

## Règle de calcul des indemnités en cas de fin du contrat du CDD (fin normale)

**L'indemnité de fin de contrat doit être calculée avant l'indemnité compensatrice de congés payés (car la base de l'ICCP prend en compte l'IFC)**

### L'Indemnité de fin de contrat

#### L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants

- embauche en CDI à l'issue du CDD (y compris lorsque le CDD a été renouvelé),
- refus d'un CDI proposé au salarié pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente,
- CDD d'usage,
- contrat aidé (contrat unique d'insertion (CUI), contrat de professionnalisation, emploi d'avenir, étudiant apprenti professeur, CDD senior) sauf si une convention collective prévoit le contraire,
- contrat pour lequel l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié,
- contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires
- contrat saisonnier (agriculture).

#### Montant de l'indemnité de fin de contrat

**L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat.**

Toutefois, ce pourcentage peut être limité à 6 % par une convention ou un accord collectif de branche étendu (ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement). Dans ce cas, des contreparties doivent être offertes au salarié, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle (action de formation, bilan de compétences).

#### Versement de l'indemnité de fin de contrat

**L'indemnité est versée à l'issue du contrat** en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de paye correspondant.

En cas de renouvellement du CDD, l'indemnité est versée à l'issue du dernier contrat.

### L'Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP)

#### Montant de l'ICCP

La formule de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés est la même que celle utilisée pour l'indemnité de congés payés (ICP).

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

Le calcul doit prendre en compte la période de préavis. En cas de dispense du préavis, le calcul tient compte de la durée du préavis uniquement si l'employeur en est à l'initiative.

#### Calcul de ICP

Le salarié ayant acquis le droit de prendre des jours de congés perçoit une indemnité de congés payés. Sauf mode de calcul plus favorable au salarié prévu par un usage ou dans le contrat de travail, cette indemnité est calculée de 2

manières :

- par la règle qui prévoit que l'indemnité est égale à 1/10<sup>e</sup> 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.

C'est le montant le plus avantageux pour le salarié qui est payé.

Pour fixer l'indemnité de congés, les avantages et prestations en nature sont pris en compte seulement si le salarié n'en bénéficie pas durant son congé.

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

- soit de l'horaire réel du mois,
- soit du nombre moyen de jours ouvrables (ou ouvrés),
- soit du nombre réel de jours ouvrables (ou ouvrés).

Exemple : un salarié a perçu 21 840 € bruts au cours de la période de référence prise en compte pour le calcul des indemnités (1 820 € par mois). S'il prend 2 semaines de congés payés, les calculs sont les suivants :

Méthode du maintien de salaire	Méthode du 10 <sup>e</sup>
<p>En tenant compte de l'horaire réel du mois (7 heures par jour) au cours d'un mois qui comporte 21 jours ouvrés, le nombre réel d'heures travaillées dans le mois est fixé à 147 heures (21 x 7) et le nombre d'heures non travaillées en raison des congés payés à 70 heures (10 x 7).</p> <p>Le calcul est le suivant : <math>1\ 820 \times (7 \times 10) / (7 \times 21) = 866,66 \text{ €}</math>.</p>	<p>Le calcul du 1/10<sup>e</sup> de la rémunération brute est effectué ainsi : <math>(21\ 840/10) = 2\ 184 \text{ €}</math> pour un congé d'une durée de 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés).</p> <p>Pour une fraction de 2 semaines de congés, le calcul est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- en jours ouvrables (soit 12 jours) : <math>(21\ 840/10) \times (12/30) = 873,60 \text{ €}</math>,</li><li>- en jours ouvrés (soit 10 jours) : <math>(21\ 840/10) \times (10/25) = 873,60 \text{ €}</math>.</li></ul>

Le salarié perçoit le montant le plus favorable, soit 873,60 € pour ses 2 semaines de congés payés.