

ALERTE N°208 du 2 juin 2020

L'INDEMNITE DE CHOMAGE PARTIEL DOIT-ELLE ETRE INTEGREE DANS L'ASSIETTE DE CALCUL DE LA PRIME DE PRECARITE VERSEE AU TERME DU CDD ?

Cette question n'est pas tranchée et il existe des positions divergentes.

Se basant sur le fait que l'assiette de l'indemnité de précarité est la même que celle de l'indemnité de congés payés, certains estiment que l'on devrait inclure l'indemnité de chômage partiel dans l'assiette de calcul de l'indemnité de précarité. Cette position prudente pour l'employeur (qui est celle du CNEA) se base sur une jurisprudence communautaire. Elle nous semble possible mais tout aussi contestable.

En effet, l'article L.1243-8 du code du travail, qui fixe l'assiette de l'indemnité de précarité dispose : "*Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié*". Le texte vise bien une rémunération. Or, l'indemnité de chômage partiel n'est pas une rémunération. Autre argument qui milite en ce sens, l'article R. 5122-11 du code du travail qui précise les cas dans lesquels l'indemnité de chômage partiel ouvre limitativement des droits (congés payés, intéressement ...). Donc, on peut aussi parfaitement soutenir que l'indemnité de précarité ne doit pas inclure l'indemnité de chômage partiel.

En pratique, nous vous invitons à partager cette position avec votre adhérent et de prendre la décision avec lui au regard du risque encouru :

- Position prudente mais plus coûteuse : on inclut l'indemnité de chômage partiel.

- Position un peu plus risquée mais moins coûteuse : on n'inclut pas l'indemnité de chômage partiel (risque de contestation du salarié, mais toutefois modéré).