

SOLDE DE

TOUT COMPTE



LA MÉTHODE DE CALCUL

ERH
↑
Externalisation des Ressources Humaines

Swipe →



Solde de tout compte

La méthode de calcul



DÉFINITION

Le reçu pour solde de tout compte **fait partie des documents** que tout employeur **doit remettre à la fin d'un contrat de travail.**

Ce document fait **l'inventaire** de l'ensemble des **sommes** qui doivent être versées.

Swipe →

Solde de tout compte

La méthode de calcul



MÉTHODE DE CALCUL

Temps de travail du mois en cours

⊕ primes

⊕ indemnité compensatrice de CP

D'autres éléments possibles

→ indemnité de départ

→ indemnité compensatrice de préavis

Swipe →

Solde de tout compte

La méthode de calcul



TEMPS DE TRAVAIL

Il s'agit du **salaire** pour le **temps** de travail **réellement effectué** dans le mois en cours.

Pensez à ajouter à ce montant, le cas échéant, les heures supplémentaires.

Swipe →

Solde de tout compte

La méthode de calcul



LES PRIMES

Pour calculer le montant des primes (ancienneté, annuelle), consultez l'accord de branche ou la convention collective.

À défaut de précision, ce montant, tout comme les avantages contractuels, doit être calculé au prorata du temps passé dans l'entreprise (jusqu'à la rupture du contrat).

Swipe →

Solde de tout compte

La méthode de calcul



INDÉMNITÉS CONGÉS PAYÉS

Votre salarié n'a pas pris tous ses congés payés ? Vous devez payer le solde de ses CP non-pris dans le solde de tout compte.

Il existe **2 méthodes** pour calculer son montant : **la plus avantageuse doit être retenue.**

Swipe →

Solde de tout compte

La méthode de calcul



INDÉMNITÉS CP

Méthode du 1/10ème

Ce calcul correspond à 10 % de la rémunération brute (au cours de la période de référence).

Méthode du maintien de salaire

Il s'agit de la rémunération qui aurait été perçue normalement pendant les congés.

Swipe →

Solde de tout compte

La méthode de calcul



INDÉMNITÉ DE DÉPART

En cas de licenciement* ou de rupture conventionnelle, vous devez verser une indemnité de départ au salarié.

Ce n'est pas le cas s'il démissionne.

*sauf pour faute grave ou lourde

Cette indemnité représente** :

- les **10 premières années d'ancienneté** :
25% du salaire / an.
- **Dès la 11ème année d'ancienneté** :
33 % du salaire / an.

**sauf dispositions conventionnelles plus favorables

Swipe →



Des questions sur le
sujet ? Nos équipes
vous accompagnent !

Contactez-nous



03 20 02 88 76



contact@externrh.fr

