

Indemnité compensatrice de congés payés

Le contrat de travail peut être rompu ou arriver à son terme avant que le salarié ait pris la totalité de ses droits à congés payés. Dans ce cas, l'employeur doit lui verser une indemnité compensatrice de congés payés.

Qu'est-ce que l'indemnité compensatrice de congés payés ? Dans quels cas doit-elle être versée ? Comment se calcule-t-elle ? Quels est le régime fiscal et social de l'indemnité ? Nous faisons un point sur la réglementation.

Le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés diffère selon que le salarié est en CDI , en CDD ou en contrat de mission dans une entreprise de travail temporaire.

Licenciement d'un salarié du secteur privé pour motif personnel

Déroulement

Motifs du licenciement

Procédure de licenciement

Préavis de licenciement d'un salarié

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Indemnités

Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Indemnité compensatrice de préavis (licenciement, démission...)

Indemnité compensatrice de congés payés

Protections spécifiques

Licenciement pour maladie

Représentants du personnel

Femme enceinte ou en congé maternité

Qu'est-ce que l'indemnité compensatrice de congés payés ?

L'indemnité compensatrice de congés payés est une **somme d'argent** versée par l'employeur à son salarié à la **fin** de son contrat de travail.

Elle correspond au nombre de jours de congés payés que le salarié a **acquis** et **non pris** au moment de cette rupture.

Dans quels cas est versée l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Cette indemnité est due quelque soit l'origine de la **rupture** du contrat de travail.

Elle peut être à l'initiative du **salarié** ou de l'**employeur**.

Elle est versée, notamment, dans les cas suivants :

Licenciement (y compris pour faute lourde)

Démission

Rupture conventionnelle

Départ en retraite

Rupture de la période d'essai

À savoir

Cette indemnité est également due aux ayants-droit du salarié dont le **décès** survient **avant** qu'il ait pris son congé annuel payé.

À quel moment l'employeur verse-t-il l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Elle est versée au moment de la rupture du contrat de travail.

Lorsqu'elle est versée, l'indemnité compensatrice de congés payés doit **figurer** sur le reçu pour solde de tout compte.

À noter

Certaines entreprises ont l'**obligation** de s'affilier à une **caisse de congés payés** (entreprises des secteurs du BTP , du transport, des spectacles...). Dans ce cas, l'employeur remet au salarié, lors de la rupture du contrat, un **certificat justificatif** des droits à congés payés. C'est la caisse de congés payés qui verse l'indemnité compensatrice de congés payés au salarié.

Comment se calcule l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Méthodes de calcul

L'indemnité compensatrice de congés payés se calcule selon les **mêmes règles** que l'indemnité de congés payés.

Les règles de calcul sont différentes selon que le salarié réalise normalement son travail ou est en accident du travail ou en maladie professionnelle ou est en maladie ou accident d'origine non professionnelle.

L'indemnité est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul :

Selon la 1^{re} méthode dite du : l'indemnité de congés payés est égale à **1/10^e de la rémunération brute totale** perçue au cours de votre période de référence.

Selon la 2^{de} méthode dite du : l'indemnité de congés payés est égale à **la rémunération perçue si le salarié avait continué à travailler**.

L'indemnité est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul :

Selon la 1^{re} méthode dite du : l'indemnité de congés payés est égale à **1/10^e de la rémunération brute totale** perçue au cours de la période de référence. La rémunération pendant la période d'arrêt de travail est prise en compte à hauteur de 80 % .

Selon la 2nde méthode dite du : l'indemnité de congés payés est égale à **la rémunération perçue si le salarié avait continué à travailler.**

L'indemnité est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul :

Selon la 1^{re} méthode dite du : l'indemnité de congés payés est égale à **1/10^e de la rémunération brute totale** perçue au cours de la période de référence. La rémunération pendant la période d'arrêt de travail est prise en compte à hauteur de 100 % .

Selon la 2nde méthode dite du : l'indemnité de congés payés est égale à **la rémunération perçue si le salarié aurait continué à travailler.**

C'est le montant le **plus avantageux** qui est versé au salarié.

Pour effectuer ce calcul, l'employeur peut tenir compte de **l'horaire réel** du mois, méthode la plus juste et reconnue par la jurisprudence.

Exemple

Le salarié a touché un salaire de 21 840 € brut au cours de la période de référence prise en compte pour le calcul de ses indemnités (soit 1 820 € par mois).

S'il prend **2 semaines** de congés payés, les 2 méthodes de calcul sont les suivantes :

Méthodes de calcul de l'indemnité de congés payés

Méthode du maintien de salaire

Méthode du 10^e

En tenant compte de l'horaire réel du mois (7 heures par jour) au cours d'un mois qui comporte 21 jours ouvrés, le nombre réel d'heures travaillées dans le mois est fixé à 147 heures (21 x 7) et le nombre d'heures non travaillées en raison des congés payés à 70 heures (10 x 7).

Le calcul est le suivant : $1\,820 \times (7 \times 10) / (7 \times 21) = 866,66 \text{ €}$

Le calcul du 1/10^e de la rémunération brute est effectué ainsi : $(21\,840/10) = 2\,184 \text{ €}$ pour un congé d'une durée de 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés).

Pour une fraction de 2 semaines de congés, le calcul est le suivant :

en jours ouvrables (soit 12 jours) : $(21\,840/10) \times (12/30) = 873,60 \text{ €}$

en jours ouvrés (soit 10 jours) : $(21\,840/10) \times (10/25) = 873,60 \text{ €}$

Le salarié touche alors le montant le plus favorable, soit 873,60 € pour ses **2 semaines** de congés payés.

Est-ce que toutes les sommes sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Certaines sommes sont **prises en compte**, d'autres **non** pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés.

Somme	Sommes prises en compte ou non	Prise en compte
<u>Salaire</u> de base		Oui
Majoration de salaire (<u>heures supplémentaires</u> , <u>travail de nuit</u> , etc.)		Oui
Salaire reconstitué pendant des périodes assimilées à du travail effectif (<u>congé maternité</u> , <u>congé de paternité et d'accueil de l'enfant</u> ou arrêt de travail pour <u>accident de travail</u> ou <u>maladie professionnelle</u> par exemple)		Oui
<u>Indemnité de congés payés</u> de l'année précédente		Oui
<u>Prime d'ancienneté</u> (si elle n'est pas versée pour l'année, périodes de travail et de congés confondues)		Oui
Prime d'assiduité versée mensuellement		Oui
<u>Prime d'astreinte</u>		Oui
Commissions pour les commerciaux		Oui
Prime d'expatriation		Oui
Avantages en nature		Oui
Prime de fin d'année		Non
Prime d'intéressement		Non
Prime de bilan		Non
Prime de participation		Non
Frais professionnels		Non
13 ^e mois (si la somme n'est pas versée pour l'année, périodes de travail et de congés confondues)		Oui
Activité partielle		Oui
Contrepartie financière au titre de l'obligation de non-concurrence		Oui

L'indemnité compensatrice de congés payés est-elle imposable ?

L'indemnité compensatrice de congés payés, considérée comme du salaire est **soumise** à l'impôt sur le revenu.

L'indemnité compensatrice de congés payés est-elle saisissable ?

L'indemnité compensatrice de congés payés, considérée comme du salaire est saisissable et cessible dans les **mêmes limites** que le salaire.

L'indemnité compensatrice de congés payés est-elle soumise aux cotisations sociales ?

L'indemnité compensatrice de congés payés, considérée comme du salaire, est **soumise** aux cotisations sociales.

Qu'est-ce que l'indemnité compensatrice de congés payés ?

L'indemnité compensatrice de congés payés est une **somme d'argent** versée par l'employeur à son salarié à la **fin** de son contrat de travail.

Elle correspond au nombre de jours de congés payés que le salarié a **acquis** et **non pris** à la **date de rupture** ou de **fin** de son contrat de travail.

Dans quels cas est versée l'indemnité compensatrice de congés payés ?

L'indemnité compensatrice de congés payés est **due** au salarié en CDD lorsque son contrat arrive à son **terme**.

Elle est également due lorsque le CDD est rompu par **anticipation**, c'est à dire avant la date de fin prévue **initialement**.

La rupture par anticipation du CDD peut intervenir dans les cas suivants :

Rupture de la période d'essai

Embauche en **CDI** chez un **autre** employeur

Faute grave

Cas de

Accord commun des parties

déclarée par le médecin du travail

À savoir

Cette indemnité est également due aux ayants-droit du salarié dont le **décès** survient **avant** qu'il ait pris son congé annuel payé.

À quel moment l'employeur verse-t-il l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Elle est versée à la **fin** ou au moment de la **rupture** du contrat de travail.

Lorsqu'elle est versée, l'indemnité compensatrice de congés payés doit **figurer** sur le reçu pour solde de tout compte.

À noter

Certaines entreprises ont l'**obligation** de s'affilier à une **caisse de congés payés** (entreprises des secteurs du BTP , du transport, des spectacles...). Dans ce cas, l'employeur remet au salarié, lors de la rupture du contrat, un **certificat justificatif** des droits à congés payés. C'est la caisse de congés payés qui verse l'indemnité compensatrice de congés payés au salarié.

Comment se calcule l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Méthode de calcul

L'indemnité compensatrice de congés payés est égale au **1/10^e** de la **rémunération brute totale** perçue au cours de la durée du contrat de travail.

Exemple

Pour un contrat de travail d'une durée de **10 mois** du 1^{er} janvier 2022 au 31 octobre 2022, le salarié a touché un salaire de 18 300 € brut. Au terme de son contrat, il touche une indemnité de fin de contrat de 1 830 € .

Son indemnité compensatrice de congés payés s'élève à 2 013 € (18 300+1 830)/10.

Est-ce que toutes les sommes sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Certaines sommes sont **prises en compte**, d'autres **non** pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés.

Salaire de base	Oui
Majoration de salaire (<u>heures supplémentaires</u> , <u>travail de nuit</u> , etc.)	Oui
Salaire reconstitué pendant des périodes assimilées à du travail effectif (<u>congé maternité</u> , <u>congé de paternité et d'accueil de l'enfant</u> ou arrêt de travail pour <u>accident de travail</u> ou <u>maladie professionnelle</u> par exemple)	Oui
Indemnité de congés payés de l'année précédente	Oui
Prime d'ancienneté (si elle n'est pas versée pour l'année, périodes de travail et de congés confondues)	Oui
Prime d'assiduité versée mensuellement	Oui
Prime d'astreinte	Oui
Commissions pour les commerciaux	Oui
Prime d'expatriation	Oui
Avantages en nature	Oui
Prime de fin d'année	Non
Prime d'intéressement	Non
Prime de bilan	Non
Prime de participation	Non
Frais professionnels	Non
13 ^e mois (si la somme n'est pas versée pour l'année, périodes de travail et de congés confondues)	Oui
Activité partielle	Oui
Contrepartie financière au titre de l'obligation de non-concurrence	Oui
Indemnités de <u>fin de contrat</u> (dite prime de précarité) à durée déterminée	Oui

L'indemnité compensatrice de congés payés est-elle imposable ?

L'indemnité compensatrice de congés payés, considérée comme du salaire est **soumise** à l'impôt sur le revenu.

L'indemnité compensatrice de congés payés est-elle saisissable ?

L'indemnité compensatrice de congés payés, considérée comme du salaire est saisissable et cessible dans les **mêmes limites** que le salaire.

L'indemnité compensatrice de congés payés est-elle soumise aux cotisations sociales ?

L'indemnité compensatrice de congés payés, considérée comme du salaire est **soumise** aux cotisations sociales.

Qu'est-ce que l'indemnité compensatrice de congés payés ?

L'indemnité compensatrice de congés payés est une **somme d'argent** versée par l'employeur à son salarié à la **fin** de son contrat de travail.

Elle correspond au nombre de jours de congés payés que le salarié a **acquis** et **non pris** à la **date de rupture** ou de **fin** de son contrat de travail.

Dans quels cas est versée l'indemnité compensatrice de congés payés ?

L'indemnité compensatrice de congés payés est **due** au salarié en contrat de mission lorsque son contrat arrive à son **terme**.

Elle est également due lorsque le contrat de mission est rompu par **anticipation**, c'est à dire avant la date de fin prévue **initialement**.

La rupture par anticipation du contrat de mission peut intervenir dans les cas suivants :

Rupture de la période d'essai

Embauche en **CDI** chez un **autre** employeur

Faute grave

Cas de

À savoir

Cette indemnité est également due aux ayants-droit du salarié dont le **décès** survient avant que cette indemnité lui soit versée.

À quel moment l'employeur verse-t-il l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Elle est versée à la **fin** ou au moment de la **rupture** du contrat de travail.

Lorsqu'elle est versée, l'indemnité compensatrice de congés payés doit **figurer** sur le reçu pour solde de tout compte.

À noter

Certaines entreprises ont l'**obligation** de s'affilier à une **caisse de congés payés** (entreprises des secteurs du BTP , du transport, des spectacles...). Dans ce cas, l'employeur remet au salarié, lors de la rupture du contrat, un **certificat justificatif** des droits à congés payés. C'est la caisse de congés payés qui verse l'indemnité compensatrice de congés payés au salarié.

Comment se calcule l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Méthode de calcul

Les règles de calcul sont différentes selon que le salarié réalise normalement son travail, est en accident du travail ou en maladie professionnelle ou est en maladie ou accident d'origine non professionnelle.

L'indemnité compensatrice de congés payés est calculée en fonction de la durée du contrat de mission.

Elle ne peut être inférieure au **1/10^e de la rémunération brute totale** perçue au cours de la durée de la mission.

L'indemnité de congés payés est égale à **1/10^e de la rémunération brute totale** perçue au cours de la durée de la mission. La rémunération pendant la période d'arrêt de travail est prise en compte à hauteur de 80 % .

L'indemnité de congés payés est égale à **1/10^e de la rémunération brute totale** perçue au cours de la durée de la mission. La rémunération pendant la période d'arrêt de travail est prise en compte à hauteur de 100 % .

Exemple

Le salarié a effectué une mission **18 jours** du 1^{er} février 2022 au 18 février 2022. Durant cette mission, il a touché une rémunération brute de 1 500 € . Au terme de sa mission, il touche une indemnité de fin de mission de 150 € . Son indemnité compensatrice de congés payés s'élève à 165 € (1 500+150)/10.

Est-ce que toutes les sommes sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Certaines sommes sont **prises en compte**, d'autres **non** pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés.

Somme	Sommes prises en compte ou non	Prise en compte
<u>Salaire</u> de base		Oui
Majoration de salaire (<u>heures supplémentaires</u> , <u>travail de nuit</u> , etc.)		Oui
Salaire reconstitué pendant des périodes assimilées à du travail effectif (<u>congé maternité</u> , <u>congé de paternité et d'accueil de l'enfant</u> ou arrêt de travail pour <u>accident de travail</u> ou <u>maladie professionnelle</u> par exemple)		Oui
<u>Indemnité de congés payés</u> de l'année précédente		Oui
<u>Prime d'ancienneté</u> (si elle n'est pas versée pour l'année, périodes de travail et de congés confondues)		Oui
Prime d'assiduité versée mensuellement		Oui
<u>Prime d'astreinte</u>		Oui
Commissions pour les commerciaux		Oui
Prime d'expatriation		Oui
Avantages en nature		Oui
Prime de fin d'année		Non
Prime d'intéressement		Non
Prime de bilan		Non
Prime de participation		Non
Frais professionnels		Non
13 ^e mois (si la somme n'est pas versée pour l'année, périodes de travail et de congés confondues)		Oui
Activité partielle		Oui
Contrepartie financière au titre de l'obligation de non-concurrence		Oui
Indemnités de fin de mission de contrat d'intérim		Oui

L'indemnité compensatrice de congés payés est-elle imposable ?

L'indemnité compensatrice de congés payés, considérée comme du salaire est **soumise** à l'impôt sur le revenu.

L'indemnité compensatrice de congés payés est-elle saisissable ?

L'indemnité compensatrice de congés payés, considérée comme du salaire est **saisissable** et **cessible** dans les **mêmes limites** que le salaire.

L'indemnité compensatrice de congés payés est-elle soumise aux cotisations sociales ?

L'indemnité compensatrice de congés payés, considérée comme du salaire, est **soumise** aux cotisations sociales.

Questions – Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

**Textes de
référence**

- Code du travail : article L1242-16
CDD et droit à l'indemnité compensatrice de congés payés
- Code du travail : article L1251-19
Contrat de travail temporaire et droit à une indemnité compensatrice de congé payé
- Code du travail : article L3141-28
Droit à l'indemnité compensatrice de congés payés
- Code du travail : article D3141-9
Caisses des congés payés
- Code du travail : article D3141-34
Caisse des congés payés BTP



Ville de

Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00