

Paris,
le vendredi 1 juin 2001

Objet : Indemnité compensatrice de congés payés

Madame, Monsieur le Directeur,
Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional,

Dans le cadre de l'examen des comptes des organismes de Sécurité sociale, la Cour des comptes a eu l'occasion d'émettre des réserves concernant les modalités d'attribution de l'indemnité compensatrice de congés payés.

L'attention de l'Ucanss ayant été attirée sur ce point, cette lettre-circulaire est l'occasion de faire le point sur les conditions dans lesquelles cette indemnité est due.

PRINCIPE :

L'indemnité compensatrice de congés payés prévue à l'article L223-14 du code du travail est due lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il a droit. Dans ce cas, le salarié doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice, sauf faute lourde du salarié.

En d'autres termes, l'indemnité compensatrice de congés payés est due lorsque le salarié qui bénéficie d'un droit à congés n'a pas pu les prendre en raison de la rupture de son contrat de travail, et ce quelle que soit la cause de la rupture, sous réserve de l'absence de faute lourde.

Ainsi l'indemnité compensatrice de congés payés est due, tant au titre du reliquat de congés que le salarié n'a pas pu prendre du fait de la rupture de son contrat de travail, que des congés acquis pour lesquels la période de prise (1er mai N au 30 avril N+1) est postérieure à la rupture de son contrat de travail.

Dès lors, un agent dont le temps de présence est insuffisant pour s'ouvrir droit à un congé payé, c'est-à-dire inférieur à un mois, ne peut prétendre à une indemnité compensatrice.

Le code du travail prévoit toutefois une exception à cette règle, en disposant à l'article L122-3-3 du code du travail que le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de celui-ci.

S'agissant des modalités de calcul, l'indemnité compensatrice de congés payés se calcule selon les mêmes règles que l'indemnité de congés payés.

APPLICATION :

1) Retraite :

Qu'il s'agisse du départ en retraite à l'initiative du salarié ou de la mise à la retraite par l'employeur, un préavis doit être respecté. Or il résulte d'une jurisprudence constante que la période de préavis ne peut pas être confondue avec le temps pendant lequel le salarié prend des congés.

Il résulte de ce principe que :

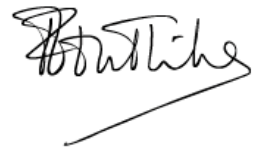
- Si les congés ont été posés avant la notification de la rupture, les congés suspendent l'exécution du préavis, lequel reprend en principe après, prolongé d'autant, sauf si le salarié demande à en être dispensé.
- Si la rupture est notifiée avant les congés, le préavis court sans que des congés puissent se superposer. Dès lors, l'employeur ne peut pas obliger le salarié à prendre des congés, a fortiori s'il s'agit de congés par anticipation.

Dans cette hypothèse, l'indemnité compensatrice de congés payés reste due, que ce soit au titre du reliquat de congés que le salarié aurait dû prendre si son contrat de travail n'avait pas été rompu ou au titre du droit à congés que le salarié aurait dû prendre lors de la période de prise de congés suivante.

2) Mutation :

De même dans le cadre d'une mutation, le contrat de travail avec l'ancien employeur est rompu. Cela étant le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés n'est pas dû si l'organisme d'accueil autorise le salarié muté à prendre, dans le nouvel organisme, son reliquat de congés acquis dans le précédent organisme.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Martine Fontaine
Directeur