

Dernière mise à jour le 10 mai 2023

L'indemnité de précarité est comprise dans la base de calcul des IJSS

L'indemnité de précarité, qui se rapporte à l'ensemble de la période couverte par le CDD, doit être prise en compte dans le salaire servant de base au calcul des IJSS, à concurrence de la fraction correspondant à la période de référence.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Les 11 cas où l'indemnité n'est pas due

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé sous deux contrats à durée déterminée successifs du 14 juin 2016 au 10 décembre 2016, puis du 11 décembre 2016 au 11 janvier 2017.

Il est victime le 7 janvier 2017 d'un accident du travail.

La CPAM lui ayant notifié, le 27 mars 2018, un indu d'indemnités journalières pour la période du 12 janvier au 22 mai 2017, il a saisi d'un recours une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale.

Par arrêt du 30 octobre 2020, la cour d'appel de Toulouse donne raison au salarié.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, indiquant à cette occasion que :

Selon l'article L. 1243-8 du code du travail :

- L'**indemnité de précarité**, versée au salarié sous contrat CDD, à titre de complément de salaire et destinée à compenser la précarité de sa situation :
- Est égale à 10 % de sa rémunération totale brute.
- Il en résulte que cette indemnité, versée à l'occasion du travail et qui se rapporte à l'ensemble de la période couverte par le contrat à durée déterminée :
- Doit être prise en compte dans le salaire servant de **base au calcul des IJSS**, à concurrence de la fraction correspondant à la période de référence.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

4. Il résulte de l'article R. 436-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2014-953 du 20 août 2014, applicable au litige, que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité journalière par application de l'article L. 433-2, s'entend des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1, versées au travailleur en contrepartie ou à l'occasion du travail, et afférentes à la période à considérer dans chacun des cas prévus à l'article R. 433-4.
5. Selon l'article L. 1243-8 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat versée au salarié sous contrat à durée déterminée, à titre de complément de salaire et destinée à compenser la précarité de sa situation, est égale à 10 % de sa rémunération totale brute.
6. Il en résulte que cette indemnité, versée à l'occasion du travail et qui se rapporte à l'ensemble de la période

couverte par le contrat à durée déterminée, doit être prise en compte dans le salaire servant de base au calcul de l'indemnité journalière à concurrence de la fraction correspondant à la période de référence.

- La cour d'appel a, dès lors, retenu à bon droit que l'indemnité de fin de son premier contrat à durée déterminée versée à l'assuré en décembre 2016 devait être proratisée en retenant pour ratio le nombre de jours de ce contrat.

Cour de cassation du 05 janvier 2023, pourvoi n°21-12259

Commentaire de LégiSocial

La Cour de cassation aborde dans la présente affaire, l'indemnité de précarité (appelée parfois à tort « prime de précarité » dans le langage courant).

Rappelons quels sont les cas où cette indemnité n'est pas due au terme du contrat CDD :

Les 11 cas où l'indemnité n'est pas due

L'indemnité de précarité n'est pas due pour :

1. Pour un contrat CDD saisonnier ou pour un CDD réalisé dans un secteur où il est d'usage de recourir aux contrats CDD ;
2. Pour un CDD réalisé dans le cadre de la politique de sauvegarde de l'emploi (contrat aidé) ;
3. Lors de la rupture d'un contrat CDD par l'employeur pour une faute grave ou lourde du salarié (**article L 1243-10 code du travail**);
4. En cas de rupture anticipée du contrat CDD à la demande du salarié ;
5. Si à la fin du contrat CDD le salarié refuse un CDI (sauf si le CDI proposé est moins favorable pour le salarié, par exemple un salaire moins important) ;
6. En cas de refus du salarié de prolonger le CDD (la mention indiquant un renouvellement automatique doit obligatoirement être présente sur contrat de travail, selon circulaire DRT 1992-14 du 29 août 1992, **question/réponse 50**);
7. Si le contrat CDD se transforme en CDI, car le caractère précaire du contrat n'est plus existant ;
8. Si la rupture se produit pendant la période d'essai ;
9. Si le CDD est réalisé avec un jeune pendant ses vacances scolaires (quel que soit le motif du CDD), selon la circulaire de la DRT du 29/08/1992 et le 2° de l'article L 1242-10 ;
10. Lorsque le CDD est conclu dans le cadre d'un CDDI (CDD d'Insertion) modifié par la loi LRSA, contrat CDD qui est assimilé à un contrat CDD dans le cadre de la politique de l'emploi ;
11. Lorsque le contrat est rompu en cas de force majeure (**article L 1243-10 code du travail**).