

Paris,
le mardi 24 mai 2005

Émetteur : Direction des Relations du Travail

Destinataires :

Mesdames, Messieurs les Directeurs des organismes de Sécurité sociale

Mesdames, Messieurs les Médecins-conseils régionaux

Objet : Indemnité compensatrice de congés payés et compte épargne temps.

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

Par lettre-circulaire du 1er juin 2001, vous avez été informés des conditions dans lesquelles l'indemnité compensatrice de congés payés doit être versée aux salariés de l'Institution.

L'entrée en vigueur du Protocole d'accord du 1er mars 2004 sur le compte épargne temps nécessite de préciser l'articulation de ce nouveau dispositif avec cette indemnité.

A cet égard, je vous rappelle que lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il a droit, l'indemnité compensatrice de congés payés prévue à l'article L223-14 du Code du travail est due. Dans ce cas, le salarié doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice, sauf en cas de faute lourde.

Cette indemnité est versée, 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 du contrat de travail.

Le Protocole d'accord relatif à la mise en place d'un compte épargne temps dans les organismes de Sécurité sociale, qui a été conclu le 1er mars 2004 et agréé le 3 mai 2004, a pour finalité de permettre l'indemnisation de congés sans solde, d'origine légale ou conventionnelle.

L'articulation de ce dispositif avec l'obligation d'indemniser les congés non pris s'exprime principalement dans trois situations.

- Dans le cadre d'une mutation, soit le salarié perçoit une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés non pris, versée par l'employeur à la date de départ de l'organisme cédant, soit il est autorisé à solder ses congés dans l'organisme d'accueil.

Le dispositif du Protocole d'accord du 1er mars 2004 permet au salarié d'épargner ses congés sur un compte épargne temps.

- En cas de suspension du contrat de travail, si au terme de la période de prise des congés, en principe au 30 avril, le salarié n'a pas pu prendre effectivement tout ou partie de ses congés pour un motif ne résultant pas du fait de l'employeur, la jurisprudence considère que le solde des congés non pris est définitivement perdu, en ce sens que, sauf disposition plus favorable de l'employeur :

- ces congés ne sont pas reportés de plein droit ;

- le salarié ne peut obtenir une indemnité compensatrice de congés payés (Cass. soc. 28 mai 2003).

Dans cette hypothèse, le salarié, afin de ne pas perdre ses congés, peut les épargner sur un compte épargne temps, à condition d'informer l'employeur dans les délais.

- Avant de partir à la retraite, le salarié qui a ouvert un compte épargne temps, peut épargner les congés qui lui sont dus et anticiper son départ dans le cadre d'un congé de fin de carrière.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe RENARD
Directeur