

## L'INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ

### SOMMAIRE

- Qu'est que l'indemnité de précarité ?*
- Quel est son taux ?*
- À quel moment est-elle versée ?*
- Quels sont les cas dans lesquels elle n'est pas due ?*

#### ▪ **QU'EST-CE QUE L'INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ ?**

L'indemnité de précarité est un complément de salaire versé au salarié sous contrat de travail à durée déterminée (CDD), afin de compenser la précarité de sa situation.

#### ▪ **QUEL EST SON TAUX ?**

Le taux minimum de cette indemnité est fixé à 6 % de la totalité des rémunérations brutes perçues par le salarié, y compris l'indemnité de congés payés, pendant la durée du contrat échu.

La rémunération de référence comprend le salaire brut et tous les avantages en espèces ou en nature, à l'exclusion des gratifications à caractère aléatoire ou temporaire et des primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

#### ▪ **À QUEL MOMENT EST-ELLE VERSÉE ?**

Cette indemnité qui s'ajoute à la rémunération totale brute du salarié est versée par l'employeur à la fin de chaque contrat à durée déterminée avec le salaire dû et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Dans le cas où le contrat de travail serait renouvelé, elle ne serait due qu'à la fin de la période de renouvellement ; elle est calculée sur la base des rémunérations perçues pendant toute la durée du contrat, renouvellement compris.

#### ▪ **QUELS SONT LES CAS DANS LESQUELS ELLE N'EST PAS DUE ?**

Cette indemnité n'est pas due dans les cas suivants :

- Pour les contrats de travail conclus au titre des dispositions réglementaires destinées à favoriser l'emploi et la formation professionnelle ;
- Lorsque le contrat de travail a été rompu sur l'initiative du salarié ou pour faute grave de ce dernier ou encore par l'effet de la force majeure ;
- Lorsque le salarié est immédiatement embauché sous contrat à durée indéterminée par le même employeur.

**ATTENTION** | Pour les secteurs du gardiennage et du nettoyage, le taux est fixé à 8 %.

#### **Textes de références :**

Articles Lp. 1231-20 et suivants du code du travail

