LIVRE BLANC **SOCIAL**

EXTRAIT GRATUIT DU MÉMENTO PAIE

Les congés payés et la paie

EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE
Lefebvre Dalloz

Les congés payés et la paie

Comment calculer l'indemnité de congés payés et l'indemnité compensatrice de congés payés ? Quel est leur régime social et fiscal ? Comment établir le bulletin de paie ? Est-il possible d'inclure l'indemnité dans le salaire ? Ce livre blanc, extrait de notre Memento paie 2021, répond à ces questions, exemples et modèles à l'appui.

SECTION 3

CALCUL ET PAIEMENT DES INDEMNITÉS

59300 La loi fixe les modalités de calcul et de paiement de l'indemnité due au salarié prenant ses congés payés et de l'indemnité compensant les congés non pris en cas de départ de l'entreprise.

I. INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

A. Modes de calcul

INDEMNITÉ TOTALE

59350 L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Cette indemnité ne peut toutefois pas être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés (C. trav. art. L 3141-24).

La loi prévoit donc **deux méthodes** de calcul :
– la règle dite « du dixième » ;
– et la règle dite « du maintien du salaire ».

Ces dispositions sont d'**ordre public,** de sorte qu'elles doivent être appliquées quelle que soit l'origine des congés, légale ou conventionnelle (Cass. soc. 26-2-1997 n° 93-46.579 P ; 21-9-2017 n° 16-18.109 F-D). Des stipulations **contractuelles** ou des **usages** peuvent toutefois prévoir des indemnités d'un montant plus élevé (C. trav. art. L 3141-27).

L'employeur est tenu d'effectuer une **comparaison,** pour chaque salarié, entre les deux règles et de choisir systématiquement la plus favorable à l'intéressé.

En principe, la comparaison doit se faire à **chaque prise de congés** et donc à chaque calcul de l'indemnité. Toutefois, les congés étant pris impérativement au moins en 2 fois (puisque la 5e semaine de congés ne peut être en principe accolée aux 4 autres), il est admis de maintenir le salaire habituel et de faire la comparaison une seule fois globalement lorsque le salarié a épuisé l'intégralité de ses congés (en ce sens : Circ. DRT 13 du 30-8-1978, réputée abrogée).

CONSEIL

Pour les salariés ayant connu une réduction d'horaire pendant ou après la période de référence (**passage de temps plein à temps partiel**...) ou ayant perçu des primes, il convient de calculer l'indemnité selon la règle du dixième, celle-ci étant en pratique plus favorable que la règle du maintien de salaire. À l'inverse, la règle du maintien du salaire sera plus avantageuse en cas d'augmentation significative de la rémunération avant la prise du congé (**augmentation du salaire,** passage d'un temps partiel à un temps plein...).

59360 La comparaison entre les deux méthodes s'applique :
– même si la durée des congés est **différente de la durée légale** (C. trav. art. L 3141-24, al. 6) ;
– s'il s'agit de congés afférents à une **période de référence antérieure** à la dernière (Cass. soc. 26-11-1981 n° 79-41.952 P). Par **exemple,** si un salarié prend en juillet 2021 un reliquat de congés afférents à la période de référence du 1-6-2019 au 31-5-2020, la comparaison devra être faite entre le dixième de la rémunération perçue au cours de cette période et la règle de maintien du salaire de juillet 2021 (rapportés au nombre de jours de congés pris) ;
– si un **jour férié** prolonge les congés ; cette journée supplémentaire est alors aussi indemnisée selon le mode de calcul le plus favorable (notamment : Cass. soc. 23-5-1973 n° 71-40.815 P). À noter qu'un **jour accordé en compensation** d'un jour férié tombant au cours des congés n'a pas à être rémunéré si les salariés ont bénéficié d'une indemnité calculée selon la règle du dixième, sauf s'ils prouvent que le maintien de salaire, y compris le jour de remplacement du jour férié, leur aurait été plus favorable. En effet, le dixième de la rémunération couvre la totalité du droit à congés légal acquis par le salarié (Cass. soc. 4-5-1999 n° 97-13.725 D) ; s'agissant de l'indemnisation du jour férié, voir nos 60800 s.

Fermeture de l'entreprise dépassant la durée légale

Dans ce cas, les salariés ont droit à une indemnité journalière spéciale pour les jours ouvrables excédant les congés légaux (voir Mémento social n° 13455), d'un montant au moins égal à celui de l'indemnité journalière de congés payés, avec laquelle elle ne se confond pas (C. trav. art. L 3141-31). Sauf convention de forfait « congés payés » (n° 59980), l'employeur ne peut pas s'exonérer du paiement de cette indemnité en annualisant le salaire et en fixant son paiement par douzième (Cass. soc. 7-1-1992 n° 88-41.100 D).

INDEMNITÉ JOURNALIÈRE

59370 Le calcul des congés payés s'effectue, dans le régime légal, en **jours ouvrables** (c'est-à-dire tous les jours de la semaine, sauf le dimanche et les jours fériés chômés). L'indemnité de

congés payés est donc, en principe, corrélativement calculée en jours ouvrables. Toutefois, il est possible de la calculer en **jours ouvrés** (jours travaillés dans l'entreprise), sous réserve que ce mode de calcul ne soit pas défavorable au salarié (Cass. soc. 27-3-1996 n° 92-43.655 D).

Dans un souci de simplicité, il paraît alors préférable d'adopter, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, la même référence – jours ouvrables ou jours ouvrés – que pour la détermination de la durée du congé.

EXEMPLE

Pour 30 jours ouvrables de congés, l'indemnité journalière calculée en fonction de la règle du dixième sera égale à 1/30e de l'indemnité totale.

De même, à un congé de 25 jours ouvrés correspondra une indemnité de congés payés égale à 1/25e de l'indemnité totale par jour de congé.

Sur la détermination de l'indemnité totale lorsque la durée du congé est différente de la durée légale, voir n° 59470.

59380 **Mois incomplet** La comparaison entre la règle du maintien du salaire et la règle du dixième peut se révéler difficile lorsque le mois considéré comporte une **période de congés et une période de travail** effectif ; il faut alors déterminer quelle part du salaire rémunère les congés et quelle part rémunère le travail effectif.

Selon la jurisprudence, pour déterminer les parties du salaire qui correspondent respectivement à l'indemnité de congés payés et à la rémunération du travail effectif, il convient de comparer le nombre de jours ouvrables (ou d'heures de travail) du mois considéré au nombre de jours (ou d'heures) travaillés. Ainsi, un salarié prenant 24 jours ouvrables de congés sur les 26 jours ouvrables du mois sera rémunéré en appliquant la règle du maintien du salaire, par :

– une indemnité de congés payés correspondant aux 24/26es du salaire mensuel ;

– un salaire proprement dit égal aux 2/26es de son salaire mensuel (Cour supérieure d'arbitrage 27-11-1972 ; Cass. soc. 16-1-1974 n° 72-40.681 P).

Il résulte de ce principe que :

1. Lorsqu'on applique la règle du **maintien du salaire,** l'intéressé ne peut pas percevoir, pour le mois où il prend des congés, une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé effectivement (en ce sens : Cass. soc. 8-11-1994 n° 89-42.052 D).

S'agissant du représentant du personnel qui exerce ses fonctions pendant ses congés payés, voir n° 79040.

2. L'application de la **règle du dixième** dans ce cas peut, en revanche, conduire à verser une rémunération supérieure au salaire mensuel (Cass. soc. 14-5-1987 n° 85-17.578 S ; 12-1-1994 n° 91-20.433 D). En effet, dans l'exemple ci-dessus, le salarié percevra :

– un salaire proprement dit égal aux 2/26es de son salaire mensuel ;

– une indemnité de congés payés supérieure aux 24/26es du salaire (puisqu'en l'occurrence la règle du dixième sera appliquée dans la mesure où elle est plus favorable).

ATTENTION

En cas de calcul de l'indemnité de congés en **jours ouvrés,** la rémunération de la période travaillée est également calculée en jours ouvrés (Cass. soc. 4-12-1990 n° 85-41.289 P).

B. Détermination du montant à verser

1. RÈGLE DU DIXIÈME

59460 L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés (C. trav. art. L 3141-24, al. 1).

La **rémunération à retenir** est celle perçue par le salarié au cours de cette période. Ainsi, pour calculer l'indemnité de congés payés d'un salarié qui prend au cours de l'été 2021 des congés acquis pendant une période de référence fixée du 1-6-2020 au 31-5-2021, la rémunération à prendre en compte est celle perçue pendant cette dernière période. Toutefois, sont exclues les sommes versées pour compenser la perte d'un avantage afférent à une période de référence antérieure (Cass. soc. 16-12-1981 n° 79-42.770 P).

La rémunération à prendre en compte s'entend de la **rémunération brute** de la période de référence, y compris l'indemnité de congés payés (Cass. soc. 5-4-1990 n° 87-45.228 D).

CONSEIL

En matière de **rappels de salaire,** il faut normalement ne prendre en compte dans l'indemnité de congés de l'année en cours que la fraction du rappel se rapportant à la période de référence. Pour le solde, il convient d'affecter à chacune des périodes de référence concernées la fraction de rappel s'y rapportant et de recalculer l'indemnité de congés qui aurait dû être versée, la différence constatée avec celle versée à l'époque devant elle-même faire l'objet d'un rappel sur indemnité de congés. **En pratique,** par souci de simplification, il semble que les employeurs puissent prendre en compte dans le calcul de l'indemnité de congés la totalité du rappel, ce qui permet d'effectuer directement le rappel sur indemnité de congés. Cette solution a d'ailleurs été validée par la Cour de cassation en matière de rappel d'indemnité d'ancienneté (Cass. soc. 6-12-1979 n° 78-41.408 P).

59470 Le dixième de la rémunération de référence correspond au droit à congés légal acquis par le salarié (sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail). Lorsque la **durée du congé** est **différente de la durée normale,** l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée du congé effectivement dû (C. trav. art. L 3141-24, al. 6), y compris pour les salariés dont le droit à congés est incomplet.

En revanche, cette règle de proportionnalité ne joue pas pour les salariés dont l'entreprise accorde les 30 jours légaux, mais qui ont droit à des congés inférieurs, du fait notamment de leur **entrée en cours d'année** : il y a, pour eux, application normale de la règle du dixième, puisque le salaire de référence est en fait moins élevé que s'ils avaient été présents pendant toute la période de référence. S'agissant du salarié **absent** au cours de l'année, voir n° 59540.

EXEMPLES

1. Si un salarié a droit à 36 jours ouvrables de congés, l'indemnité est égale au 1/10e de la rémunération totale multiplié par le rapport 36/30es.

2. Pour un salarié entré le 1-12-2020 dans une entreprise accordant 30 jours ouvrables de congés, l'indemnité afférente aux 15 jours de congés acquis pour la période de référence du 1-6-2020 au 31-5-2021 sera égale à 1/10e des rémunérations perçues du 1-12-2020 au 31-5-2021.

59480 Selon la loi, l'**assiette de calcul** de l'indemnité de congés payés est constituée par la rémunération totale du salarié. La prise en compte de certains éléments du salaire est expressément prévue par l'article L 3141-24 du Code du travail.

Trois **principes** peuvent être dégagés de la jurisprudence : les éléments entrant dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés doivent avoir un caractère obligatoire pour l'employeur (Cass. soc. 29-6-1961 n° 60-40.404 P), être la contrepartie du travail effectué par le salarié et ne pas rémunérer les périodes de congés. Ainsi, les primes ou indemnités qui rémunèrent à la fois une période de travail effectif et la période de congés payés n'ont pas à entrer dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés (en décider autrement aboutirait à les verser deux fois pour la période de congés).

Il en résulte qu'une prime de même nature (prime de rendement, d'assiduité…) pourra être incluse ou non dans le calcul selon que son versement est maintenu ou non pendant les congés. La jurisprudence rendue à propos de primes, indemnités ou gratifications diverses est exposée dans les développements qui suivent.

a. Éléments inclus dans l'assiette de calcul

PÉRIODES TRAVAILLÉES

59510 Doivent être pris en compte dans le calcul de l'indemnité :

– le **salaire brut,** avant déduction des charges sociales (Cass. soc. 5-4-1990 n° 87-45.228 D) ;

– les **majorations** pour heures supplémentaires, travail le dimanche (Cass. soc. 19-2-1981 n° 79-41.353 D) ou travail de nuit (Cass. soc. 25-1-1968 n° 66-40.557 P et 18-12-1996 n° 94-41.184 D) ;

– les **avantages en nature** dont le salarié cesse de jouir pendant ses vacances et dont la valeur ne peut pas être inférieure à celle fixée chaque année par arrêté préfectoral (C. trav. art. L 3141-25) ;

– les **pourboires,** la base de calcul devant, pour le personnel rémunéré au pourboire, être évaluée comme en matière de sécurité sociale (nos 54540 s.) ;

– une **prime** constituée par un pourcentage sur la réalisation des objectifs personnellement assignés au salarié (Cass. soc. 19-12-1990 n° 88-40.073 D).

De même, la **prise en charge volontaire par l'employeur de la cotisation** due personnellement par le salarié à la caisse d'allocation vieillesse des experts-comptables constitue un complément de rémunération versé à l'occasion du travail, devant être inclus dans la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés (Cass. soc. 2-3-1999

n° 96-42.541 D). Jugé dans le même sens pour des cotisations versées par l'employeur à une **mutuelle** dont le salarié est adhérent (Cass. soc. 1-3-2017 n° 15-26.943 F-D).

Sur le salaire à prendre en considération en cas de **manquement de l'employeur à ses obligations,** voir n° 63680, f.

Sur la prise en compte de la **part variable** de la rémunération d'un salarié, voir n^os^ 58480 s.

PRIMES

59520 Les primes et indemnités versées en complément du salaire sont prises en compte si elles sont versées en contrepartie du travail, ne rémunèrent pas un risque exceptionnel et n'indemnisent pas déjà la période des congés.

Il résulte des principes énoncés ci-dessous que des primes de même nature peuvent, le cas échéant, être exclues, si elles couvrent la période de congés payés : voir n° 59610.

Par ailleurs, il peut arriver que l'employeur instaure des primes dont il définit les conditions d'attribution, comme par exemple la **présence effective** du salarié : ainsi, ne sera pas incluse dans le calcul de l'indemnité une prime de présence dont il apparaît à l'étude des bulletins de paie qu'elle n'est versée qu'en cas de présence effective du salarié (Cass. soc. 20-5-1998 n° 96-41.546 D).

ILLUSTRATIONS

Sont ainsi inclus dans l'assiette de l'indemnité les éléments suivants :

a. Prime annuelle assise uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période de congés payés (Cass. soc. 25-3-1982 n° 80-40.589 P ; et s'agissant d'une prime de vacances : Cass. soc. 3-7-2019 n° 18-16.351 FS-PB). S'agissant de la **prime de 13^e^ mois** incluse dans une rémunération composée uniquement de commissions, voir n° 59610.

b. Primes compensant une servitude de l'emploi :

– prime de soirée (Cass. soc. 7-2-1990 n° 87-41.944 D), même forfaitaire (Cass. soc. 16-10-2001 n° 99-44.464 F-D) ; prime de nuit (Cass. soc. 18-12-1996 n° 94-41.184 D) ;

– prime de « samedi » (Cass. soc. 3-7-1990 n° 89-40.340 P) ; prime pour travail des dimanches et jours fériés (Cass. soc. 11-2-1998 n° 95-44.887 D) ;

– prime d'entretien ne correspondant pas à un remboursement de frais (Cass. soc. 2-4-1987 n° 84-40.403 S) ;

– prime d'équipe (Cass. soc. 8-10-1987 n° 85-42.252 P) ;

– indemnité d'astreinte (Cass. soc. 4-7-1983 n° 81-40.819 P ; 2-3-2016 n° 14-14.919 F-D) ; prime pour heures de permanence (Cass. soc. 14-2-1996 n° 92-43.110 D) ;

– prime pour travaux pénibles, insalubres et dangereux (Cass. soc. 23-3-2005 n° 03-40.586 F-D).

c. Primes liées à la qualité du travail :

– primes de productivité ou de rendement (Cass. soc. 18-3-1960 n° 59-40.433), de performance (Cass. soc. 10-10-2001 n° 99-44.300 F-D) ou de résultat (Cass. soc. 12-11-2008 n° 07-41.348 F-D) ;

– prime d'assiduité non versée pendant la période de congés (Cass. soc. 11-6-1987 n° 84-45.122 D) ;

– prime de « non-accident » (Cass. soc. 13-2-2013 n° 11-23.880 FS-PB) ;

– prime de vol versée au personnel navigant en fonction du nombre d'heures de vol (Cass. soc. 15-11-1972 n° 71-40.538 P) ;

– prime d'objectif non forfaitaire, rémunérant directement l'activité du salarié au cours des périodes travaillées (Cass. soc. 30-4-2003 n° 01-41.874 F-D).

d. Prime d'ancienneté, dans la mesure où l'indemnité de congés payés ne peut pas être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé (Cass. soc. 13-6-2012 n° 10-30.590 FS-D ; 7-9-2017 n° 16-16.643 FS-PB).

INDEMNITÉS

59530 Les indemnités diverses ne correspondant pas à des remboursements de frais réellement engagés par le salarié mais allouées **en contrepartie d'une sujétion** inhérente à l'exercice des fonctions constituent un complément de rémunération à prendre en compte dans le calcul du dixième de la rémunération (notamment : Cass. soc. 1-4-1992 n° 88-42.067 P).

ILLUSTRATIONS

Doivent être prises en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés :

– l'indemnité de **déplacement** versée à tous les salariés, même s'ils ne se déplacent pas (Cass. soc. 21-3-1972 n° 71-40.367 P), peu importe la position de l'Urssaf en la matière (Cass. soc. 20-5-1976 n° 75-40.615 P) ;

– la prime d'**expatriation** destinée à compenser les désagréments de l'éloignement (Cass. soc. 22-11-1979 n° 77-40.643 P) ;

– la prime de **dépaysement** compensant la gêne occasionnée par les conditions de travail et de vie (Cass. soc. 30-11-1983 n° 81-41.535) ;

– l'indemnité complémentaire destinée à compenser les sujétions et les frais inhérents au **détachement** du salarié en Europe (Cass. soc. 12-2-2015 n° 13-19.866 F-D) ;
– la prime de **mission** compensant des contraintes géographiques (climat, accueil, commodités) et les conditions de travail en mer (Cass. soc. 4-2-1993 n° 89-40.473 D) ;
– l'indemnité pour **service hors métropole** et une indemnité de sujétion spéciale au titre de la localisation géographique et de la forfaitisation d'horaire (CA Versailles 14-11-1991 n° 91-3739).

RÉMUNÉRATION DES PÉRIODES NON TRAVAILLÉES

59540 La rémunération des périodes d'absence n'est prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés que si ces absences sont **assimilées à du temps de travail effectif** pour le calcul de la durée des congés. C'est le cas :
– de l'indemnité de **congés de l'année précédente** (C. trav. art. L 3141-24, al. 3), y compris l'indemnité versée en cas de fermeture de l'entreprise dépassant la durée légale des congés (Cass. soc. 2-7-2002 n° 00-46.012 F-D) et celle versée au titre des congés conventionnels supplémentaires, dès lors que la convention assimile les périodes de congés payés à du travail effectif (Cass. soc. 22-6-2017 n° 14-15.135 FS-PB) ;
– des indemnités afférentes à la **contrepartie obligatoire sous forme de repos** pour heures supplémentaires visée n°s 7400 s. (C. trav. art. L 3141-24, al. 4) ;
– de la rémunération des **jours fériés** (Cass. soc. 4-1-1974 n° 72-40.674 P).

Il doit également être tenu compte de la rémunération des périodes d'absence assimilées à du travail effectif par l'article L 3141-5 du Code du travail visées n° 59170 (C. trav. art. L 3141-24, al. 5) et, selon nous, des autres périodes d'absence qui y sont assimilées par d'autres textes. Pour les autres absences rémunérées, voir n° 59600.

Entrent également dans l'assiette de l'indemnité la rémunération des **temps de pause,** dès lors que cette somme couvre une sujétion liée à l'emploi des salariés (Cass. soc. 5-11-2014 n° 13-19.818 FS-D) ainsi que la fraction du **13e mois** correspondant à un temps de pause conventionnel rémunéré (Cass. soc. 27-9-2006 n° 05-41.505 FS-D).

59550 Lorsque les absences assimilées à du temps de travail effectif ont été **totalement rémunérées,** l'employeur peut retenir la rémunération versée. En revanche, pour les absences assimilées à du travail effectif mais qui n'ont **pas donné lieu à maintien total** du salaire, il faut réintégrer le salaire théorique, c'est-à-dire le salaire qui aurait été perçu pendant la période en cause. En effet, l'article L 3141-24 du Code du travail prévoit que ces absences doivent « être considérées comme ayant donné lieu à rémunération » (en ce sens : Cass. soc. 10-11-1988 n° 86-40.863 D).

b. Éléments exclus de l'assiette de calcul

59580 Sont exclus de l'assiette de l'indemnité les éléments ne correspondant pas au travail réellement effectué par le salarié. Là encore, quelle que soit sa dénomination, chaque élément doit être étudié au regard des **principes** énoncés n° 59480.

REMBOURSEMENTS DE FRAIS

59590 Doivent être exclues de la base de calcul de l'indemnité les sommes ayant le caractère de remboursements de frais, c'est-à-dire correspondant à des dépenses réellement **exposées** par le salarié en raison de conditions de travail particulières lui imposant un **coût** supérieur à celui lié à la vie courante.

L'**abattement pour frais professionnels** dont bénéficient certaines catégories de salariés sur les cotisations de sécurité sociale et en matière fiscale ne peut pas être appliqué à l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés (Cass. soc. 2-2-1994 n° 90-40.195 D ; 22-2-1995 n° 92-44.014 D).

ILLUSTRATIONS

Sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de congés payés :
– l'**indemnité de repas ou prime de panier** ayant pour objet de compenser le surcoût d'un repas consécutif à un déplacement (Cass. soc. 22-10-2014 n° 13-21.147 FS-D ; 17-12-2014 n° 13-14.855 FS-PB), à un travail posté, de nuit ou effectué selon des horaires atypiques (Cass. soc. 28-6-2018 n° 17-11.714 FS-PB) et les indemnités de **transport** compensant les frais de déplacement domicile – lieu de travail (Cass. soc. 11-1-2017 n° 15-23.341 FP-PBRI), peu important leur caractère forfaitaire ;
– l'indemnité pour **frais de mécanisation** attribuée aux salariés propriétaires d'un outillage spécial nécessaire au travail (Cass. soc. 25-3-1980 n° 79-40.296) ;
– l'allocation forfaitaire pour **frais de séjour** à l'étranger, représentant un remboursement de frais (Cass. soc. 29-1-1992 n° 88-42.788 D) ;
– l'indemnité d'**expatriation** destinée à compenser la différence de niveau de vie et à payer les impôts dus dans le pays d'expatriation (Cass. soc. 25-3-1998 n° 96-40.754 D).

ABSENCES RÉMUNÉRÉES

59600 Selon la jurisprudence, les sommes versées en tant que substitut du salaire à l'occasion d'une absence du salarié sont à exclure de l'assiette de calcul de l'indemnité si l'absence en cause n'est pas assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés par une disposition légale ou conventionnelle. Ainsi jugé pour :

– les indemnités journalières de **maladie** (Cass. soc. 8-6-1994 n° 90-43.014 D), les indemnités conventionnelles à la charge de l'employeur (CA Paris 27-4-1988) ;

– les indemnités conventionnelles **d'intempéries** (Cass. soc. 2-2-1994 n° 89-45.551 D).

De même, s'agissant d'un salarié **réintégré à la suite de l'annulation de son licenciement,** l'indemnité compensant la perte de salaire subie entre son éviction et son retour dans l'entreprise n'ouvrant pas droit à acquisition de congés payés (n° 59165, d), elle est exclue de l'assiette du calcul de l'indemnité de congés payés.

PRIMES ANNUELLES

59610 Les primes allouées globalement pour l'ensemble de l'année, période de travail et période de congés confondues, doivent être exclues du calcul de l'indemnité de congés payés (notamment : Cass. soc. 26-5-1999 n° 97-43.681 ; 24-9-2008 n° 07-40.709 FS-D). La même solution s'applique à des primes versées **trimestriellement ou semestriellement.** En effet, dès lors que le montant d'une prime n'est pas affecté par le départ en congés, elle doit être exclue (Cass. soc. 13-11-1990 n° 87-42.193 D).

Toutefois, rien ne s'oppose à ce que de telles primes soient incluses dans l'assiette en application de stipulations conventionnelles plus favorables (Rép. Le Drian 19-1-1987).

ILLUSTRATIONS

Ne **doivent pas en principe être intégrés** dans l'assiette de calcul de l'indemnité :

– le **13e mois** (notamment : Cass. soc. 2-4-1997 n° 94-41.389 D ; 8-6-2011 n° 09-71.056 FS-PB), sauf si celui-ci est inclus dans un salaire composé uniquement de **commissions,** lesquelles dépendent exclusivement de l'activité du salarié et ne rémunèrent en conséquence que les seules périodes travaillées (CA Versailles 15-2-2018 n° 15-3971) ; voir également n° 59540 à propos de la fraction du 13e mois correspondant à un temps de **pause** conventionnel rémunéré ;

– la **prime de vacances** (notamment : Cass. soc. 5-1-1978 n° 76-41.136 P ; 12-11-1987 n° 83-45.490 D), sauf si elle est calculée sur les seules périodes de travail du salarié (n° 59520, a) ;

– des **primes d'assiduité et de rendement semestrielles** allouées pour l'ensemble de l'année (Cass. soc. 3-12-1975 n° 74-40.288 P ; 6-5-1981 n° 79-41.486 D), une prime d'assiduité et de ponctualité versée pour l'année entière (Cass. soc. 26-5-1999 n° 97-43.681 D) et une prime d'efficacité semestrielle (Cass. soc. 23-11-1994 n° 93-42.326 D) ;

– une **prime d'intéressement** calculée pour l'année entière et liquidée en fin d'exercice (Cass. soc. 15-6-1978 n° 77-41.196 P ; Cass. soc. 25-10-1995 n° 91-45.502 D).

AUTRES SOMMES

59620 Doivent être exclus de la base de calcul de l'indemnité de congés payés :

– les **gratifications** présentant un caractère **discrétionnaire et bénévole** (Cass. soc. 1-4-1997 n° 95-40.391 D ; 14-10-2009 n° 07-45.587 FP-PBR) ;

– le complément de rémunération **versé par une instance représentative du personnel** au salarié en congé syndical, en sus de la contribution incombant légalement à l'employeur (Cass. soc. 8-7-1992 n° 89-42.563 P) ;

– les sommes versées au titre de la **participation** ou de l'**intéressement des salariés,** ces sommes n'étant pas considérées comme des salaires (C. trav. art. L 3312-4 et L 3325-1).

2. RÈGLE DU MAINTIEN DU SALAIRE

59680 L'indemnité de congés payés ne peut pas être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de ses congés. Cette rémunération est calculée à raison du salaire gagné pendant la période précédant les congés et de la durée du travail effectif de l'établissement (C. trav. art. L 3141-24, II).

Bien entendu, la règle du maintien du salaire ne s'applique qu'aux droits à congés acquis par le salarié : si le nombre de jours de congés auxquels a droit l'intéressé est inférieur à la durée de **fermeture de l'entreprise** pour congés, le salaire ne peut être maintenu que dans la limite des droits du salarié (Cass. soc. 18-6-1986 n° 83-42.066 P).

Lorsqu'une **augmentation générale** des salaires intervient dans l'entreprise alors que le salarié est en congés, l'indemnité doit tenir compte de cette augmentation.

SALAIRE RETENU

59690 Le salaire à prendre en considération comprend les mêmes **éléments** que ceux retenus pour l'application de la règle du dixième (nos 59480 s.).

Il convient de retenir le salaire du mois précédant les congés (par exemple, salaire du mois de juillet pour un salarié prenant des congés en août). Cette règle est appliquée strictement par la Cour de cassation : par exemple, pour des salariés partant en congés en août et dont les primes de rendement avaient été réduites en juillet du fait de nombreux arrêts de travail, celle-ci a refusé que soit prise en compte la rémunération du mois de juin (Cass. soc. 14-10-1982 n° 80-41.307 D).

Si le salarié est rémunéré à la fois par un salaire **fixe** et par un **intéressement** sur les ventes, il a droit à une indemnité de congés payés au moins égale à la rémunération totale (fixe et pourcentage sur le chiffre d'affaires) qu'il aurait reçue s'il avait travaillé (Cass. soc. 11-5-1988 n° 85-45.816 P).

Sur les modalités de calcul de l'indemnité pour les salariés percevant une **rémunération variable,** voir nos 58480 s.

DURÉE DE TRAVAIL RETENUE

59700 Le salaire maintenu pendant la durée des congés est déterminé en fonction de la durée de travail effectif de l'établissement au cours de la période considérée.

L'horaire à retenir est donc l'horaire qui est effectivement pratiqué dans l'établissement pendant le mois où sont pris les congés. Ainsi, il faut tenir compte :

– des **heures supplémentaires** effectuées dans l'établissement pendant le mois au cours duquel le salarié est en congés, comme pendant le reste de l'année (Cass. soc. 13-10-1955 n° 2878 P), à l'exclusion de celles ayant servi à titre exceptionnel à remédier à l'absence de salariés en congés (Cass. soc. 21-10-1970 n° 69-40.611 P) ;

– des majorations pour **travail le dimanche** (Cass. soc. 19-2-1981 n° 79-41.353 D).

59710 **Cas particuliers** Certaines situations ont donné lieu aux précisions suivantes :

a. Fermeture de l'entreprise Dans ce cas, il a été retenu soit l'horaire pratiqué au cours de la période précédant la fermeture pour congés (Cass. crim. 15-6-1962 n° 62-90.169 P), soit l'horaire moyen pratiqué par les salariés les mois précédents (Cass. soc. 11-1-1967 n° 66-40.056 P).

b. Salarié ayant un horaire particulier Lorsque le salarié effectue un horaire supérieur à celui des autres, l'administration a admis que soit retenu cet horaire propre (Rép. David : AN 28-3-1952). La Cour de cassation a, en revanche, refusé que soit pris en compte l'horaire particulier exceptionnellement effectué par le salarié au cours des 4 semaines précédant les congés (Cass. soc. 4-10-1967 n° 66-40.319 P).

Pour les salariés à **temps partiel,** l'horaire retenu est celui qui leur est propre. Ainsi, pour une journée de congé conventionnelle dont il est prévu qu'elle est rémunérée au prorata du temps de présence du salarié, la rémunération ne peut être diminuée par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé (Cass. soc. 26-3-2002 n° 00-40.731 F-D).

c. Horaire alterné Dans le cas où les salariés effectuent un horaire différent selon les semaines, la règle du maintien du salaire doit s'appliquer en tenant compte de l'horaire réel qu'aurait effectué le salarié pendant les congés. Ainsi jugé que, lorsqu'un salarié est soumis à un horaire alterné, à savoir 33 heures une semaine et 44 heures la semaine suivante, l'employeur ne peut calculer l'indemnité de congés payés sur la base d'un horaire moyen de 38 h 50. Le salarié, en congés la semaine où il aurait effectué 44 heures de travail, doit percevoir une indemnité de congés payés calculée sur cette base (Cass. soc. 2-6-1988 n° 85-41.200 P).

Il en résulte qu'en pratique :

– lorsque le salarié prend ses congés lors d'une période de haute activité, la règle du maintien du salaire s'appliquera comme étant la plus favorable ;

– lorsque les congés sont pris lors d'une période de basse activité, c'est la règle du dixième qui sera retenue (et non le maintien du salaire correspondant à l'horaire réduit s'il est moins favorable dans ce cas).

d. Activité partielle Lorsque le salarié part en congés au moment où est pratiqué un horaire réduit, l'indemnité de congés payés doit être calculée sur la base de la rémunération ordinaire perçue pendant les périodes de travail et non sur celle de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CJUE 13-12-2018 aff. 385/17).

e. Salariés payés à l'heure L'indemnité n'a à être versée que pour les jours ouvrés (c'est-à-dire travaillés normalement). Ainsi, lorsque l'horaire de travail est réparti sur 5 jours, une semaine de congés correspond à 6 jours ouvrables mais sera indemnisée par une indemnité correspondant aux 5 jours ouvrés (notamment : Cass. soc. 29-11-1979 n° 78-41.137 P).

3. EXEMPLES DE CALCUL

59750 Un salarié prend 12 jours ouvrables de congés en janvier 2021 (sur les 30 jours ouvrables auxquels il a droit) au cours d'un mois comportant 26 jours ouvrables, le 1er janvier étant rémunéré.

Ce salarié bénéficie, outre son salaire mensuel, d'un 13e mois, qui ne doit pas être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés (voir n° 59610).

1er cas. Son salaire s'établit comme suit au cours de la période de référence (1er juin 2019 –31 mai 2020) :

– du 1er juin au 31 décembre 2019 : 1 653,30 € ;

– à compter du 1er janvier 2020 : 1 700 €.

Rémunération totale de la période de référence : (1 653,30 € × 7) + (1 700 € × 5) = 20 073,10 €.

Indemnité de congés payés selon la règle du dixième : 20 073,10 / 10 = 2 007,31 €, soit pour 12 jours : 2 007,31 × 12/30 = 802,92 €.

Salaire proprement dit (le salarié ayant été présent 14 jours ouvrables sur 26) : 1 700 × 14 / 26 = 915,38 €.

Avec la règle du **dixième,** la somme perçue par l'intéressé pendant ses congés payés sera de 1 718,30 € (802,92 + 915,38), montant plus favorable que le maintien du salaire (1 700 €). Dans ce dernier cas, en effet, l'indemnité de congés payés aurait été de : (1 700 / 26) × 12 = 65,38 × 12 = 784,56 €.

2e cas. Son salaire s'établit comme suit au cours de la période de référence :

– du 1er juin au 31 décembre 2019 : 1 500 € ;

– à compter du 1er janvier 2020 : 1 800 €.

Rémunération totale de la période de référence : (1 500 € × 7) + (1 800 € × 5) = 19 500 €.

Indemnité de congés payés selon la règle du dixième : 1 950 €, soit pour 12 jours : 1 950 / 30 × 12 = 780 €.

Salaire proprement dit (le salarié ayant été présent 14 jours ouvrables sur 26) : 1800 × 14 / 26 = 969,23 €.

Ainsi, avec la règle du dixième, la somme à verser au salarié serait de 1749,23 € (780 + 969,23).

Par conséquent, la règle du **maintien de salaire** (1 800 €), plus favorable, doit être retenue dans ce cas, l'indemnité de congés payés proprement dite s'élevant à : 1 800 / 26 × 12 = 69,23 × 12 = 830,76 €.

Des **modèles de bulletins de paie** figurent nos 94930 s.

4. SORT DES CONGÉS NON PRIS

59770 Selon la jurisprudence, lorsque le salarié n'a **pas pris la totalité de ses congés avant l'expiration de la période** de prise des congés, il ne peut pas recevoir une indemnité compensatrice, en raison notamment de l'impossibilité de cumuler le salaire et l'indemnité de congés payés (n° 59780) et du principe de la prise effective du congé. Toutefois, si l'impossibilité de prendre les congés est imputable à l'employeur, le salarié peut bénéficier de l'indemnisation du préjudice qui en résulte (n° 59790).

Les salariés de retour d'un **congé de maternité ou d'adoption** ont droit à leurs congés payés, quelle que soit la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise (C. trav. art. L 3141-2).

S'agissant de l'incidence de la **maladie** ou de l'accident sur le droit à congés, voir nos 59850 s.

Sur la portée de la **mention des congés restant dus sur le bulletin de paie,** voir n° 60100.

ATTENTION

La période minimale de congé annuel payé ne peut pas être remplacée par une **indemnité financière,** cette pratique étant jugée incompatible avec la directive 93/104 du 23-11-1993 sur le temps de travail, même en cas d'accord contractuel (CJCE 6-4-2006 aff. 124/05 ; Cass. soc. 13-6-2012 n° 11-10.929 FS-PBR).

Selon le juge européen également, les salariés de retour d'un **congé parental** doivent bénéficier des congés payés acquis avant leur départ (CJUE 22-4-2010 aff. 486/08). Cette solution, contraire à la jurisprudence française (Cass. soc. 28-1-2004 n° 01-46.314 F-PB), pourrait amener la Cour de cassation à revenir sur sa position.

Non-cumul Sauf convention plus favorable, le salarié ne peut pas, pour une même période, cumuler l'indemnité compensatrice de congés payés et son salaire, ce qui aboutirait à lui attribuer une rémunération supérieure à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé (notamment : Cass. soc. 1-10-1975 n° 74-40.439 P ; 11-4-1995 n° 92-41.423 D). Ce principe a une portée générale. **59780**

Faute de l'employeur Le salarié a droit à réparation du préjudice résultant de l'impossibilité où il s'est trouvé, du fait de l'employeur, d'exercer son droit à congés (notamment : Cass. soc. 11-10-1995 n° 92-41.359 D). **59790**

Dans la mesure où c'est à l'employeur de prendre toutes les mesures permettant au salarié d'exercer son droit à congés (notamment, fixation de la période des congés et de l'ordre des départs ; information des salariés… : voir Mémento social n°s 13410 s.), il appartient à l'**employeur,** en cas de litige relatif à la prise du **congé légal** (notamment : Cass. soc. 13-6-2012 n° 11-10.929 FS-PBR ; 26-1-2017 n° 15-26.202 F-D ; 9-5-2019 n° 17-27.448 FS-PB) ou à son **report** (Cass. soc. 23-11-2016 n° 14-23.679 F-D), ou à la prise de **congés conventionnels** (Cass. soc. 21-9-2017 n° 16-18.898 FS-PB), de **prouver** qu'il a bien satisfait aux obligations imposées par la loi, c'est-à-dire qu'il a bien mis le salarié en mesure de prendre ses congés.

Sur les conséquences du refus de l'employeur d'accorder un congé supplémentaire lorsqu'un **jour férié chômé** tombe un jour ouvrable, voir n° 59270.

L'**indemnisation** dont peut bénéficier le salarié consiste en l'allocation de dommages et intérêts, dont le montant est évalué souverainement par les juges (Cass. soc. 2-7-1987 n° 85-40.605 S). Ainsi, l'employeur qui, durant plusieurs années, n'a pas accordé aux salariés les congés conventionnels supplémentaires auxquels ils avaient droit ne peut être condamné à verser une indemnité de congés en plus des dommages et intérêts alloués par le juge (Cass. soc. 27-6-1985 n° 83-40.457 S). **59800**

ATTENTION

Selon le juge européen, le salarié qui n'a pas pu prendre ses congés en raison du refus de l'employeur de les lui accorder (ou de les lui indemniser) peut prétendre à un **report illimité** (CJUE 29-11-2017 aff. 214/16).

5. INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT DU SALARIÉ

Le Code du travail ne comporte aucune précision relative à l'incidence d'une maladie ou d'un accident du salarié sur ses congés payés. Cette situation peut éventuellement être envisagée par la convention collective ou résulter d'un usage. Des solutions ont, en revanche, été apportées par la jurisprudence. **59850**

Pour le juge français, l'incidence de la maladie est différente selon qu'elle intervient avant les congés ou pendant les congés. Ces deux situations doivent être distinguées.

ATTENTION

Cette situation pourrait toutefois évoluer. Pour le **juge européen,** en effet, le droit à un congé payé annuel d'au moins 4 semaines prévu par la directive 2003/88 du 4-11-2003 ne peut pas être affecté par l'absence du salarié pour raisons de santé, que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non. Il en découle que les salariés ayant été absents pour maladie ou accident au cours de la période de référence ne peuvent pas être privés de congés payés (CJUE 24-1-2012 aff. 282/10). De même, un salarié en arrêt pour maladie, avant une période de congés fixée au préalable (CJCE 10-9-2009 aff. 277/08) ou pendant cette période (CJUE 21-6-2012 aff. 78/11), ne perd pas le bénéfice de son droit à congés. Il peut en demander le **report** à un autre moment, y compris en dehors de la période de référence. Ce report peut toutefois être limité dans le temps, sous réserve que le délai de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence (CJUE 22-11-2011 aff. 214/10 ; 3-5-2012 aff. 337/10).

Nombre de ces solutions se distinguent de celles retenues par la **jurisprudence française,** qui, d'une part, refuse le report des congés payés lorsque le salarié tombe malade pendant ses congés, estimant que la première cause de suspension du contrat de travail prévaut sur l'autre (n° 59860) ; d'autre part, exclut les périodes d'absence pour maladie pour le calcul du nombre de jours de congés ou de l'indemnité de congés payés (Cass. soc. 13-3-2013 n° 11-22.285 FS-PB). Sur ce dernier point, seule une intervention du législateur permettrait une évolution du droit applicable.

MALADIE PENDANT LES CONGÉS

59860 La jurisprudence française considère, contrairement au juge européen (voir n° 59850), que le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement les congés dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard (notamment : Cass. soc. 8-11-1984 n° 82-42.372 P ; 4-12-1996 n° 93-44.907 P).

Son indemnisation s'effectue de la manière suivante (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) :

– il bénéficie de l'**indemnité de congés payés** calculée normalement : en effet, le fait que le salarié soit malade ne saurait le priver de ses droits à indemnité de congés, dès lors que les congés sont calculés en vertu des services antérieurement acquis (notamment : Cass. ch. réun. 11-3-1953 ; Cass. soc. 19-3-1954) ;

– il bénéficie également des **indemnités journalières de la sécurité sociale,** la Cour de cassation admettant le cumul de ces indemnités avec celles de congés payés (Cass. soc. 28-10-1958 n° 57-40.086 P ; 26-11-1964 n° 64-40.165 P) ;

– en revanche, aucune **indemnité conventionnelle** de maladie n'est due (notamment : Cass. soc. 6-3-1986 n° 83-41.805 S ; 2-3-1989 n° 86-42.426 P).

ATTENTION

Lorsque la **convention collective** prévoit que, dans le cas où le salarié est malade pendant ses congés, il peut à son retour bénéficier du congé effectif avant une certaine date et dans le cas contraire d'une indemnité compensatrice, le salarié malade pendant ses congés payés a droit non seulement à l'indemnité compensatrice de congés payés, mais également au **complément de salaire** prévu par la convention collective en cas d'arrêt du travail pour maladie (Cass. soc. 13-3-1991 n° 87-41.918 P).

MALADIE AVANT LES CONGÉS

59870 Deux situations sont à distinguer :

– celle où le salarié malade pendant la période où il aurait dû être en congés revient avant l'expiration de la période de prise du congé ;

– celle où le salarié reste indisponible jusqu'à expiration de cette période.

En cas de **retour avant la fin de la période des congés** dans l'entreprise, le salarié, qui a conservé son droit à congés, peut demander à en bénéficier ultérieurement. L'employeur, qui n'est pas libéré de son obligation, doit donc lui accorder la part de congés non prise du fait de l'arrêt de travail (Cass. soc. 16-2-1999 n° 96-45.364 P).

Dans la mesure où c'est à lui qu'incombe de fixer la date de prise des congés, il peut **imposer** à l'intéressé de prendre des vacances dès la fin de son indisponibilité (Cass. soc. 4-12-1996 n° 93-44.907 P) sous réserve de respecter les délais de prévenance légaux (Mémento social n^{os} 13415 s.) (Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-21.681 FS-PB). En revanche, il ne peut pas obliger le salarié à prendre ses congés pendant sa maladie (Cass. soc. 31-10-2000 n° 98-23.131 FS-D).

En cas de **retour après la fin de la période des congés,** le salarié ne perd pas le droit à ces derniers. En effet, les congés acquis qui n'ont pas pu être pris au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle doivent être **reportés** après la date de reprise du travail (Cass. soc. 24-2-2009 n° 07-44.488 FS-PB ; 25-3-2009 n° 07-43.767 F-PB). Il en est de même en cas de rechute d'un accident du travail (Cass. soc. 16-2-2012 n° 10-21.300 FS-PB).

Les modalités de report des congés ne sont toutefois pas précisées. La **période de report** des congés peut toutefois être limitée dans le temps à condition qu'elle dépasse substantiellement la durée de la période de référence (n° 59850). À **défaut de limite légale,** il n'appartient pas au juge d'en fixer une en cas de litige (Cass. soc. 21-9-2017 n° 16-24.022 FS-PBRI). Le seul délai applicable devrait donc être le délai de prescription de 3 ans calculé selon les modalités visées n° 15940.

Sauf si le contrat de travail a pris fin (Cass. soc. 24-2-2009 n° 07-43.479 FS-D), le report du congé doit être effectif, ce dernier ne pouvant pas être remplacé par une compensation financière (Cass. soc. 14-10-2009 n° 08-40.375 F-D).

ATTENTION

Cette dernière jurisprudence pourrait rendre **caduques les dispositions conventionnelles** prévoyant le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés en faveur des salariés n'ayant pas pu prendre leurs congés à l'issue de la période fixée dans l'entreprise pour cause de maladie ou d'accident.

C. Paiement de l'indemnité

RÈGLES APPLICABLES

59950 Le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux règles fixées par le Code du travail pour le paiement des **salaires** (C. trav. art. D 3141-7) : voir nos 11500 s.

DÉBITEUR

59960 Le paiement de l'indemnité de congés est à la charge de l'employeur. Ainsi, dans le cas où la rémunération est composée totalement ou partiellement de **pourboires** versés par la clientèle, l'indemnité de congés payés ne peut pas être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service (C. trav. art. L 3141-26).

S'agissant du débiteur de l'indemnité en cas de **modification de la situation juridique de l'employeur,** voir n° 70220, en cas de **sous-traitance,** voir nos 11670 s. et, pour le salarié mis à disposition d'une **filiale étrangère,** voir n° 71100 b.

Il appartient à l'employeur d'apporter la **preuve** qu'il s'est libéré de son obligation en matière de congés (Cass. soc. 16-2-1987 n° 84-44.825 S).

S'agissant de l'incidence de **l'inobservation** des règles relatives à la **rédaction des bulletins de paie** sur cette preuve, voir n° 60000.

DATE DE PAIEMENT

59970 L'indemnité de congés payés est en principe payée au salarié à terme échu, c'est-à-dire à la date normale de la paie et proportionnellement à la durée des congés pris (en ce sens : Cass. soc. 25-11-1982 n° 81-15.568 P).

En cas de **paiement tardif** de l'indemnité de congés, les intérêts moratoires courent à compter de la demande valant mise en demeure (Cass. soc. 17-2-1998 n° 95-41.774 D).

Toutefois, rien n'interdit à l'employeur de verser l'indemnité avant la prise du congé. Certaines dispositions de **conventions collectives** prévoient d'ailleurs le versement de l'indemnité au moment du **départ en congés.** Sur la **prescription** de l'indemnité de congés payés, voir n° 15940.

INCLUSION DANS LE SALAIRE

59980 Il est en principe possible de convenir, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables, d'une **rémunération mensuelle forfaitaire** incluant les indemnités dues en sus du salaire de base (notamment : Cass. soc. 16-12-1992 n° 89-40.827 P). Cette pratique est notamment admise pour les salariés payés à la commission (Cass. soc. 17-12-1986 n° 85-40.812 S ; 12-3-2002 n° 99-42.993 FS-D). S'agissant des **VRP,** voir nos 80780 s.

L'inclusion dans le salaire des congés payés est possible dans les **conditions** suivantes :

– elle ne peut pas être décidée par l'employeur seul, mais doit faire l'objet d'une **convention expresse** entre l'employeur et le salarié (Cass. soc. 2-4-1997 n° 95-42.320 PFR ; 21-9-2016 n° 15-11.033 F-D). En effet, l'accord du salarié ne se présume pas (Cass. soc. 3-2-1994 n° 90-40.122 D) et la convention de forfait ne peut résulter d'un usage (Cass. soc. 16-1-2001 n° 98-43.144 FS-D). En cas de litige, il appartient à l'employeur de **prouver** que la rémunération du salarié inclut l'indemnité de congés payés (notamment : Cass. soc. 5-6-1990 n° 87-44.241 D ; 16-12-1992 n° 89-40.827 P). Ni la seule mention « inclus part congés payés », portée sur les bulletins de salaire (Cass. soc. 7-1-1992 n° 88-41.100 D), ni l'exécution de son travail par le salarié, sans protestation (Cass. soc. 26-5-1993 n° 89-42.564 D), ni le caractère intermittent du travail et l'absence de protestation du salarié (Cass. soc. 7-12-1994 n° 90-41.887 P) ne suffisent à établir cette preuve ;

– conformément à la jurisprudence européenne (CJCE 16-3-2006 aff. jointes 131/04 et 257/04), la **clause** contractuelle doit être **transparente et compréhensible** pour le salarié quant à la répartition des sommes versées (Cass. soc. 14-11-2013 n° 12-14.070 FS-PBR), ce qui suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail de celle qui correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris (Cass. soc. 29-5-2019 n° 17-31.517 F-PB). Pour le juge européen, ce type de clause ne doit pas, en effet, aboutir à ce que le salarié renonce à prendre ses congés, ces derniers ne pouvant pas être remplacés par une indemnité financière, sauf en cas de rupture du contrat de travail ;

– pour les salariés, le résultat ne doit pas être moins favorable que la stricte **application des règles légales et conventionnelles** (Cass. soc. 11-5-1988 n° 86-40.460 P ; 2-4-1997 n° 95-42.320 PFR ; 13-4-1999 n° 96-44.217 D).

› **Précisions** **a.** L'inclusion expresse de la seule indemnité de congés payés dans le salaire n'entraîne pas celle des indemnités distinctes dues en cas de **fermeture de l'entreprise au-delà de la durée légale des congés payés** (Cass. soc. 16-12-1992 n° 89-40.827 P). Celles-ci peuvent toutefois être incluses dans le salaire dans les mêmes conditions que l'indemnité de congés payés de droit commun (Cass. soc. 5-1-1995 n° 90-43.404 D ; 2-7-2002 n° 00-46.012 F-D).

b. En cas d'**augmentation de la durée des congés** après la conclusion d'une convention de forfait, le salarié doit bénéficier d'un complément d'indemnité : en effet, la convention ne peut inclure le supplément de congés n'existant pas lors de son établissement (Cass. soc. 17-1-1996 n° 92-42.918 D).

BULLETIN DE PAIE

60000 Le bulletin de paie doit indiquer les **dates** des congés et le **montant** de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congés est comprise dans la période de paie considérée (C. trav. art. R 3243-1, 12°).

En principe, les **dates de congés** doivent figurer sur le bulletin de paie de la période au cours de laquelle ils ont été pris. Toutefois, lorsqu'elles sont fixées tardivement, la mention « Congés du… au… » peut être portée sur le bulletin de paie du mois suivant (Circ. DRT 13 du 30-8-1978, réputée abrogée).

Lorsque les congés sont rémunérés selon le **maintien du salaire,** il n'est pas nécessaire de distinguer l'indemnité de congés payés sur le bulletin de paie (Circ. DRT 13 du 30-8-1978 précitée) : on peut utiliser une formule telle que « Congés payés du… au… avec maintien du salaire ».

En revanche, l'indemnité doit apparaître distinctement de la rémunération proprement dite dans le cas d'un congé pour lequel il est fait application de la **règle du dixième.**

La seule **inobservation des règles** relatives à la rédaction du bulletin de paie ne permet pas de déduire que le salarié n'a pas été rempli de ses droits (Cass. soc. 16-4-1992 n° 89-42.615 D).

S'agissant de la portée de la mention sur le bulletin de paie d'un reliquat de congés, voir n° 60100. S'agissant de l'obligation, dans certains cas, de mentionner sur le bulletin de paie les **articles du Code du travail** relatifs aux congés payés, voir n^{os} 13320 s.

Des **modèles** de bulletins de paie figurent aux n^{os} 94930 s.

ATTENTION

L'employeur n'est pas tenu de faire figurer séparément sur le bulletin de paie la rémunération correspondant aux **jours fériés compris** dans une période de congés payés (Cass. soc. 4-12-1990 n° 85-41.289 P).

60010 Dans le **bâtiment et les travaux publics,** seules les dates de congés doivent être mentionnées sur le bulletin de paie. En effet, les indemnités étant directement réglées par la caisse compétente, l'employeur en ignore le montant (Lettre min. 12-4-1978).

Cette solution devrait être **transposable** dans le cadre des **autres caisses** de congés payés.

II. INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

60070 Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu prendre la totalité des congés auxquels il avait droit, il reçoit une indemnité compensatrice pour les congés non pris (C. trav. art. L 3141-28, al. 1).

Sauf accord des parties, l'existence d'un reliquat de congés n'a pas pour effet de retarder la date d'**expiration du contrat de travail** (Cass. soc. 20-2-1986 n° 83-41.049 P ; 3-11-1994 n° 93-41.866 D).

› **Précisions** Le salarié peut également percevoir une indemnité compensatrice **en dehors de toute rupture** du contrat :

– en application de la **loi** lorsqu'elle prévoit expressément le remplacement de la prise effective des congés par une indemnité, par exemple pour les gardiens-concierges et gérants non salariés de maisons d'alimentation. On peut rapprocher de ces situations le dispositif du compte épargne-temps, voir n^{os} 72230 s. ;

– en vertu de la **convention collective,** qui peut instaurer une indemnité en cas d'impossibilité pour le salarié d'épuiser ses congés avant la fin de la période de prise des congés.

S'agissant du versement d'une indemnité compensatrice au salarié qui n'a pas pu prendre ses congés en l'absence de rupture du contrat de travail, voir n^{os} 59770 s., et notamment en cas de **maladie,** voir n^{os} 59850 s.

Sur la rémunération à verser au salarié qui prend des congés **au cours du préavis,** voir n° 66090.

En cas de **décès** du salarié, voir n° 73450.

A. Conditions d'attribution

RUPTURE DU CONTRAT

60090 Le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés suppose l'existence de **congés non pris** par le salarié et, en principe, une rupture de contrat de travail, peu importe sa forme : licenciement, y compris pour faute lourde, démission, rupture de la période d'essai (Cass. soc. 11-3-1998 n° 95-44.016 D), départ à la retraite, rupture anticipée ou arrivée du terme du CDD…

DROIT À CONGÉS

60100 **Congé acquis non pris** L'indemnité compensatrice n'est due que si un droit à congés a été acquis (Cass. soc. 12-11-1992 n° 90-45.892 P et 1-7-1998 n° 96-40.421 P).

Le **motif** pour lequel les congés n'ont pas été pris importe peu : par exemple, on ne peut pas priver le salarié de l'indemnité parce qu'il a refusé de solder ses congés avant son départ ou de les prendre par anticipation (Cass. soc. 7-11-1995 n° 92-41.883 D ; 30-4-2003 n° 01-40.853 F-D).

S'agissant du salarié en **contrat à durée déterminée,** voir cependant n° 76300.

Pour plus de précisions sur les conditions d'ouverture des droits à congés payés, voir Mémento social n^{os} 13300 s.

ATTENTION

La Cour de cassation a jugé que la **mention du droit** à congés sur le **bulletin de paie** vaut reconnaissance par l'employeur que ces congés restent dus, y compris ceux acquis au titre d'une période antérieure à la période de référence en cours (Cass. soc. 30-3-1999 n° 97-41.257 D ; 26-3-2014 n° 12-23.634 FP-PB).

60110 **Période de référence** L'indemnité compensatrice peut être due non seulement pour la période de référence **en cours,** mais également pour la période de référence **antérieure** si les congés n'ont pas été pris avant la rupture du contrat, intervenue alors que la période de prise des congés était encore ouverte (Cass. soc. 19-11-1987 n° 85-41.364 D). En revanche, on ne tient pas compte de la **période de référence antérieure** au titre de laquelle le salarié n'a pas pris ses congés lorsque la période de prise de ces congés est finie, sauf si l'employeur en est responsable (Cass. soc. 20-2-1990 n° 87-40.498 P).

EXEMPLE

Pour un contrat de travail prenant fin le 31-10-2021, l'indemnité compensatrice pourra être due pour les congés acquis entre le 1-6-2021 et le 31-10-2021 et également pour les congés afférents à la période du 1-6-2020 au 31-5-2021 et non encore pris.

TROP-PERÇU

60120 Lorsque, par suite de l'ordre des départs en congés, le salarié a perçu une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle il a droit au moment de la rupture du contrat, il doit rembourser le trop-perçu à l'employeur, sauf si cette rupture est motivée par une **faute lourde de l'employeur** (C. trav. art. L 3141-29).

La Cour de cassation limite ce remboursement au seul cas où le dépassement des droits résulte de l'ordre des départs et l'exclut si la mise en congés prématurée résulte de la seule **volonté de l'employeur** (Cass. soc. 9-2-1966 n° 61-40.499 P). Ainsi, en cas de **fermeture de l'entreprise** pendant une durée supérieure aux droits acquis par un salarié, la rémunération de la totalité de ce congé ne peut pas donner lieu, lors de la rupture du contrat, au remboursement d'un trop-perçu (Cass. soc. 10-7-1980 n° 78-40.609 P).

B. Calcul et paiement

60200 L'indemnité compensatrice de congés payés est déterminée selon les mêmes **modalités** que l'indemnité de congés payés (C. trav. art. L 3141-28, al. 1).

Sont donc applicables les règles exposées n^{os} 59460 s. relatives au calcul en fonction de la rémunération annuelle et du maintien du salaire, sous réserve des particularités exposées ci-après.

Les deux modes de calcul doivent également être **comparés,** le plus favorable au salarié étant retenu.

Sur le salaire à prendre en considération en cas de **manquement de l'employeur à ses obligations,** voir n° 63680, f.

RÈGLE DU DIXIÈME

60210 Les éléments de rémunération pris en compte sont les mêmes que pour le calcul de l'indemnité de congés payés. En particulier, l'**indemnité de congés payés** perçue au cours d'une période de référence doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à cette période (Cass. soc. 17-2-1993 n° 89-44.825 D).

En cas de versement d'un **rappel de salaire,** la part de rappel se rapportant à la période de référence doit être prise en compte (Cass. soc. 30-4-2003 n° 00-44.789 F-D).

Lorsque l'indemnité compensatrice porte sur **2 périodes de référence distinctes,** le calcul doit se faire pour chaque période de référence en tenant compte de la rémunération propre à chacune. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de congés payés versée au titre d'une période de référence, n'indemnisant pas un temps de travail effectif, ne peut pas être prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice à verser pour la **période de référence suivante** (Cass. soc. 17-2-1993 n° 89-44.825 D).

En cas de versement d'une **indemnité de non-concurrence,** celle-ci doit être prise en compte dans le calcul (Cass. soc. 28-11-2001 n° 99-46.032 F-D ; 23-6-2010 n° 08-70.233 F-PB).

EXEMPLE

Dans le cas d'un salarié quittant l'entreprise fin juillet 2021 et disposant d'un reliquat de congés afférent aux 2 dernières périodes, l'indemnité se calculera de la manière suivante :
– pour les congés non pris au titre de la période de référence du 1-6-2020 au 31-5-2021, on inclut dans l'assiette de l'indemnité compensatrice les indemnités de congés payés perçues au cours de la période ;
– en revanche, pour le calcul de l'indemnité compensatrice relative aux congés acquis entre le 1-6-2021 et le 31-7-2021, on ne retient pas le montant de l'indemnité compensatrice que l'on vient de calculer pour la période précédente.

RÈGLE DU MAINTIEN DU SALAIRE

60220 L'application de la règle du maintien du salaire peut apparaître délicate pour le calcul de l'indemnité compensatrice. En effet, la rémunération à prendre en compte est le salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé pendant la période de congés ; or, dans ce cas, il n'y a pas de prise effective du congé.

En l'absence de précisions réglementaires ou jurisprudentielles sur ce point, il semble possible, en pratique, d'appliquer l'une des deux méthodes suivantes :
– soit procéder comme si le salarié avait **pris les congés** restant **à l'issue de son préavis** et calculer l'indemnité en fonction du nombre de jours ouvrables de la période correspondante, en appliquant les principes énoncés n°s 59680 s. Ainsi, par **exemple,** un salarié quittant l'entreprise fin septembre avec un reliquat de 12 jours ouvrables de congés pourra être considéré pour le calcul de l'indemnité compensatrice comme ayant pris ces 12 jours au cours du mois d'octobre ;
– soit retenir le salaire et le nombre de jours du **mois de départ,** c'est-à-dire, pour un salarié quittant l'entreprise en septembre, les données du mois de septembre.

ATTENTION

Si la première méthode semble plus conforme à l'esprit des textes, elle présente l'inconvénient d'instaurer des dates de congés fictives postérieures au départ de l'entreprise : cela peut alors nécessiter une régularisation, par exemple en cas d'augmentation générale des salaires ou de réduction de l'activité de l'entreprise.

PRÉAVIS NON EFFECTUÉ

60230 En cas de préavis non effectué **du fait du salarié** (refus d'exécution, maladie…), la durée du préavis non effectué n'est pas prise en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés.

Il résulte de l'article L 1234-5 du Code du travail (n° 66190) qu'en cas de **dispense** de préavis par l'employeur la période de travail non exécutée est prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

De même, un salarié licencié pour **faute grave** sans préavis a droit à l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à la période de préavis lorsque le **juge** écarte la faute grave (Cass. soc. 13-6-1991 n° 89-45.798 P).

En revanche, le salarié **dispensé** d'exécuter son préavis ne peut cumuler la rémunération correspondant à la période de préavis avec une indemnité afférente à des **congés supplémentaires conventionnels** qui, en application de la convention collective, doivent être **pris au cours du trimestre** où ils sont acquis et qui auraient donc été pris pendant la période de préavis (Cass. soc. 3-2-1993 n° 90-44.563 D).

PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ

60240

L'indemnité compensatrice vient s'ajouter aux diverses indemnités éventuellement dues et au dernier salaire versé lors du départ définitif du salarié. L'employeur ne peut, en effet :

– ni **différer** jusqu'au 1er mai, date d'ouverture de la période de prise des congés, le paiement des droits à congés acquis par un salarié dont le contrat de travail a été rompu, pour quelque cause que ce soit, avant cette date (Rép. Beaufils : AN 22-9-1986) ;

– ni la verser par **anticipation,** cette méthode pouvant aboutir à priver le salarié d'une possibilité de prendre effectivement ses congés ou à le léser en cas d'augmentation de salaire postérieure au paiement de l'indemnité (Cass. crim. 14-5-1985 n° 84-91.215).

En cas de **dispense de préavis,** l'indemnité compensatrice de congés payés, distincte de l'indemnité compensatrice de préavis, doit être versée au moment où le salarié quitte effectivement le travail (Lettre min. Bulletin de documentation ministère du travail n° 66, mai 1974).

L'indemnité compensatrice de congés payés doit figurer sur le **bulletin de paie** (Circ. DRT 17 du 24-8-1988, réputée abrogée). Pour un modèle, voir n° 94840 et sur les mentions à porter sur le bulletin, voir n° 60000.

S'agissant du **débiteur** de l'indemnité, voir n° 59960.

SECTION 4

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITÉS

60310

Les indemnités de congés payés ont la nature d'un salaire ; elles sont donc soumises aux charges sociales et fiscales sur salaires dans les conditions exposées ci-après, d'une part, pour l'indemnité de congés payés, d'autre part, pour l'indemnité compensatrice de congés.

S'agissant de la **saisie et de la cession** des indemnités, voir nos 15120 s.

Les règles de **prescription** des indemnités sont celles des salaires : voir nos 15900 s.

A. Indemnité de congés payés

1. RÉGIME SOCIAL

COTISATIONS SOCIALES

60330

L'indemnité de congés payés versée au salarié lorsqu'il prend ses congés est passible, comme un salaire, des cotisations de **sécurité sociale** (CSS art. L 136-1-1 et art. L 242-1) et des **prélèvements dont l'assiette est alignée** sur celle de ces cotisations : contributions chômage et AGS, cotisations Agirc-Arrco, contributions Fnal, solidarité autonomie et dialogue social, versement mobilités, contributions à la formation et à l'alternance (contributions à la formation professionnelle, CPF-CDD, supplémentaire à l'apprentissage et taxe d'apprentissage), participation-construction, CSG et CRDS. Elle entre également dans le champ de la taxe sur les salaires, sauf si elle est versée par une caisse de congés payés au personnel d'entreprises redevables de la TVA : voir n° 60380.

L'assujettissement, le calcul et le versement des cotisations obéissent en principe aux conditions de droit commun. Les précisions ou particularités concernant les indemnités de congés payés sont exposées ci-après.

En ce qui concerne les indemnités destinées à compenser des frais occasionnés par le fractionnement des congés payés, voir n° 56390.

PLAFOND

60350

Sauf en cas de versement de l'indemnité de congés payés par une caisse de congés payés (voir n° 60390), les **périodes de perception de l'indemnité** légale ou conventionnelle de congés payés ne donnent pas lieu à réduction du plafond de la sécurité sociale, car elles ne constituent pas une absence non rémunérée au sens de l'article R 242-2 du CSS.

En cas de **fermeture de l'entreprise** pour une durée supérieure aux droits à congés acquis par le salarié, seule la période non indemnisée par l'employeur entraînera une réduction du plafond. Sur les modalités de cette réduction, voir n° 18057.

CAISSES DE CONGÉS PAYÉS

60360 **Cotisations de sécurité sociale, CSG, CRDS et contribution solidarité autonomie** Les cotisations de sécurité sociale, la CSG, la CRDS et la contribution solidarité autonomie dues au titre des périodes de congés payés sont versées par la caisse de congés payés dont relève l'employeur (CSS art. L 243-1-3, 2°).

À cet effet, celles-ci effectuent, avant la fin du mois au cours duquel les cotisations finançant les congés leur sont versées par les employeurs, un versement égal au produit du montant de ces cotisations par un taux fixé (CSS art. L 243-1-3, 2° et D 243-0-3) :
– dans le secteur du BTP en métropole à 5,09 % et dans les DOM à 3,55 % ;
– pour les autres secteurs à 3,66 %.

Les caisses de congés payés procèdent au versement des sommes dues, y compris au titre de l'ajustement visé n° 60365, selon les règles, garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations de sécurité sociale (CSS art. D 243-0-5). En pratique, le versement opéré par la caisse est **exigible** aux échéances habituelles, soit le 5 ou le 15 du mois suivant celui au cours duquel les employeurs lui ont versé les cotisations dues.

› **Précisions** **a.** Ces règles ne s'appliquent pas aux employeurs d'artistes et techniciens **intermittents** du spectacle qui sont soumis à un régime particulier (CSS art. L 243-1-3, al. 4 et L 136-5, II).
b. La **réduction générale de cotisations patronales** applicable aux employeurs affiliés à une caisse de congés payés fait l'objet d'une formule de calcul spécifique et ne s'applique pas aux cotisations dues par les caisses de congés payés sur les indemnités de congés payés qu'elles versent : voir n° 22570.

60365 Le cas échéant, le versement fait l'objet d'un **ajustement,** correspondant à la différence entre :
– les cotisations et contributions sociales salariales et patronales, calculées sur les indemnités de congés payés effectivement versées au cours de chaque période annuelle de prise de congés,
– et les versements mentionnés ci-dessus effectués par la caisse au cours de l'exercice d'acquisition des droits à congés correspondants.

L'ajustement est opéré lors de l'exigibilité des cotisations de sécurité sociale qui suit la fin de la période de prise des congés payés. Toutefois, pour les congés relatifs à ce même exercice pris au cours d'une période ultérieure, l'ajustement correspondant est versé lors de l'ajustement relatif à cette période ultérieure (CSS art. L 243-1-3, 2° et D 243-0-4).

EXEMPLE

Au titre de la période d'acquisition des congés 2020-2021 (congés acquis du 1-4-2020 au 31-3-2021, à prendre à compter du 1-5-2021), la caisse de congés payés du BTP a versé 1 000 € à l'Urssaf au titre des cotisations et contributions dues (somme correspondant à l'assiette du financement des congés payés multipliée par 5,09 %). Si, au 1-5-2022, c'est-à-dire à l'issue de la période de prise des congés payés 2020-2021, les cotisations et contributions calculées sur les indemnités effectivement versées sont de 2 000 €, l'ajustement sera égal à 1 000 € (2 000 – 1 000).

60370 **Contribution Fnal et versement mobilités** L'employeur acquitte, de manière libératoire, les contributions Fnal et versement mobilités au titre des indemnités versées par la caisse de congés payés à un **taux majoré** fixé, forfaitairement, à 11,5 % (CSS art. L 243-1-3, 1° et D 243-0-2).

Cette majoration concerne les seules **rémunérations** des salariés que l'employeur est tenu de déclarer à une caisse de congés payés (Circ. Acoss 28-3-2013).

Pour calculer le montant à acquitter, l'employeur doit majorer de 11,5 % **l'assiette** afférente à ces contributions et ensuite appliquer les taux de droit commun (à noter que les artistes du spectacle bénéficient d'un taux réduit : voir nos 69590 s.). Cette règle s'applique, y compris si les cotisations sont calculées sur une **assiette forfaitaire.** Si l'application d'une **déduction** forfaitaire spécifique **pour frais** professionnels conduit à retenir l'assiette minimum visée n° 17930, la majoration doit être appliquée à cette assiette (Circ. Acoss 28-3-2013).

Pour la contribution Fnal assise sur une assiette plafonnée, si le salaire du salarié excède le **plafond,** seul le montant plafonné est concerné par la majoration (Circ. Acoss 28-3-2013).

Le versement de l'employeur étant libératoire, aucun **remboursement** de cotisations indûment versées ne saurait être effectué sur la base de la régularisation de l'assiette de calcul de ces prélèvements qui tiendrait compte de l'application des taux de droit commun aux indemnités de congés payés versées par la caisse (Circ. Acoss 28-3-2013).

EXEMPLES

1er cas. **Entreprise soumise au Fnal au taux de 0,5 %**

Si, en janvier 2021, l'assiette des cotisations sociales d'un salarié est de 4 000 €, l'assiette de la contribution Fnal est de 4 000 × 111,5 % = 4 460 €. L'employeur sera redevable d'une contribution égale à 4 460 × 0,5 % = 22,30 €.

2e cas. **Entreprise soumise au Fnal plafonné au taux de 0,1 %**

Si, en janvier 2021, l'assiette des cotisations sociales d'un salarié est de 3 000 €, l'assiette de la contribution Fnal est de 3 000 × 111,5 % = 3 345 €. L'employeur sera redevable d'une contribution égale à 3 345 × 0,1 % = 3,35 €.

Si, en mars 2021, l'assiette des cotisations sociales est de 3 500 €, la majoration de 11,5 % est appliquée uniquement sur l'assiette plafonnée, soit 3 428 € × 111,5 % = 3 822,22 €. L'employeur sera redevable d'une contribution égale à 3 822,22 × 0,1 % = 3,82 €.

Autres prélèvements La caisse de congés payés est tenue au paiement des contributions chômage et AGS (Circ. Unédic 4-3-1960), des cotisations Agirc-Arrco et, le cas échéant, Apec, calculées sur le montant des indemnités de congés payés qu'elle verse. 60380

Les indemnités versées par une caisse de congés payés à laquelle l'employeur est affilié à titre obligatoire doivent être comprises dans l'assiette des **taxes et participations assises sur les salaires** (contributions à la formation et à l'alternance [contributions à la formation professionnelle, CPF-CDD, supplémentaire à l'apprentissage et taxe d'apprentissage] et participation-construction) dues par l'employeur. Le montant à retenir est, en principe, celui des indemnités de congés payés que l'employeur aurait versées à ses salariés en l'absence d'affiliation obligatoire à la caisse (Avis CE 30-10-2009 n° 328015) ou, à défaut de pouvoir établir exactement ce montant, un montant évalué à 11,5 % des rémunérations brutes versées au cours de l'année d'imposition (CE 20-11-2013 n° 350093 et 350094). À compter du 1er janvier 2022 au plus tard (n° 32700), les contributions à la formation et à l'alternance seront payées par l'employeur selon les modalités concernant les contributions Fnal et le versement mobilité exposées n° 60370.

S'agissant de la **taxe sur les salaires,** l'administration admet de ne pas rechercher les caisses en paiement de cette taxe qui se rapporte aux indemnités de congés payés versées aux personnels d'entreprises redevables de la TVA. Il en est ainsi, par exemple, de la caisse des congés payés du bâtiment (BOI-TPS-TS-20-20 n° 330).

Réduction du plafond Pour le calcul des cotisations plafonnées, le plafond est réduit pour tenir compte des périodes d'absence pour congés payés lorsque les indemnités correspondantes sont versées à l'assuré par une caisse de congés payés (CSS art. R 242-2). 60390

› **Précisions** **a.** Les dimanches ou jours fériés qui constituent le début et la fin des congés sont exclus du **calcul du plafond** réduit à retenir par l'employeur (Cass. soc. 10-3-1994 n° 91-20.824 P). Il en résulte que le plafond réduit à appliquer par l'employeur se calcule en fonction de la seule période travaillée, l'employeur pouvant ainsi neutraliser la totalité de la période comprise entre le dernier jour travaillé et le jour où le salarié reprend son travail. Ainsi, par **exemple,** pour des congés payés du dimanche au dimanche au cours d'un mois comportant 31 jours, le plafond réduit est calculé comme suit : (plafond mensuel / 31 jours) × (31 jours – 8 jours d'absence).

b. Dès lors que les congés payés ont été pris, le **cumul des indemnités** de congés payés versées par la caisse de congés payés **avec une rémunération** mensuelle ne fait pas obstacle à la réduction du plafond (Cass. soc. 7-12-1988 n° 86-13.409 P).

DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE

Les indemnités de congés payés sont à inclure dans les rémunérations à déclarer dans la déclaration sociale nominative (DSN) dans le bloc Prime, gratification et indemnité. 60400

› **Précisions** **a.** Les modalités de déclaration des indemnités versées par les **caisses de congés payés** sont examinées n° 60450.

b. En cas de **décès du salarié,** voir n° 73450.

2. RÉGIME FISCAL

60450 Les indemnités de congés payés sont assimilées aux salaires au regard de l'impôt sur le revenu. Elles sont déductibles du résultat imposable de l'employeur comme charges de personnel et donnent lieu au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

Les modalités de leur **déclaration** sont exposées au n° 60400 pour le cas général et ci-après (Précisions) pour les indemnités versées par les caisses de congés payés.

› **Précisions** Lorsque les indemnités sont versées par une **caisse de congés payés,** c'est elle qui applique le prélèvement à la source de l'impôt et déclare les montants prélevés à ce titre sur les indemnités qu'elle verse aux salariés des entreprises adhérentes (BOI-BIC-DECLA-30-70-10 n° 20). Ce principe s'applique même dans les cas exceptionnels où elle verse les indemnités à l'employeur ou à un tiers, par procuration du salarié (congés payés dits « procurés »). C'est donc un montant net de prélèvement à la source qui est versé à l'employeur ou au tiers en cas de congés payés procurés, en sorte que les entreprises adhérentes n'ont pas à opérer de prélèvement à la source sur ces indemnités, qu'elles soient versées directement aux salariés ou à un tiers (net-entreprises, fiche n° 1987).

L'obligation de prélèvement à la source et de déclaration par les caisses vaut pour toutes les sommes versées aux salariés des entreprises adhérentes, y compris, dans le cas des caisses de congés payés du **bâtiment et des travaux publics,** pour les primes de vacances et, le cas échéant, les indemnités supplémentaires d'ancienneté ou les indemnités compensatrices de congés payés aux ayants droit de travailleurs décédés avant d'avoir pris leur congé (BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-10 n° 220).

Pour déclarer les indemnités versées aux salariés des entreprises adhérentes, les caisses de congés payés utilisent, non la DSN, mais la déclaration Pasrau. Elles ne déclarent sur la DSN que les indemnités versées à leurs propres salariés (BOI-IR-PAS-30-10-10 n° 60).

En ce qui concerne les **taxes et participations** assises sur les indemnités versées par les caisses, voir n° 60380.

a. Impôt sur le revenu

60460 Quels que soient le mode de calcul de l'indemnité de congés payés (règle du dixième ou règle du maintien du salaire : voir n° 59350) et l'année de référence des congés, les indemnités de congés payés sont imposables à l'impôt sur le revenu dû au titre de l'année de leur versement, en application de l'article 12 du CGI.

C'est à la partie versante (employeur ou caisse de congés payés) qu'il incombe d'opérer le **prélèvement à la source** de l'impôt sur le revenu sur les indemnités de congés payés et de les déclarer : voir n° 60450.

b. Impôt sur les résultats

ENTREPRISES RELEVANT DES BIC OU DE L'IS

60480 Les **droits à congés acquis** par les salariés et comptabilisés à la clôture de l'exercice, ainsi que les **charges sociales et fiscales correspondantes** (cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS, taxes et participations sur les salaires) constituent une charge fiscalement déductible des résultats de cet exercice : voir n° 60490.

Toutefois, les entreprises créées avant le 1er janvier 1987 ont pu se placer sous le **régime optionnel** de déduction des seules indemnités versées au cours de l'exercice : n° 60500.

Des règles spéciales sont prévues en cas de **fusion** de sociétés placées sous des régimes différents pour la déduction des congés payés : voir n° 60510.

60490 **Régime de droit commun** L'indemnité calculée dans les conditions prévues aux articles L 3141-22 à L 3141-25 du Code du travail, qui correspond aux **droits acquis et non utilisés à la clôture de l'exercice,** est déductible des résultats imposables de l'exercice au cours duquel les droits correspondants sont acquis par les salariés. Il en est de même des charges fiscales et sociales correspondantes (CGI art. 39, 1-1° bis-al. 1).

L'entreprise doit donc constater, à la clôture de l'exercice, la charge afférente aux droits acquis de l'exercice, ainsi que les droits acquis afférents aux exercices antérieurs : le montant estimé de l'indemnité et des charges est enregistré à un compte de provisions ou de frais à payer.

En ce qui concerne le **mode de calcul** des droits acquis de l'exercice, plusieurs méthodes peuvent être utilisées par l'entreprise :

– calcul en fonction du dixième de la rémunération annuelle, qui peut être un calcul exact bénéficiaire par bénéficiaire, un calcul approximatif mensuel ou un calcul approximatif à la fin de l'exercice : voir nos 59350 s. ;

– calcul en fonction du salaire qui sera perçu pendant le congé, qui permet notamment de tenir compte fiscalement des augmentations qui interviendront après la clôture de l'exercice, mais avant la prise du congé, dès lors que l'entreprise a pris des engagements en ce sens à la clôture de l'exercice.

En pratique, les entreprises ont recours à diverses méthodes de calcul statistique permettant d'estimer le montant de l'indemnité correspondant aux droits acquis et non utilisés à la clôture de l'exercice. Dans cette hypothèse, a précisé l'administration, la charge correspondante présente sur le plan fiscal le caractère de provision et doit figurer sur le relevé des provisions prévu à l'article 38, II de l'annexe III au CGI (BOI-BIC-PROV-30-20-10-10 n° 30).

Sur la **comptabilisation** de la charge afférente aux congés payés, voir n[os] 92320 s.

ATTENTION

Sur la déduction des indemnités de congés payés par la société repreneuse en cas de **transfert d'entreprise,** voir n° 70870.

Régime optionnel Ce régime ne concerne que les **entreprises créées avant 1987** qui ont exercé une option irrévocable, à l'occasion de la déclaration de résultat du premier exercice clos à compter du 31 décembre 1987 (CGI art. 39, 1-1° bis-al. 2). 60500

Lorsque cette option a été effectuée, les **indemnités** de congés payés ainsi que les **charges fiscales et sociales qui s'y rattachent** ne peuvent être déduites des bénéfices imposables qu'au titre de l'exercice au cours duquel elles sont effectivement payées : dans ce cas, l'indemnité présente le caractère d'un salaire de substitution. Par suite, la charge de congé correspondant aux droits acquis et non versés à la clôture de l'exercice, constatée à un compte de frais à payer ou de provisions, doit être réintégrée dans les bénéfices imposables. Il en va de même pour les charges sociales et fiscales y afférentes.

› **Précisions** En cas de **prorogation de la période légale de congés** (1er mai-31 octobre), les entreprises sont autorisées à déduire à titre de charges à payer les indemnités de congés se rapportant à des droits acquis au cours de périodes de référence précédant celle en cours à la clôture, et non encore utilisés à cette date (BOI-BIC-PROV-30-20-10-10 n[os] 120 et 140). La mesure de tempérament prise par l'administration permet de déduire la totalité de l'indemnité de congés payés afférente à la période de référence 1er juin N−1 – 31 mai N même si, du fait de la prorogation, cette somme n'a pas été intégralement versée avant la clôture de l'exercice (31 décembre N).

Fusions de sociétés Un dispositif spécial s'applique, en cas de fusions ou d'opérations assimilées (apport partiel d'actif, scission, transfert de salariés avec maintien des contrats de travail), lorsque la société apporteuse et la société bénéficiaire de l'apport ne sont **pas soumises au même régime** de déduction de l'indemnité de congés payés (CGI art. 236 bis). Ce dispositif spécial, exposé ci-après, s'applique également aux charges fiscales et sociales attachées aux indemnités de congés payés. 60510

Lorsque la société **bénéficiaire de l'apport** est soumise au régime de **droit commun,** l'indemnité pour congés payés correspondant aux droits acquis par les salariés au cours d'une période « neutralisée » n'est pas déductible. Cette période est celle durant laquelle ont été acquis les droits non utilisés par les salariés transférés à la date de l'opération ou à sa date d'effet lorsque les parties lui ont donné un caractère rétroactif. Sa durée ne peut être inférieure à celle de la période d'acquisition des droits à congés payés non utilisés à la clôture de l'exercice de la société absorbante qui est en cours lors de l'opération. Elle est au minimum de 7 mois.

La société apporteuse (soumise au régime optionnel) détermine son résultat en application des dispositions mentionnées ci-dessus n° 60500, étant observé que la tolérance admise en cas de prorogation de la période légale de congés ne lui est pas applicable (BOI-BIC-PROV-30-20-10-10 n° 210).

Lorsque la société **bénéficiaire** de l'apport est soumise au **régime optionnel,** l'indemnité versée aux salariés transférés, qui correspond aux droits acquis et non utilisés chez la société absorbée, n'est pas déductible (mais elle est déductible chez la société absorbée à la clôture de l'exercice). L'entreprise absorbante pourra déduire notamment l'indemnité versée aux salariés transférés et correspondant à des droits acquis après fusion (BOI-BIC-PROV-30-20-10-10 n[os] 230 et 240).

Lorsqu'une fusion ou une opération assimilée concerne **deux sociétés** placées sous le **régime optionnel,** la société absorbante peut déduire des résultats de l'exercice de fusion les indemnités de congés payés qu'elle verse au cours de l'exercice au titre des droits acquis 60520

et non utilisés lors de la fusion par les salariés transférés. L'indemnité correspondant à ces droits n'est pas déductible des résultats imposables de la société absorbée. Ces dispositions concernent également les transferts de salariés sans rupture du contrat de travail (BOI-BIC-PROV-30-20-10-10 n° 130).

60530 **Bâtiment et travaux publics** Les entreprises de ce secteur sont tenues de verser des **cotisations** à des caisses chargées de payer directement les indemnités de congés payés aux salariés de la profession considérée.

Ces cotisations, qui sont exigibles périodiquement et calculées d'après un tarif réglementaire sur les salaires versés au cours de chaque période, constituent une charge déductible des bénéfices imposables des entreprises versantes.

Il est admis, par analogie avec la solution retenue en ce qui concerne les cotisations de sécurité sociale, que les cotisations aux caisses de congés payés afférentes aux salaires de chaque exercice, mais non encore acquittées à la date de clôture de cet exercice, peuvent être déduites, à titre de **frais à payer,** pour la détermination des résultats dudit exercice.

ENTREPRISES RELEVANT DES BNC

60540 Les indemnités pour congés payés sont déductibles, dès lors qu'elles correspondent à une **charge effective et justifiée.**

La déduction est effectuée sur les résultats de l'exercice au cours duquel les indemnités sont versées, y compris en cas d'option pour la détermination du bénéfice à partir des créances acquises et des dépenses engagées (BOI-BNC-BASE-20-10-20 n° 200).

B. Indemnité compensatrice

60620 L'indemnité compensatrice de congés payés due au salarié (ou à ses ayants droit, n° 73450) au titre de ses droits à congés payés acquis mais non pris est passible, comme un salaire :

– de l'**impôt sur le revenu** (BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-20 n° 10). Conformément à l'article 12 du CGI, l'indemnité est imposable en totalité l'année de son versement (en ce sens notamment : CE 3-11-1978 n° 8764) ;

– des cotisations de **sécurité sociale** (Cass. soc. 8-11-1990 n° 88-16.634 D), de la CSG et de la CRDS, des **prélèvements dont l'assiette est alignée** sur celle des cotisations de sécurité sociale : contributions chômage et AGS, cotisations Agirc-Arrco, contributions Fnal, solidarité autonomie et dialogue social, contributions à la formation et à l'alternance (contributions à la formation professionnelle, CPF-CDD, supplémentaire à l'apprentissage et taxe d'apprentissage), participation-construction et versement mobilité. Elle entre également dans le champ de la taxe sur les salaires.

Sur l'obligation d'acquitter les cotisations de sécurité sociale sur une indemnité compensatrice légalement due, même si elle n'a **pas été payée,** voir n° 17950.

L'indemnité doit être, selon le cas, **déclarée** sur la DSN mensuelle ou dans la DSN signal fin de contrat, dans le bloc Prime, gratification et indemnité. Lorsqu'elle est versée par une caisse de congés payés, voir n° 60450.

CALCUL DES COTISATIONS SOCIALES

60630 Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, l'indemnité compensatrice de congés payés est, par application de l'article R 242-1 du CSS, rattachée à la paie avec laquelle elle est versée, c'est-à-dire la dernière paie. Elle est donc ajoutée à cette dernière et le montant total est soumis aux taux et au plafond en vigueur lors du versement de cette paie.

Ce principe est, selon nous, transposable aux autres cotisations et contributions sociales recouvrées par les Urssaf : CSG-CRDS, contributions solidarité autonomie, Fnal et dialogue social, chômage et AGS, versement mobilité, ainsi qu'aux cotisations Agirc-Arrco.

CONSEIL

En cas d'application d'une **assiette forfaitaire de cotisations,** la Cour de cassation a jugé que cette base inclut l'indemnité de congés et qu'il n'y a donc pas lieu d'ajouter le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés à l'assiette forfaitaire (Cass. soc. 19-3-1998 n° 96-17.837 P). Cette décision, rendue à propos de salariés temporaires de centres de vacances et de loisirs pour mineurs, nous semble pouvoir être transposée aux autres régimes d'assiette forfaitaire.

60640 **Calcul du plafond** Selon nous, dans la mesure où l'existence d'un reliquat de congés n'a pas pour effet de retarder l'expiration du contrat de travail, mais ouvre seulement droit

à une indemnité compensatrice (voir n° 60070), on peut en conclure que, pour le calcul du plafond régularisateur, le solde des congés ouvrant droit à indemnité compensatrice ne peut pas être assimilé à une **période d'emploi.** Il n'y a donc pas lieu d'appliquer un **plafond supplémentaire,** calculé au prorata des jours indemnisés.

En pratique, les entreprises s'en tiennent en général à cette analyse. Celle-ci semble d'ailleurs admise par les Urssaf car, à notre connaissance, il n'y a pas de contentieux en la matière, preuve que l'organisme ne procède pas à des **redressements** en vue de la prise en compte, dans le calcul du plafond régularisateur, de la période correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés. Sur les **modalités de calcul** du plafond réduit de la période travaillée, voir n° 18050.

IMPÔT SUR LES RÉSULTATS

60650 L'indemnité compensatrice de congés payés est déductible des résultats de l'entreprise : cette indemnité (ainsi que les charges fiscales et sociales y afférentes), qui correspond aux droits acquis et non utilisés à la date de résiliation du contrat de travail, a déjà fait l'objet d'une déduction des résultats de l'entreprise à la clôture de l'exercice au cours duquel les droits à congés ont été acquis, si l'entreprise applique le **régime de droit commun.** Dans ce cas, l'entreprise se borne à constater le paiement de cette indemnité lors du départ du salarié.

Le **régime optionnel,** qui écarte la déduction, sous forme de provision, de la charge afférente à la fraction des droits à indemnité acquis par les salariés de l'entreprise à la clôture de l'exercice (n° 60500), ne concerne pas l'indemnité compensatrice de congés payés due aux salariés au titre des congés non pris avant la résiliation du contrat de travail (BOI-BIC-PROV-30-20-10-10 n° 110).

INDEMNITÉS VERSÉES PAR LES CAISSES DE CONGÉS PAYÉS

60660 Dans le cas où les indemnités compensatrices de congés payés sont versées aux salariés par la caisse de congés payés à laquelle adhère leur employeur :

– le **régime social et fiscal** de ces indemnités et les obligations respectives des caisses et des employeurs adhérents au regard des prélèvements sociaux et fiscaux, du prélèvement à la source et des obligations déclaratives sont les mêmes que pour les indemnités de congés payés proprement dites versées par ces caisses : voir nos 60360 s. ;

– les employeurs n'ont pas à mentionner ces indemnités sur les **bulletins de paie** de leurs salariés.

CONGÉS PAYÉS

1. Application de la règle du 1/10e (nos 59350 s. ; Données communes : no 94310)

94930

Un salarié non cadre prend, en janvier 2021, 12 jours ouvrables de congés. Le 1er janvier étant rémunéré, le mois de janvier 2021 comporte 26 jours ouvrables. Le salarié bénéficie, outre son salaire mensuel, d'une prime de fin d'année versée en décembre qui ne doit pas être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés par la règle du 1/10e.

Le salaire mensuel s'établit au cours de la période de référence comme suit : du 01-06-2019 au 31-12-2019 : 1 653,30 € ; du 01-01-2020 au 31-05-2020 : 1 700,00 €.

Rémunération totale de la période de référence : (1 653,30 × 7) + (1 700,00 × 5) = 20 073,10 €.

Indemnité totale de congés payés (règle du 1/10e) : 20 073,10/10 = 2 007,31 €.

Indemnité à verser pour les congés de janvier 2021 : 2 007,31 × 12/30 = 802,92 €.

Par mesure de cohérence l'absence est également calculée en jours ouvrables = 1 700,00/26 = 65,38.

La présentation de ce bulletin de paie met en évidence que la règle du 1/10e est, au cas particulier d'une augmentation limitée de rémunération, plus favorable au salarié que le maintien du salaire, lequel n'aurait conduit à verser que 65,38 × 12 = 784,56 €.

BULLETIN DE PAIE	**Du 01/01/2021 au 31/12/2021**						
Salaire 151,67 h	151,67		1 700,00				
Absence CP	12,00	65,38	- 784,56				
Indemnité CP	12,00		802,92				
TOTAL BRUT			**1 718,36**				
Santé	Base			Part salariale		Part patronale	
SS - Maladie maternité invalidité décès	1 718,36	*Salaire ≤ 2,5 Smic*				7,00	120,29
Compl. santé	1 718,36			0,70	12,03	0,70	12,03
AT/MP	1 718,36					2,00	34,37
Retraite							
SS plafonnée	1 718,36			6,90	118,57	8,55	146,92
SS déplafonnée	1 718,36			0,40	6,87	1,90	32,65
Compl. T1	1 718,36			4,01	68,91	6,01	103,27
Famille	1 718,36	*Salaire ≤ 3,5 Smic*				3,45	59,28
Chômage							
Chômage + AGS	1 718,36					4,20	72,17
Autres contrib. dues par l'employeur		*Mobilités : 1 718,36 × 2,95 % = 50,69 ; Fnal : 1 718,36 × 0,5 % = 8,59 ; Solid. autonomie : 1 718,36 × 0,3 % = 5,16 ; Forfait social : 12,03 × 8 % = 0,96 ; Dialogue soc. : 1 718,36 × 0,016 % = 0,27 ; Apprentissage : 1 718,36 × 0,68 % = 11,68*					77,35
CSG déduc. de l'IR	1 700,32	*Assiette = (1 718,36 × 98,25 %) + 12,03*		6,80	115,62		
CSG/CRDS non déduc. de l'IR	1 700,32			2,90	49,31		
Exo. cotis. employeur		*Coeff. Réduction générale : (0,3246/0,6) × [(1,6 × 1 554,62 / 1 718,36) - 1] = 0,2421*					- 416,01
Total cotis. et contrib.					**371,31**		**242,32**
Remb. transport					+ 34,47		
NET À PAYER AVANT IMPÔT		*(1 718,36 + 34,47) - 371,31*					**1 381,52**
Évolution de la rém. liée à la suppression des cotis. chômage et maladie					*(1 718,36 × 3,15 %) - (1 700,32 × 1,7 %)*		25,22
Impôt/revenu	**Base**				**Taux personnalisé**		**Montant**
Net fiscal		*1 718,36 - (371,31 - 49,31) + 12,03*					1 408,39
Impôt prélevé	1 408,39					2,00	**28,17**
Net payé		*1 381,52 - 28,17*					**1 353,35**
Payé le 28/01/21	**Allégements de cotis.** = *416,01 (réd. gén.) + 30,93 (réd. AF : 1 718,36 × 1,8 %) + 103,10 (réd. maladie : 1 718,36 × 6 %)* = **550,04**				**Total versé employeur** = **1 960,68** *(1 718,36 + 242,32)*		

2. Maintien du salaire (nos 59350 s. ; Données communes : n° 94310)

94940 Un salarié non cadre prend 12 jours ouvrables de congés au cours du mois de janvier 2021, comportant, le 1er janvier étant rémunéré, 26 jours ouvrables. Ce salarié bénéficie, outre son salaire mensuel, d'une prime de fin d'année versée en décembre qui ne doit pas être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés par la règle du maintien du salaire. Le salaire s'établit au cours de la période de référence comme suit : du 01-06-2019 au 31-12-2019 : 1 500,00 € ; du 01-01-2020 au 31-05-2020 : 1 800,00 €.

Rémunération totale de la période de référence : (1 500,00 × 7) + (1 800,00 × 5) = 19 500 €.

Indemnité totale de congés payés (règle du 1/10e) : 1 950,00 €, soit pour 12 jours : 1 950,00/30 × 12 = 780,00 €. Ce montant est inférieur à l'indemnité calculée au maintien de salaire (1 800,00/26) × 12 = 69,23 × 12 = 830,76.

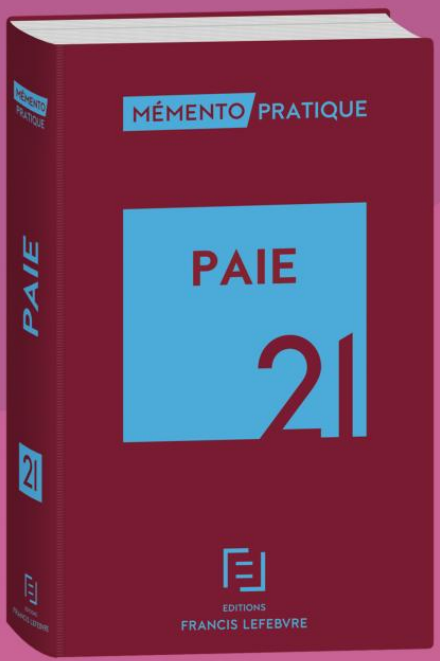
En cas de maintien de salaire l'employeur peut n'indiquer que les dates de congé et le nombre de jours correspondant.

BULLETIN DE PAIE	**Du 01/01/2021 au 31/01/2021**					
Salaire 151,67 h	151,67	1 800,00				
Congés payés	12,00					
TOTAL BRUT		**1 800,00**				
Santé	Base		Part salariale		Part patronale	
SS - Maladie maternité invalidité décès	1 800,00	*Salaire ≤ 2,5 Smic*			7,00	126,00
Compl. santé	1 800,00		0,70	12,60	0,70	12,60
AT/MP	1 800,00				2,00	36,00
Retraite						
SS plafonnée	1 800,00		6,90	124,20	8,55	153,90
SS déplafonnée	1 800,00		0,40	7,20	1,90	34,20
Compl. T1	1 800,00		4,01	72,18	6,01	108,18
Famille	1 800,00	*Salaire ≤ 3,5 Smic*			3,45	62,10
Chômage						
Chômage + AGS	1 800,00				4,20	75,60
Autres contrib. dues par l'employeur		*Mobilités : 1 800,00 × 2,95 % = 53,10 ; Fnal : 1 800,00 × 0,5 % = 9,00 ; Solid. autonomie : 1 800,00 × 0,3 % = 5,40 ; Forfait social : 12,60 × 8 % = 1,01 ; Dialogue soc. : 1 800,00 × 0,016 % = 0,29 ; Apprentissage : 1 800,00 × 0,68 % = 12,24*				81,04
CSG déduc. de l'IR	1 781,10	*Assiette = [(1 800,00 × 98,25 %) + 12,60]*	6,80	121,11		
CSG/CRDS non déduc. de l'IR	1 781,10		2,90	51,65		
Exo. cotis. employeur		*Coeff. Réduction générale : (0,3246/0,6) × [(1,6 × 1 554,62 / 1 800) - 1] = 0,2066*				- 371,88
Total cotis. et contrib.				**388,94**		**317,74**
Remb. transport				+ 34,47		
NET À PAYER AVANT IMPÔT		*(1 800,00 + 34,47) - 388,94*				**1 445,53**
Évolution de la rém. liée à la suppression des cotis. chômage et maladie				*(1 800 × 3,15 %) - (1 781,10 × 1,7 %)*		26,42
Impôt/revenu	**Base**			**Taux personnalisé**		**Montant**
Net fiscal		*1 800,00 - (388,94 - 51,65) + 12,60*				1 475,31
Impôt prélevé	1 475,31				2,00	**29,51**
Net payé		*1 445,53 - 29,51*				**1 416,02**
Payé le 28/01/21	**Allégements de cotis.** = *371,88 (réd. gén.) + 32,40 (réd. AF : 1 800 × 1,8 %) + 108 (réd. maladie : 1 800 × 6 %)* = **512,28**			**Total versé employeur** = **2 117,74** *(1 800,00 + 317,74)*		

RETROUVREZ PLUS D'INFORMATION SUR
https://boutique.efl.fr/memento-paie.html

MÉMENTO PAIE 2021

TOUT POUR BIEN GÉRER LA PAIE !



Ce Mémento synthétise tout ce qu'il faut savoir pour gérer la paie :

déterminer le montant du salaire,
calculer les charges sociales et fiscales,
traiter les situations particulières et les statuts spécifiques,
il intègre : modèles de bulletin de paie, exemples de calculs et tableaux récapitulatifs.

EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE
Lefebvre Dalloz