L’indemnité compensatrice de congés payés en CDD : que dit la loi ?

Description

A l’issue d’un contrat de travail à durée déterminée (**CDD**), l’employeur devra verser une **indemnité compensatrice de congés payés** conformément à l’article L1242-16 du Code du travail si le salarié n’a pas pu prendre ses congés de façon effective avant la fin du contrat.

Modèle contrat de travail CDD

Conditions d’attribution de l’indemnité compensatrice de congés payés CDD

Si le salarié en **CDD** n’a pas pu bénéficier de l’ensemble des congés auxquels il avait droit avant la fin du contrat, l’employeur sera tenu de lui verser une **indemnité de congés payés**.

- **Indifférence de la durée du CDD** : l’article mentionné ci-dessus précise que « le salarié titulaire d’un contrat de travail à durée déterminée a droit à une **indemnité compensatrice de congés payés** au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, **quelle qu’ait été sa durée** […] ». Il n’existe donc pas de condition de durée minimale du contrat pour que le salarié puisse bénéficier de l’**indemnité de congés payés**.
- **Absence de prise effective de congé** : l’article L1242-16 du Code du travail mentionne également la condition selon laquelle l’indemnité de congés payés doit être versée au salarié « dès lors que le régime des congés applicable dans l’entreprise ne lui permet **pas de les prendre effectivement**. »

Si le salarié a déjà pris tous les congés auxquels il avait droit, il ne pourra prétendre à **l’indemnité compensatrice de congés payés CDD.**

Montant de l’indemnité compensatrice de congés payés CDD

© 2023 LEGALPLACE SAS

Nombre de congés payés dus

La durée de congés payés est définie par la loi : un salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez son employeur et la durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Comment calculer une indemnité compensatrice de congés payés ?

Calcul de l'indemnité de congés payés en fin de contrat : le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée du contrat et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat. L'indemnité de congés payés devra prendre en compte les congés payés déjà utilisés pendant le CDD.

Il est nécessaire d'inclure le montant de l'indemnité de fin de CDD (prime de précarité) pour le calcul de **l'indemnité compensatrice de congés payés**.

Exemples de calcul indemnité de congés payés :

- cas du salarié qui n'a pas pris de congés payés durant l'exécution de son contrat : un salarié a travaillé du 1er mars au 31 août.

Salaire brut du mois de mars : 1162.41 euros

Salaire brut du mois d'avril : 1162.41 euros

Salaire brut du mois de mai : 1162.41 euros

Salaire brut du mois de juin : 1162.41 euros

Salaire brut du mois de juillet : 1162.41 euros

Salaire brut du mois d'août : 1162.41 euros

Il faut additionner l'ensemble des salaires bruts perçus au cours du contrat, soit 6 974,46 euros.

Il faut ensuite calculer le **montant de la prime de précarité**. Le montant légal de principe est égal à 10 % du montant de la rémunération totale brute versée au salarié pendant la durée de son contrat. Ce taux de 10% est calculé par rapport à la totalité

© 2023 LEGALPLACE SAS

de la rémunération brute versée au salarié, qui se compose du salaire, des indemnités et différentes primes (ex : primes de fin d'année, primes de treizième mois).

Dans l'exemple ci-dessous : 6 974,46 euros x 10% = 697,45 euros.

Il faut par la suite additionner le montant total des salaires et le montant de la prime de précarité : 6 974,46 euros + 697,45 euros = 7 671,90 euros.

Le montant de **l'indemnité compensatrice de congés payés** équivaut ensuite à un dixième du montant précédent, soit 7 671,90 euros x 10% = 767,19 euros.

Un salarié qui n'a pas du tout bénéficié de son droit aux congés payés recevra donc une **indemnité compensatrice de congés payés** d'un montant calculé selon la méthode ci-dessus.

- cas du salarié qui a pris des congés payés durant l'exécution de son contrat : si le salarié a déjà pris des jours de congé avant la fin de son contrat, les jours de congé déjà utilisés devront être déduits pour le calcul de **l'indemnité compensatrice de congés payés**.

Dans notre exemple, si le salarié a pris des jours de congés payés correspondant à la somme de 115, 27 euros, cette somme sera déduite.

L'indemnité compensatrice de congés payés CDD sera calculée de la manière suivante : il faudra soustraire la somme de 115,27 euros au montant basique d' **indemnité compensatrice de congés payés** (767,19 euros).

767,19 euros – 115,27 euros = 651,92 euros

Dans ce cas, le montant de l'**indemnité compensatrice de congés payés** sera donc inférieur au montant du lorsque le salarié ne prend pas de congés payés.

Attention ! Si le salarié a déjà pris tous ses congés payés dus, il ne recevra pas d' **indemnité compensatrice de congés payés**.

Moment du versement de l'indemnité compensatrice de congés payés CDD

- **L'indemnité compensatrice de congés payés CDD** est due à la fin du CDD. Le **paiement des congés pays en fin de contrat** est avoir lieu de façon

© 2023 LEGALPLACE SAS

automatique, sans que le salarié n'est besoin de faire de demande spécifique à son employeur.

Un CDD comporte en principe un terme précis qui met fin au contrat. A l'échéance de ce terme, le salarié en CDD recevra donc le versement de **l'indemnité compensatrice de congés payés CDD**.

Si le CDD a été conclu sans terme précis, c'est la réalisation de l'objet du CDD ou le retour de la personne remplacée qui mettra fin au contrat et par la même occasion entraînera l'exigibilité de **l'indemnité compensatrice de congés payés CDD**.

Bon à savoir ! Si le CDD a fait l'objet d'une rupture anticipée (accord des parties, faute grave, force majeure ou inaptitude du salarié), **l'indemnité compensatrice de congés payés CDD** sera due à la date de la rupture peu importe la cause de celle-ci.

L'employeur ne peut pas différer le versement de **l'indemnité compensatrice de congés payés** : le paiement doit avoir lieu le jour du départ effectif du salarié.

Exemple : le salarié a quitté l'entreprise le 15 octobre. L'employeur ne peut pas différer le versement de **l'indemnité compensatrice de congés payés** jusqu'au 1er novembre.

L'article L1242-16 du Code du travail prévoit une exception au paiement de **l'indemnité compensatrice de congés payés pour un CDD** à la fin du CDD : « l'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée. ». Ainsi, si à l'issue du CDD, la relation de travail entre le salarié et son employeur se poursuit par un CDI, le salarié sera alors soumis au régime général des congés payés dans l'entreprise.

- **L'indemnité compensatrice de congés payés CDD** doit être versée par l'employeur au salarié.

L'employeur est responsable du paiement effectif de **l'indemnité compensatrice de congés payés** et doit être en mesure de le prouver. La production de bulletins de paie n'est pas suffisante comme preuve de versement effectif, il est nécessaire de pouvoir apporter des justificatifs comptables.

L'indemnité compensatrice de congés payés CDD et autres indemnités

© 2023 LEGALPLACE SAS

A la fin du CDD, le salarié recevra le versement de **l'indemnité compensatrice de congés payés** ainsi que les autres indemnités dues, c'est-à-dire l'indemnité de fin de contrat (appelée couramment prime de précarité) et les indemnités chômage (allocations chômage).

Attention ! En cas de rupture anticipée du CDD, il convient de distinguer entre la rupture imputable au salarié ou à l'employeur. Si le salarié est « responsable » de la rupture, il n'a pas droit en principe aux allocations chômage (à moins de prouver le caractère légitime de la rupture).

© 2023 LEGALPLACE SAS