



# Indemnité compensatrice de congés payés : dans quels cas ?

Fiche pratique publié le **01/05/2015**, vu **1342 fois**, Auteur : [Assistant-juridique.fr](http://Assistant-juridique.fr)

**Dès lors que la rupture du contrat de travail intervient alors que le salarié n'a pu poser les congés payés qu'il a acquis, l'employeur doit lui verser une indemnité compensatrice pour congés non pris.**

## Salariés concernés

Tout salarié qui n'a pas pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit à la date de rupture de son contrat perçoit l'[indemnité compensatrice de congés payés](#).

L'indemnité est due, même en cas rupture du contrat de travail pendant la [période d'essai](#). Peu importe que la rupture soit du fait du salarié ou de l'employeur.

Bien évidemment, l'indemnité compensatrice n'est due que si :

- le salarié a acquis des droits à congés payés ;
- et, que la période de prise de ces congés n'est pas expirée au moment de la rupture, sauf si le salarié a été empêché de prendre ses congés en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou d'une absence pour maladie non professionnelle.

Toutefois, le salarié n'y a pas droit en cas de licenciement pour faute lourde, et uniquement pour les congés acquis durant la période de référence en cours.

## Mode de calcul

La rémunération du salarié qui bénéficie de ses congés payés est calculée de 2 manières :

- par la règle du 10ème, qui prévoit que l'indemnité est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence,
- et par la règle du maintien de salaire, qui prévoit que l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité compensatrice n'étant due que pour la fraction de congés dont le salarié n'a pas bénéficié, les indemnités de congés payés déjà perçues ne sont pas prises en compte dans le calcul. Le calcul doit prendre en compte la période de préavis, même si le salarié en est dispensé par l'employeur.

C'est le mode de calcul le plus avantageux pour le salarié qui s'applique.

L'indemnité se cumule avec les autres indemnités de rupture, s'il en remplit les droits ([indemnité de licenciement](#), [indemnité compensatrice de préavis](#), etc.).