

QUESTION - RÉPONSE du 18 Juin 2018

FAUT-IL SOLDER LES CONGÉS PAYÉS À LA FIN D'UN CDD OU D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée ou en contrat d'apprentissage peuvent voir leur contrat renouvelé ou évoluer au sein de la même entreprise.

Mais une question se pose en pratique sur le sort des congés payés issus du premier contrat.

■ EN CAS DE CDD RENOUVELÉ

Le renouvellement d'un CDD ne constitue pas un nouveau contrat. Le renouvellement prolonge le contrat de travail initial. Ainsi, l'indemnité compensatrice de congés payés est à verser à la fin du contrat, période de renouvellement comprise.

■ EN CAS DE SUCCESSION DE CDD

La succession de CDD suppose la conclusion de nouveaux contrats. Ainsi, chaque nouveau contrat engendre le versement de l'indemnité de congés payés.

■ EN CAS DE CDD POURSUIVI PAR UN CDI

L'indemnité n'a pas à être versée à la fin du contrat si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

■ EN CAS D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE POURSUIVI PAR UN CDI

Dans cette situation, la solution est à nuancer. En effet, le Code du travail n'offre pas de réponse exacte sur le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Néanmoins, si l'on suit la règle propre au CDD rappelée plus haut, la conclusion d'un CDI à la suite d'un contrat d'apprentissage n'entraînerait pas le versement de l'indemnité à la fin dudit contrat.

Ainsi, les congés payés acquis au titre de la période d'apprentissage feront partie des congés acquis pour le CDI. L'évaluation de l'indemnité de congés payés se fera sur la base du salaire perçu au titre du CDI.