

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Comment est calculée l'indemnité de congés payés du salarié ?

Pendant ses congés, le salarié ne perçoit pas de salaire. Le salarié perçoit toutefois une **indemnité de congés payés**. L'indemnité de congés payés peut être calculée de 2 façons : soit par la règle du 1/10^e de la rémunération brute totale soit par la règle du maintien de salaire.

Quels sont les éléments de la rémunération brute pris en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés ?

Tous les éléments de la rémunération brute n'entrent pas en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés. Sommes prises en compte et non prises en compte pour déterminer l'indemnité des 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 travail effectif (<u>congé maternité</u> , <u>congé de paternité et d'accueil de l'enfant</u> et <u>d'adoption</u> ou <u>Arrêt de travail</u> pour cause de <u>maladie non professionnelle</u> , de <u>maladie professionnelle</u> , <u>d'accident du travail</u> ou <u>d'accident de trajet</u>	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 <u>fin de contrat</u> (dite prime de précarité) à durée déterminée	Oui
Indemnités de fin de mission de contrat d'intérim	Oui

Quels sont les modes de calcul de l'indemnité de congés payés ?

L'indemnité de congés payés du salarié 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

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

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

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

Soit de l'horaire réel du mois, méthode la plus juste et reconnue par les juges

Soit du nombre moyen de jours ouvrables (ou ouvrés)

Soit du nombre réel de jours ouvrables (ou ouvrés).

Exemple

Un salarié perçoit 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) et le salarié prend 2 semaines de congés payés.

Les 2 méthodes de calcul sont les suivantes :

Comparatif des méthodes de calcul de l'indemnité de congés payés

Méthode du maintien de salaire

Méthode du 1/10^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 perçoit alors le montant le plus favorable, soit 873,60 € pour vos 2 semaines de congés payés.

À savoir

L'indemnité de congés payés est versée à la date habituelle de paiement du salaire. Les dates des congés payés et le montant de l'indemnité de congés payés correspondante doivent figurer sur la fiche de paie.

Congés dans le secteur privé

Jours non travaillés

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Jours fériés et ponts

Réduction du temps de travail (RTT)

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Survenue du handicap d'un enfant

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé

Exercice d'une autre activité

Création ou reprise d'entreprise

Exercice d'un mandat politique local

Congés spécifiques

Mariage ou Pacs

Mariage de son enfant

Décès d'un membre de sa famille

Congé sabbatique

Textes de référence

- Code du travail : articles L3141-24 à L3141-31
Indemnités de congés payés



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30