

PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

NATURE DE L'INDEMNITE

L'indemnité de congés payés a le caractère d'un salaire.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

L'indemnité de congés payés supporte par conséquent, les mêmes charges sociales et fiscales que le salaire. Elle est soumise, notamment :

- aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale ;
- aux cotisations salariales et patronales d'assurance chômage ;
- aux cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire ;
- à l'IRPP dans les mêmes conditions que les salaires ;
- à la CSG et à la CRDS.

L'indemnité de congés payés est saisissable dans les mêmes conditions et limites que le salaire.

L'indemnité de congés payés est soumise à la prescription quinquennale au même titre que les salaires. Elle peut faire l'objet de contestations auprès des Prud'hommes dans la limite de **5 ans**.

L'indemnité de congés payés ne peut se cumuler avec un salaire. C'est ainsi que le salarié qui a travaillé au service de son employeur pendant la période de congés ne peut prétendre à une indemnité qui s'ajouterait au salaire déjà perçu.

L'indemnité de congés payés ne peut, pour les mêmes raisons, être cumulée avec un complément employeur versé dans le cadre d'un arrêt maladie.

MODALITES ET DEBITEUR DU PAIEMENT

DEBITEUR

Le débiteur de l'indemnité de congés payés est l'employeur qui est en place au moment où débute la période des congés payés.

En cas de succession d'employeurs, c'est donc le nouvel employeur qui doit assurer le versement intégral des sommes dues au salarié au titre de l'indemnité de congés payés.

Cependant, le nouvel employeur peut demander à l'ancien employeur le remboursement de la part de l'indemnité qui lui incombe.

Cass. soc. 17 janvier 1989 - Bull. V n° 30

DECES DU SALARIE

L'indemnité de congés payés est due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée aux héritiers qui ont la qualité pour obtenir le paiement des salaires.

Article L. 3141-26 du Code du travail

MODALITES DE PAIEMENT

Le paiement des indemnités de congés payés est soumis aux mêmes règles que celles régissant le paiement du salaire. L'indemnité de congés payés est exigible à terme échu, c'est-à-dire à la fin du mois. Cependant, rien n'interdit un paiement anticipé de l'indemnité qui peut, en outre, résulter d'un accord collectif ou d'un usage.

Aucune disposition légale n'interdit également de verser, pour des emplois ayant un caractère intermittent ou irrégulier, un salaire forfaitaire incluant une indemnité de congés payés (exemple : professeurs effectuant des vacations).

Cass. soc. 26 mars 1981 - Bull. V n° 268

Toutefois, la convention de forfait ne se présume pas. Il appartient donc aux parties de la mentionner dans une convention expresse.

Cass. soc. 14 janvier 1998 - Association sportive "Le Rouen Hockey Club" c/ Botteri

MENTIONS DU BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie.

Article R. 3243-1 du Code du travail

- bulletin de paie avec maintien de la rémunération : dans ce cas, il n'est pas obligatoire d'opérer une ventilation entre la rémunération pour les heures travaillées et l'indemnité de congés payés. Il reste toutefois nécessaire d'indiquer les dates de congés ;
- bulletin de paie avec application de la règle du **1/10^e** : l'indemnité de congés payés doit apparaître distinctement de la rémunération proprement dite ;
- fractionnement du congé : si le congé est fractionné ou lorsque certains éléments de calcul font défaut au moment de l'octroi du congé, l'entreprise maintient, dans un premier temps, la rémunération habituelle du salarié avec indication des dates de congés selon la règle du **1/10^e**.

La régularisation apparaîtra, le cas échéant, uniquement lors du solde des congés payés ou lorsque l'ensemble des éléments de calcul seront connus.

