

Dernière mise à jour le 15 mai 2023

L'indemnité compensatrice de congés payés doit être prise en compte dans le calcul des IJSS

L'ICCP, versée en fin de CDD, dès lors que le régime applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement, est calculée en fonction de la durée du contrat, et doit être dans la base de calcul des IJSS.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Principes de base

Contexte de l'affaire

Préambule

La présente affaire a été abordée lors d'une autre publication sur notre site « **L'indemnité de précarité est comprise dans la base de calcul des IJSS** »

Un salarié est engagé sous deux contrats à durée déterminée successifs du 14 juin 2016 au 10 décembre 2016, puis du 11 décembre 2016 au 11 janvier 2017.

Il est victime le 7 janvier 2017 d'un accident du travail.

La CPAM lui ayant notifié, le 27 mars 2018, un indu d'indemnités journalières pour la période du 12 janvier au 22 mai 2017, il a saisi d'un recours une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale.

Par arrêt du 30 octobre 2020, la cour d'appel de Toulouse déboute le salarié, considérant que l'indemnité compensatrice de congés payés ne saurait être prise en considération dans la base de calcul des IJSS versées par la Sécurité sociale.

La Cour de cassation n'approuve pas ce raisonnement, et casse et annule l'arrêt de la cour d'appel sur ce point, renvoyant les parties devant la cour d'appel de Toulouse, autrement composée.

Elle considère en effet que :

- L'indemnité compensatrice de congés payés versée en fin de contrat au salarié sous contrat à durée déterminée, dès lors que le régime applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement, est calculée en fonction de la durée du contrat ;
- Il en résulte que cette indemnité, versée à l'occasion du travail et qui se rapporte à l'ensemble de la période couverte par le contrat à durée déterminée, doit être prise en compte dans le salaire servant de base au calcul de l'indemnité journalière à concurrence de la fraction correspondant à la période de référence.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1242-16 du code du travail, L. 433-2, R. 433-4 et R. 436-1 du code de la sécurité sociale, les deux

derniers dans leur rédaction issue du décret n° 2014-953 du 20 août 2014, applicable au litige :

10. Il résulte du dernier de ces textes que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité journalière par application du deuxième, s'entend des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versées au travailleur en contrepartie ou à l'occasion du travail, et afférentes à la période à considérer dans chacun des cas prévus au troisième.
11. Selon le premier, l'indemnité compensatrice de congés payés versée en fin de contrat au salarié sous contrat à durée déterminée, dès lors que le régime applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement, est calculée en fonction de la durée du contrat.
12. Il en résulte que cette indemnité, versée à l'occasion du travail et qui se rapporte à l'ensemble de la période couverte par le contrat à durée déterminée, doit être prise en compte dans le salaire servant de base au calcul de l'indemnité journalière à concurrence de la fraction correspondant à la période de référence.
13. Pour condamner l'assuré au paiement de l'indu, l'arrêt retient que l'indemnité compensatrice de congés payés liée à l'exécution de son premier contrat à durée déterminée, alors qu'il a été employé, au cours du mois civil qui a précédé son accident du travail, successivement et sans discontinuité dans le cadre de deux contrats à durée déterminée, s'est, de fait, au moment de la paie de décembre 2016, cumulée avec la rémunération perçue au titre du second contrat et ne peut être prise en considération pour le calcul du salaire de référence.
14. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief du pourvoi, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne M. [S] à payer à la caisse primaire d'assurance maladie de la Haute-Garonne la somme de 3 664,26 euros au titre de l'indu, l'arrêt rendu le 30 octobre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse, autrement composée.

Cour de cassation du 05 janvier 2023, pourvoi n°21-12259

C'est une notion très importante en matière de paie qu'aborde, indirectement, la Cour de cassation : l'ICCP (Indemnité Compensatrice de Congés Payés).

Une fiche pratique, publiée sur notre site, aborde cette thématique avec beaucoup de détails, en voici un extrait :

<https://www.legisocial.fr/paie/gestion-de-paie/chiffrage-indemnite-compensatrice-conges-payes-2019.html> »

Principes de base

Lorsque l'on parle d'indemnité compensatrice dans le domaine de la paie, on évoque le cas d'un droit acquis **mais non utilisé**.

On évoque ainsi de :

- L'indemnité compensatrice de congés payés pour des congés acquis mais non utilisés ;
- L'indemnité compensatrice de préavis, pour un préavis auquel le salarié a droit mais dont l'employeur l'en dispense.

À la différence de l'indemnité de congés payés, l'indemnité compensatrice doit être versée en cas :

- De rupture de contrat de travail (elle fait partie du STC Solde de Tout Compte) ;
- De fin de contrat (pour les salariés CDD par exemple), (elle fait partie du STC Solde de Tout Compte) ;
- Pour impossibilité de prendre des congés payés reportés (du fait de l'employeur).

Tout comme pour l'indemnité de congés payés, l'indemnité compensatrice doit être calculée selon les 2 méthodes connues :

1. Au 1/10^{ème} ;
2. Selon la méthode du salaire habituel (le terme maintien serait impropre, car aucune absence n'est décomptée).