

Secrétariat général du gouvernement

Nouméa, le 7 août 2024

Direction du travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle

5 rue Henri Dunant - Locaux de la CAFAT R+3 -

Receiving

BP M2 - 98849 Nouméa cedex

Mèl : dtefp.direction@gouv.nc

Tél. : 27.55.72

N°2024-DTEFP-45001

Note sur le salaire de base pour le calcul du chômage partiel et les différentes primes

Le principe est le suivant : la rémunération des heures de chômage partiel “exactions” est basée sur 70% du salaire brut (plafonnés à 2.5 fois le SMG) et ce montant ne peut être en-dessous du SMG ou du SMAG (si CC agricole)

Le salaire brut correspond au salaire de base avec toutes ses variables (sauf exceptions), déduction faite de la seule CCS.

L'article Lp. 241-20 renvoie à l'art 241-19 pour l'assiette de calcul à savoir l'assiette de calcul du 10ème (congés payés). Pour calculer l'indemnité de congé payé, sont prises en compte :

1. les rémunérations et avantages afférents à des périodes travaillées :

- le salaire brut de base,
- les majorations pour heures supplémentaires,
- les majorations pour travail de nuit,
- les majorations pour travail du dimanche,
- les sommes représentatives des avantages en nature (nourriture et logement ; normalement accordés et non maintenus pendant les congés),
- les commissions lorsqu'elles sont liées directement au travail personnel et ne sont pas versées pour l'année entière, les pourboires, la base de calcul devant, pour le personnel rémunéré au pourboire, être évaluée comme en matière de sécurité sociale.

2. des primes et indemnités versées en complément du salaire dès lors qu'elles ne rémunèrent pas un risque exceptionnel et n'indemnisent pas déjà la période des congés. Il en est ainsi :

- des primes mensuelles d'ancienneté,
- des primes de rendement,
- des primes de productivité,

- des primes d'assiduité versées mensuellement,
- des primes d'objectifs lorsqu'elles sont attribuées en fonction des résultats personnels du salarié,
- des primes de vol,
- des primes de non-accident,
- des primes de sujétion régulièrement versées en compensation de modalités spécifiques et constantes d'exécution du travail (danger, salissure, hauteur, insalubrité) donc inhérentes au travail et non à une situation exceptionnelle,
- des primes d'astreinte,
- des primes pour heures de permanence,
- des primes de nuit,
- de la prime dite « de transport » rémunérant des interventions de nuit ou à une heure très matinale,
- des primes d'équipe,
- des primes de soirée,
- de la prime annuelle assise uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période de congés payés,
- de la prime d'entretien si elle constitue un complément de rémunération en ce qu'elle ne correspond pas à un remboursement de frais et qu'elle n'est pas exclue du calcul des minima conventionnels par l'accord collectif applicable,
- des indemnités ne correspondant pas à des remboursements de frais réellement engagés par le salarié et qui constituent de ce fait un complément de rémunération à prendre en compte dans le calcul du dixième de la rémunération. Entrent ainsi dans cette catégorie :
 - les indemnités de déplacement versées à tous les salariés, même s'ils ne se déplacent pas,
 - les primes de dépaysement compensant le désagrément de l'éloignement dû aux conditions de travail et de vie,
 - les primes de mission compensant les contraintes géographiques (climat, accueil, commodités) et les conditions de travail en mer,
 - les indemnités pour service hors métropole et indemnité de sujétion spéciale au titre de la localisation géographique et la forfaitisation d'horaire,
 - les primes de panier égales à deux fois le minimum garanti, dont il résultait qu'elles ne correspondaient pas à des frais réels,
- de la rémunération afférente à des périodes non travaillées. Doivent donc être intégrées dans l'assiette de l'indemnité : les indemnités afférentes au repos compensateur, la rémunération des jours fériés chômés, le salaire fictif correspondant à des périodes de repos ou d'inactivité assimilées par la loi ou les conventions et accords collectifs à des périodes de travail effectif. Dans le cas d'une absence assimilée à du travail effectif non indemnisée complètement par l'employeur, le calcul s'opère comme si l'absence avait été totalement rémunérée, cette période étant considérée « comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement »,

- de l'indemnité de congés de l'année précédente. La Cour de cassation a cependant jugé que, lorsque la convention collective énumère limitativement les absences assimilées à du temps de travail effectif au regard des congés payés et qu'elle n'y inclut pas les congés conventionnels supplémentaires, la rémunération de ces congés doit être exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité.

Sont exclues de l'assiette de calcul du dixième les sommes ayant le caractère de remboursement de frais professionnels. Il en est ainsi :

- des indemnités de repas,
- des primes de panier, sous réserve qu'elles correspondent à des frais réellement exposés,
- des remboursements de frais de mécanisation ou les primes d'outillage représentatives de frais,
- des allocations forfaitaires pour frais de séjour à l'étranger, représentant un remboursement de frais,
- des indemnités d'expatriation destinées à compenser les différences de niveau de vie entre le pays d'origine et le pays de destination et à régler les impôts dans le pays d'expatriation.

Les sommes versées en tant que substitut du salaire à l'occasion d'une absence du salarié sont également à exclure de l'assiette de calcul de l'indemnité si l'absence en cause n'est pas assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés par une disposition légale ou conventionnelle. Cela a été ainsi jugé pour :

- les indemnités journalières de maladie, les indemnités conventionnelles à la charge de l'employeur,
- les indemnités de chômage partiel, quelle que soit la durée des périodes de chômage. Ces périodes n'étant pas assimilées à du travail effectif par le code du travail, elles ne sont pas considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement,
- les indemnités conventionnelles d'intempéries.

Ainsi ne doivent pas, en principe, être intégrés dans l'assiette de calcul de l'indemnité :

- le treizième mois,
- une prime d'ancienneté ou celle d'assiduité, versées pour l'année entière,
- une prime d'efficacité semestrielle,
- une gratification exceptionnelle,
- une prime de médaille.

Le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Philippe MARTIN



