à la différence de calcul entre les sommes obtenues selon ces deux méthodes ; qu'en effet, pour effectuer le compte entre les parties, il convient de procéder à la différence entre l'indemnité de congé payé due, déterminée selon la méthode la plus favorable, telle que résultant du décompte de l'employeur, et celle réellement payée en cours d'exécution du contrat de travail ; qu'or, l'association BTP CFA Basse-Normandie ne procède pas à ce calcul ; qu'en revanche, le décompte de Mme Anne-Marie Y... récapitule les sommes figurant sur les fiches de paie à titre d'indemnité de congés payés ; que le décompte s'établit donc comme suit :

- indemnité de congés payés due:  
- au 31.05.2005 : 6.844,14 euros  
- au 31.05.2006 : 6.926,46 euros  
total: 13.770,60 euros

Indemnité de congés payés réglée :  
- au 31.05.2005 : 6.443,93 euros  
- au 31.05.2006: 6.574,42 euros  
total: 13.018,35 euros ;

qu'il en résulte une somme en faveur de Mme Anne-Marie Y... d'un montant de 752,25 euros à titre de rappel d'indemnité de congés payés ; que cette somme n'ouvre pas droit à une indemnité compensatrice de congés payés, à défaut de rupture avérée des relations contractuelles, mais devra être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés de l'exercice postérieur ;

1°) ALORS QUE selon l'article 208 de l'accord collectif du 22 mars 1982, chaque membre du personnel enseignant, d'éducation et d'animation reçoit une gratification de fin d'année dont le montant est fixé à 50 % du salaire brut de base servi à l'intéressé au titre du dernier mois de l'année civile et payable avec le salaire de décembre au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé assuré dans l'établissement et peut prétendre au mois de juillet de chaque année à une prime de vacances équivalente à 30% du salaire brut de base de ce mois, calculée au prorata des mêmes périodes de travail effectif ou assimilées ; que ces primes, assises sur le salaire des périodes de travail, doivent être prises en considération pour fixer l'indemnité de congés payés ; qu'en relevant que l'application de l'article 208 de l'accord du 22 mars 1982 devait conduire à inclure la gratification de fin d'année et la prime de vacances dans l'assiette des congés payés puisqu'elles ne rémunéraient que des périodes de travail ou assimilées, à l'exclusion des périodes de congés payés, et en excluant néanmoins ces primes de l'assiette des congés payés, aux motifs inopérants que la prime de vacances et la gratification annuelle seraient, en pratique, calculées à hauteur des taux respectifs de 50% et 30% du salaire brut de base des mois de juillet et décembre sans retenue au titre du prorata des périodes de congés payés, le conseil de prud'hommes a violé l'article 208 de l'accord du 22 mars 1982 ;

2°) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE le juge doit préciser le fondement juridique de sa décision ; qu'en jugeant que la prime de vacances et la gratification annuelle ne devaient pas être prises en compte dans l'assiette de calcul des congés payés, sans préciser sur quelle règle de droit il fondait cette exclusion, le conseil de prud'hommes a violé l'article 12 du code de procédure civile.

**Décision attaquée** : Conseil de prud'hommes de Caen , du 12 juillet 2016