

# INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS (RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL)

---

## DROIT A L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité de son congé, il doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer si cette résiliation résulte du fait du salarié ou de l'employeur.

*Article L. 3141-26 du Code du travail*

L'indemnité compensatrice de congés payés est donc due en cas de licenciement du salarié, dès lors que celui-ci ne résulte pas d'une faute lourde, mais également lorsque la rupture du contrat de travail résulte de la démission du salarié.

## FAUTE LOURDE

La faute lourde prive le salarié du versement de l'indemnité compensatrice de congés payés. La faute lourde est une faute d'une exceptionnelle gravité qui met en avant l'intention de nuire du salarié à l'employeur ou à l'entreprise.

### *Exemples de fautes lourdes*

Un salarié cherche à tromper son employeur en déclarant comme accident du travail un accident qui lui est survenu dans sa vie privée ; un directeur établit volontairement et intentionnellement des comptes incomplets et erronés pour pouvoir verser au personnel et se verser à lui-même une prime d'association aux résultats.

## Conséquence de la faute lourde

La faute lourde prive le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés mais uniquement pour ce qui est de la période de référence en cours.

*Cass. soc. 9 juillet 1991 - Arnaudo c/ SA Procam*

*Cass. soc. 28 février 2001 - SA Métal c/ Haeger*

Le salarié garde le bénéfice de l'indemnité compensatrice pour des périodes écoulées.

### *Exemple*

Un salarié commet une faute lourde le 1<sup>er</sup> juillet 1998. Il gardera le bénéfice de l'indemnité compensatrice acquise au cours de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin 1997 au 31 mai 1998.

À l'inverse, s'il avait commis une faute lourde le 15 mai 1998, il perdrait le bénéfice de l'indemnité sur la totalité de la période de référence en cours (1<sup>er</sup> juin 1997 - 31 mai 1998).

**Faute lourde commise pendant le préavis**

Lorsque la faute lourde a été commise pendant l'exécution du préavis, le salarié ne peut être privé des indemnités de licenciement et de congés payés, ces indemnités étant acquises au jour de la décision de licenciement.

*Cass. soc. 23 octobre 1991 - Sté Sogea c/ Duponchelle*

## CALCUL DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

L'indemnité compensatrice de congés payés est calculée de la même façon que l'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé.

L'indemnité compensatrice de congés est égale au **1/10<sup>e</sup>** du total des salaires perçus par le salarié au cours de la période de référence (jusqu'à la date de fin d'exécution du préavis) sans pouvoir être inférieure au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé durant le congé. Il convient ici de procéder comme si le salarié avait travaillé à l'issue du congé. Son indemnité sera égale au nombre de jours ouvrables acquis et non pris.

Le salaire de référence est déterminé de la même façon que dans le cadre du calcul de l'indemnité de congés payés.

Toutefois, la période de référence sera généralement incomplète : elle aura pour limite le jour de la résiliation du contrat de travail.

L'indemnité de précarité des contrats à durée déterminée entre dans l'assiette de l'indemnité compensatrice de congés payés.

*Circulaire ministérielle du 29 août 1992*

☞ *L'indemnité compensatrice de congés payés, versée au titre d'une période de référence, ne peut être prise en compte pour le calcul de l'indemnité due pour la période suivante.*

*Cass. soc. 17 février 1993 - RJS 93 n° 407*

## REMBOURSEMENT DU SALARIE

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congés, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

*Article L. 3141-26 du Code du travail*

## NATURE DE L'INDEMNITE

L'indemnité compensatrice de congés payés a un caractère salarial et est soumise comme telle à la prescription quinquennale.

*Cass. 7 mars 1990 - Bull. civ. V, n° 98*

Elle supporte également l'ensemble des charges sociales et fiscales dues sur les salaires. L'indemnité compensatrice de congés payés vient s'ajouter, pour le calcul des cotisations, au salaire de la période de travail en cours ou à l'issue de laquelle elle est payée.

Elle est sans incidence sur le plafond de Sécurité sociale : le plafond de Sécurité sociale applicable est déterminé en fonction de la périodicité de la paie du mois (exemple : plafond mensuel).

En cas de départ en cours de mois, le plafond est constitué d'autant de **30<sup>e</sup>** qu'il y a de jours ouvrables ou non ouvrables.

Il n'y a pas lieu d'appliquer un plafond supplémentaire établi au prorata des jours indemnisés.

L'indemnité compensatrice de congés payés est considérée comme une somme isolée au regard des cotisations de retraite complémentaire AGIRC.

**Exemple**

Un salarié non cadre quitte l'entreprise le 27 mars 2014 (entreprise ouvrant du lundi au vendredi).

Il lui reste un reliquat de 27 jours ouvrables de congé correspondant à la période du 1<sup>er</sup> juin 2013 au 27 mars 2014 (congé légal).

Salaire de la période de référence : 24 761,90 €.

Salaire qu'il aurait perçu en mars : 2 500 €.

Règle 1/10<sup>e</sup> : 24 761,90 : 10 = 2 476,19 €.

Maintien de salaire : 2 500 x 27/26 = 2 596,15 €.

Salaire du mois de mars 2014 :

$$2\,500 \times \frac{(19 \times 7)}{(21 \times 7)} = 2\,261,90 \text{ €}$$

**BASE DE COTISATION (REGULARISATION PROGRESSIVE)**

MOIS	SALAIRE BRUT MENSUEL	CUMUL SALAIRES BRUTS	CUMUL PLAFONDS	CUMUL TA	TA RÉELLE	TB	CUMUL TB
JANVIER	2 500,00	2 500,00	3 129,00	2 500,00	2 500,00	0,00	0,00
FÉVRIER	2 500,00	5 000,00	6 258,00	5 000,00	2 500,00	0,00	0,00
MARS	4 858,05	9 858,05	9 074,10	9 074,10	4 074,10	783,95	783,95

**Bulletin de salaire : VERSEMENT ICCP - SALARIE NON CADRE**

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre percevant un  
salaire mensuel de 2 500 €

pour 151,67 h soit un taux  
horaire de 16,48 €

Ce salarié démissionne et quitte  
l'entreprise le 27.03.2014

Salaire 03/2014 :

$(19 \times 7 / 21 \times 7) \times 2\,500 = 2\,261,90 \text{ €}$

**ICCP :**

Règle du maintien de salaire :

$2\,500 \times 27 / 26 = 2\,596,15 \text{ €}$

**BASE CSG / CRDS :**

$(\text{brut} \times 0,9825) + \text{cotisations patro-}$   
 $\text{nales de prévoyance :}$

$(4\,858,05 \times 0,9825) + 72,87$   
 $= 4\,845,91 \text{ €}$

**Calcul du plafond théorique :**

$3\,129 \times 27 / 30 = 2\,816,10 \text{ €}$

**TAUX ACCIDENT DU**

**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,10 % pour cette  
entreprise

**TA :**

Cumul plafond mars -

Cumul salaire février :

$9\,074,10 - 5\,000 = 4\,074,10 \text{ €}$

TB :  $4\,858,05 - 4\,074,10 =$

783,95 €

**ARRCO :**

3,05 % et 4,58 % : taux minimums

**NET :**

Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net + CSG/CRDS

non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIE			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 27.03.2014			Date de la Paie : 27.03.2014		
<b>SALAIRE (133 h)</b>		<b>2 261,90</b>			
<b>ICCP</b>		<b>2 596,15</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>4 858,05</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	4 845,91	2,90%	140,53		
CSG	4 845,91	5,10%	247,14		
ASSURANCE MALADIE	4 858,05	0,75%	36,44	12,80%	621,83
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	4 858,05	0,25%	12,15		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	4 074,10	6,80%	277,04	8,45%	344,26
Totalité	4 858,05			1,75%	85,02
ALLOCATIONS FAMILIALES	4 858,05			5,25%	255,05
ACCIDENT DU TRAVAIL	4 858,05	variable		1,20%	58,30
FNAL	4 858,05			0,50%	24,29
VERSEMENT TRANSPORT	4 858,05			2,70%	131,17
CONTRIB.SOLIDARITÉ	4 858,05			0,30%	14,57
CHÔMAGE/FNGS					
TA	4 074,10	2,40%	97,78	4,40%	179,26
TB	783,95	2,40%	18,81	4,40%	34,49
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	4 074,10	3,05%	124,26	4,58%	186,59
ARRCO T2	783,95	8,00%	62,72	12,00%	94,07
AGFF T1	4 074,10	0,80%	32,59	1,20%	48,89
AGFF T2	783,95	0,90%	7,06	1,30%	10,19
PRÉVOYANCE					
Totalité	4 858,05	0,50%	24,29	1,50%	72,87
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>1 080,80</b>		<b>2 160,86</b>
<b>NET A PAYER</b>		<b>3 777,25</b>			
<b>CRDS &amp; CSG</b>		<b>140,53</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>3 917,78</b>			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					



**CAS PRATIQUES – QUESTIONNAIRE**

**1** – Quels sont les droits à congé d'un salarié en CDI (Contrat à Durée Indéterminée) ayant travaillé **3** semaines et ayant eu un arrêt de maladie au cours de la période de référence ?

Le salarié n'ayant pas **4** semaines de travail effectif ne peut prétendre à une indemnité de congés payés.

**2** – Quels sont les droits à congé d'un salarié à temps partiel travaillant **3** jours par semaine ?

Les droits à congé d'un salarié à temps partiel sont les mêmes que ceux d'un salarié travaillant à temps plein, soit **5** semaines de congés payés.

**3** – L'employeur peut-il imposer un congé de **4** semaines en continu au cours de la période légale ?

OUI	<b>X</b>
-----	----------

NON	
-----	--

**4** – La **5<sup>e</sup>** semaine doit-elle être prise en une seule fois ?

OUI	
-----	--

NON	<b>X</b>
-----	----------

**5** – Un salarié demande à prendre **2** semaines de congé en novembre : a-t-il droit à **2** jours de fractionnement ?

OUI	
-----	--

NON	<b>X</b>
-----	----------

*☞ Les jours de fractionnement sont, en principe, dus même si le salarié prend l'initiative du fractionnement. L'employeur peut, toutefois, dans ce cas, faire signer au salarié un document par lequel ce dernier renonce au bénéfice des jours de fractionnement. Toutefois, le salarié, doit, pour prétendre aux jours de fractionnement prendre un minimum de 12 jours ouvrables consécutifs au cours de la période légale (1<sup>er</sup> mai au 31 octobre).*

**6** – L'employeur peut-il décider de façon unilatérale de la fermeture de l'entreprise pendant les congés ?

OUI	
-----	--

NON	<b>X</b>
-----	----------

*☞ L'employeur doit au préalable consulter le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel.*

7 – Les congés peuvent-ils être pris par anticipation ?

OUI	<b>X</b>
-----	----------

NON	
-----	--

☞ *L'article L. 223-2 du Code du travail prévoit que les congés payés peuvent être pris par le salarié dès l'ouverture des droits. Toutefois, l'anticipation ne peut se faire que dans la limite des droits acquis par le salarié (sauf accord des parties).*

8 – Un salarié malade pendant les congés a-t-il droit à une prolongation de son congé ?

OUI	
-----	--

NON	<b>X</b>
-----	----------

☞ *L'employeur peut toutefois adopter une pratique plus favorable en permettant le report des congés.*

9 – Un salarié peut-il renoncer à la prise de son congé et demander le versement d'une indemnité de congés payés ?

OUI	
-----	--

NON	<b>X</b>
-----	----------

10 – Un salarié démissionnaire a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés payés ?

OUI	<b>X</b>
-----	----------

NON	
-----	--

☞ *Le seul cas de rupture ou l'indemnité compensatrice de congés payés n'est pas dû est la faute lourde du salarié.*

11 – L'indemnité de précarité versée à un salarié en durée à contrat déterminée entre-t-elle dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ?

OUI	<b>X</b>
-----	----------

NON	
-----	--