



# Indemnité compensatrice de congés payés

Vérfifié le 12 juin 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)


Lorsque le salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité des congés payés auxquels il avait droit à la rupture du contrat de travail, il reçoit une indemnité compensatrice de congés payés.

## Qui peut percevoir l'indemnité ?

Tout salarié qui n'a pas pu bénéficier de la totalité des congés payés auxquels il avait droit à la date de rupture de son contrat perçoit l'indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due en cas de démission, départ en retraite, licenciement même en cas de faute lourde.

Elle est due également en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai.

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

## Montant

Toutes les sommes ayant le caractère de salaire sont prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés.

Les autres sommes ne sont pas prises en compte.

Sommes prises en compte et non prises en compte pour déterminer l'indemnité de vos congés payés

Somme	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 <u>travail effectif</u> ( <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>	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 <sup>e</sup> mois	Non

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

- Selon la 1<sup>ère</sup> méthode, l'indemnité est égale à 1/10<sup>e</sup> de votre rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence.
- Selon la 2<sup>nde</sup> méthode (celle du maintien de salaire), l'indemnité de congés payés est égale à votre rémunération que vous auriez perçue si vous aviez continué à travailler.

C'est le montant le plus avantageux qui est versé.

Pour effectuer le calcul, l'employeur peut tenir compte :

- Soit de l'horaire réel du mois, méthode la plus juste et reconnue par la jurisprudence
- Soit du nombre moyen de jours ouvrables (ou ouvrés)
- Soit du nombre réel de jours ouvrables (ou ouvrés)

*Exemple :*

vous avez perçu un salaire de 21 840 € bruts au cours de la période de référence prise en compte pour le calcul des indemnités (1 820 € par mois).

En prenant en compte 2 semaines de congés payés, les calculs sont les suivants :

**Méthode du maintien de salaire**

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 :  $1\,820 \times (7 \times 10) / (7 \times 21) = 866,66 \text{ €}$ .

**Méthode du 10<sup>e</sup>**


Le calcul du 1/10<sup>e</sup> 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) :  $(21\,840/10) \times (10/25) = 873,60 \text{ €}$


Vous percevez alors le montant le plus favorable, soit 873,60 € pour ces 2 semaines de congés payés.

 **À noter** : par exception un usage peut prévoir un mode de calcul plus favorable.

 **Attention** : Les primes versées en fonction du résultat sont prises en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés seulement si elles sont liées pour partie à l'activité même du salarié.

L'indemnité compensatrice n'est due que pour la fraction de congés dont le salarié n'a pas bénéficié.

Le calcul doit prendre en compte la période de préavis même si l'employeur décide d'en dispenser le salarié.

 **À noter** : l'indemnité se cumule avec les autres indemnités de rupture, si le salarié en remplit les droits ( [indemnité de licenciement \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987), [indemnité compensatrice de préavis \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660)).

**Régime fiscal et social**

L'indemnité compensatrice de congés payés est soumise à [l'impôt sur le revenu \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1225\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1225) et aux [cotisations sociales \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2302\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2302) dans les mêmes conditions que le salaire.

Elle est [saisissable et cessible \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F115\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F115) dans les mêmes limites que le salaire.

**Textes de loi et références**

- Code du travail : article L3141-28 [↗ \(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000033020681\)](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020681)