

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Indemnité de congés payés et loi travail

Dernier article consacré aux congés payés et aux modifications apportées par la loi travail, nous abordons aujourd'hui la détermination de l'indemnité de congés payés, afin d'y déceler les modifications apportées ...

Sommaire

- Références

Dernier article consacré aux congés payés et aux modifications apportées par la loi travail, nous abordons aujourd'hui la détermination de l'indemnité de congés payés, afin d'y déceler les modifications apportées par la loi travail dans ce domaine.

Précision importante, toutes les dispositions indiquées dans les articles modifiées par la loi travail relèvent « d'ordre public » concernant la thématique de l'indemnité de congés payés.

Thèmes	Régime en vigueur			
	Avant la loi travail		Depuis la loi travail	
	Article	Contenu	Article	Contenu
Calcul de l'ICP selon la méthode du 1/10 ^{ème}	L 3141-22 L 3141-23	L'article L 3141-22 donne les dispositions concernant le calcul de l'indemnité de congé payé selon la méthode dite du « 1/10 ^{ème} » comme suit : Cette indemnité est égale au 1/10 ^{ème} de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence. Sont notamment pris en compte dans le calcul les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> • L'indemnité de congé de l'année précédente ; • Les indemnités afférentes à la COR ; • Les périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement. Nota : l'indemnité ainsi déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. L'article L3141-23 précise que pour la fixation de l'ICP selon la méthode du 1/10 ^{ème} , il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé (la valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative).	L 3141-24 L 3141-25	Aucune modification n'a été apportée par la loi travail.
Calcul ICP pour salariés rémunérés au pourboire	L 3141-24	Selon l'article L3141-24, dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale. L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.	L 3141-26	Aucune modification n'a été apportée par la loi travail.
Valeur ICP plus élevée	L 3141-25	Les dispositions légales concernant la détermination de l'ICP ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.	L 3141-27	Aucune modification n'a été apportée par la loi travail.

ICCP	L 3141-26 L 3141-27 L 3141-28	<p>Selon l'article L3141-26, il doit être versé au salarié une ICCP (Indemnité Compensatrice de Congés Payés) en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rupture du contrat de travail, que celle-ci ait pour origine le salarié ou l'employeur, et désormais y compris en cas de licenciement pour faute lourde (suite décision du Conseil constitutionnel, QPC n°2015-523 QPC du 2 mars 2016) ; • Et d'un solde de congés payés acquis mais non encore utilisés. <p>Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé, l'indemnité est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.</p> <p>L'article L3141-27 précise que lorsqu'à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il rembourse le trop-perçu à l'employeur, sauf si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur. <p>Enfin l'article L3141-28 rappelle que ces dispositions concernant l'ICCP ne sont pas applicables lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés.</p>	L 3141-28 L 3141-29 L 3141-30	<p>Selon l'article L 3141-28 (remplaçant l'article L3141-26 en vigueur avant la loi travail, sans en modifier le contenu, mise à part le rappel de la décision du Conseil constitutionnel concernant la privation de l'ICCP en cas de rupture pour faute lourde), il doit être versé au salarié une ICCP (Indemnité Compensatrice de Congés Payés) en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rupture du contrat de travail, que celle-ci ait pour origine le salarié ou l'employeur ; • Et d'un solde de congés payés acquis mais non encore utilisés. <p>Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé, l'indemnité est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.</p> <p>Aucune modification n'a été apportée par la loi travail concernant l'éventuel trop perçu et la non application des règles d'ICCP en cas d'adhésion de l'employeur à une caisse des congés payés.</p>
Fermeture entreprise pour durée supérieure à la durée des congés légaux annuels	L 3141-29	<p>Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.</p> <p>Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.</p>	L 3141-31	Aucune modification n'a été apportée par la loi travail.

Extrait de la loi :

Article 8 (...)

5° Le chapitre Ier du titre IV est ainsi rédigé :

« Chapitre Ier

« Congés payés

« Section 1

« Droit au congé

« Art. L. 3141-1.-Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

« Art. L. 3141-2.-Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

« Section 2

« Durée du congé

« Sous-section 1

« Ordre public

« Art. L. 3141-3.-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.
- « Art. L. 3141-4.-Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.
- « Art. L. 3141-5.-Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :
- « 1° Les périodes de congé payé ;
- « 2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- « 3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;
- « 4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;
- « 5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- « 6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.
- « Art. L. 3141-6.-L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.
- « Art. L. 3141-7.-Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.
- « Art. L. 3141-8.-Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.
- « Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.
- « Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.
- « Art. L. 3141-9.-Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.
- « Sous-section 2
- « Champ de la négociation collective
- « Art. L. 3141-10.-Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut :
- « 1° Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;
- « 2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.
- « Sous-section 3
- « Dispositions supplétives
- « Art. L. 3141-11.-A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-10, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'Etat.

« Section 3

« Prise des congés

« Sous-section 1

« Période de congés et ordre des départs

« Paragraphe 1

« Ordre public

« Art. L. 3141-12. -Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.

« Art. L. 3141-13. -Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

« Art. L. 3141-14. -Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3141-15. -Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe :

« 1° La période de prise des congés ;

« 2° L'ordre des départs pendant cette période ;

« 3° Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

« Art. L. 3141-16. -A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :

« 1° Définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :

« a) La période de prise des congés ;

« b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

«-la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

«-la durée de leurs services chez l'employeur ;

«-leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

« 2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

« Sous-section 2

« Règles de fractionnement et de report

« Paragraphe 1

« Ordre public

« Art. L. 3141-17.-La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

« Art. L. 3141-18.-Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

« Art. L. 3141-19.-Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

« Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

« Art. L. 3141-20.-Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés prévues à la présente sous-section selon les modalités définies aux paragraphes 2 et 3.

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3141-21.-Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au delà du douzième jour.

« Art. L. 3141-22.-Si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

« Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

« L'accord précise :

« 1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-24 ;

« 2° Les cas précis et exceptionnels de report ;

« 3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;

« 4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés au sixième alinéa de l'article L. 3121-44, au 3° du I de l'article L. 3121-64 et à l'article L. 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

« Le présent article s'applique sans préjudice des reports également prévus aux articles L. 3142-118 et L. 3142-120 à L. 3142-124 relatifs au congé pour création d'entreprise, aux articles L. 3142-33 et L. 3142-35 relatifs au congé sabbatique et aux articles L. 3151-1 à L. 3151-3 relatifs au compte épargne-temps.

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

« Art. L. 3141-23.-A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 :

« 1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

« 2° Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

« a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

« b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

« Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

« Section 4

« Indemnité de congés

« Sous-section unique

« Ordre public

« Art. L. 3141-24.-I.-Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

« Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

« 1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

« 2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

« 3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

« Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

« II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

« Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

« 1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

« 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

« III.-Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-32.

« Art. L. 3141-25.-Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

« La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

« Art. L. 3141-26.-Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale.

« L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

« Art. L. 3141-27.-Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations contractuelles ni

aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

« Art. L. 3141-28.-Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

« L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

« Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

« Art. L. 3141-29.-Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.

« Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

« Art. L. 3141-30.-Les articles L. 3141-28 et L. 3141-29 ne sont pas applicables lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés en application de l'article L. 3141-32.

« Art. L. 3141-31.-Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

« Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016

LOI no 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, JO 23 mars 2012