

Dernière mise à jour le 14 décembre 2022

Contrats CDD et indemnité de précarité : connaissez-vous les cas où elle n'est pas versée ?

Au terme de son contrat CDD le salarié ouvre droit habituellement à une indemnité de précarité, toutefois existent 11 cas où cette indemnité n'est pas attribuée. Notre fiche pratique les aborde en détails.

Sommaire

- Les 11 cas où l'indemnité n'est pas due
- Quelques précisions
- Précisions sur le cas numéro 6 (refus renouvellement CDD).
- Le « job d'été » et le sort de l'indemnité de précarité
- L'exclusion du bénéfice de l'indemnité de précarité est constitutionnelle
- CDD conclus avec un jeune pendant ses vacances scolaires
- Les CDD d'usage ou saisonniers

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**).

Quelques précisions

Précisions sur le cas numéro 6 (refus renouvellement CDD).

- En cas de CDD à terme précis, l'indemnité de fin de contrat est due même si le salarié refuse un renouvellement de son contrat, **à moins que le contrat n'ait prévu dès l'origine les modalités de son renouvellement (ex. : durée) (Circulaire de la DRT 1992-14 du 29 août 1992, question/réponse 50).**

- En cas de CDD à terme imprécis, l'indemnité de fin de contrat est due au salarié lorsque ce dernier refuse la prolongation de la relation contractuelle au-delà de la période minimale ([Circulaire de la DRT 1992-14 du 29 août 1992, question/réponse 49](#)).

Circulaire DRT 1992-14 du 29/08/1992, partie « questions/réponses »

Article L1243-10

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure

Article L1242-2

Modifié par LOI n°2018-727 du 10 août 2018 - art. 18

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

1. a) D'absence ;
2. b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
3. c) De suspension de son contrat de travail ;
4. d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;
5. e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

1. a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
2. b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
3. c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Article L1242-3

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

- 1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- 2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Le « job d'été » et le sort de l'indemnité de précarité

Le « job d'été » fait partie de la liste des 11 cas que nous venons de citer, mais il convient de vérifier les points suivants :

- Le jeune doit être en vacances !

Comme le confirme la circulaire de la DRT du 29/08/1992, le non-paiement de l'indemnité de précarité n'est envisageable que si le contrat CDD est conclu et exécuté pendant les vacances scolaires ou universitaires avec des jeunes, mineurs ou majeurs, qui suivent effectivement un cursus scolaire ou universitaire

- Le jeune ne doit pas être à la recherche d'un travail !

Il s'en suit que si le contrat CDD est réalisé avec un jeune qui vient d'achever sa scolarité ou ses études universitaires (jeune qui vient d'obtenir son baccalauréat et qui n'envisage pas de poursuivre ses études ou jeune qui vient par exemple d'obtenir un diplôme d'études approfondies et qui n'envisage pas de s'inscrire en thèse), l'indemnité de précarité est alors due, le jeune concerné se trouvant à cet instant en situation de recherche d'emploi (sauf à se trouver dans les 10 autres cas permettant le non-versement, voir notre article à ce sujet en [cliquant ici](#)).

- Attention au contrat qui se prolonge après les vacances

De la même façon, si le contrat est conclu pour une période qui excède celle des vacances scolaires ou universitaires et cela, même pour quelques semaines, ledit contrat CDD ne peut alors plus être considéré conclu pour une période de travail comprise dans les vacances scolaires ou universitaires, entraînant alors le versement de l'indemnité de précarité (sauf à se trouver dans les 10 autres cas permettant le non-versement, voir notre article à ce sujet en [cliquant ici](#)).

- Un contrat CDD bien précis

Pour toutes les raisons précédentes et afin de prévenir toute difficulté, la circulaire de la DRT conseille de préciser au sein du contrat CDD, que ce dernier est conclu pour une période comprise dans les vacances scolaires ou universitaires.

Extrait circulaire DRT n° 92-14 du 29 août 1992 application du régime juridique du contrat de travail à durée déterminée et du travail temporaire

53) Que faut-il entendre par contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ?

Il s'agit de contrats à durée déterminée qui sont conclus et exécutés pendant les vacances scolaires ou universitaires avec des jeunes, mineurs ou majeurs, qui suivent effectivement un cursus scolaire ou universitaire. De tels contrats ne donnent pas lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat, quel que soit le motif de leur conclusion.

Toutefois, un contrat à durée déterminée qui est passé avec un jeune qui vient d'achever sa scolarité ou ses études universitaires (jeune qui vient d'obtenir son baccalauréat et qui n'envisage pas de poursuivre ses études ou jeune qui vient par exemple d'obtenir un diplôme d'études approfondies et qui n'envisage pas de s'inscrire en thèse), ne saurait être considéré, quelle que soit sa durée, comme conclu pour une période comprise dans les vacances scolaires ou universitaires, le jeune en question se trouvant à cet instant en situation de recherche d'emploi. De même, un contrat à durée déterminée qui est conclu pour une période qui excède celle des vacances scolaires ou universitaires et cela, même pour quelques semaines, ne pourrait bien évidemment être considéré comme un contrat à durée déterminée conclu pour une période de travail comprise dans les vacances scolaires ou universitaires.

Pour prévenir toute difficulté, il est conseillé aux parties de bien mentionner dans le contrat que celui-ci est conclu pour une période comprise dans les vacances scolaires ou universitaires.

L'exclusion du bénéfice de l'indemnité de précarité est constitutionnelle

Dans 2 décisions du 13 juin 2014, le Conseil constitutionnel valide les dispositions légales selon lesquelles certains cas de recours aux contrats CDD permettent l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de précarité au terme du contrat.

Décision n° 2014-401 QPC du 13 juin 2014

Décision n° 2014-402 QPC du 13 juin 2014

CDD conclus avec un jeune pendant ses vacances scolaires

Selon les termes de l'article L 1243-10 (2°), lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires, l'indemnité de précarité n'est pas due au terme du contrat.

Article L1243-10

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due : (...)

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

Dans sa décision du 13 juin 2014, le Conseil constitutionnel considère que le versement de l'indemnité de précarité, ayant pour objectif de compenser le caractère « précaire » d'un contrat CDD, ne s'applique qu'aux seuls élèves ou étudiants qui ont dépassé l'âge limite fixé en principe à 28 ans, pour être affiliés obligatoirement aux assurances sociales au titre de leur inscription dans des établissements scolaires ou universitaires.

Extrait décision n° 2014-401 QPC du 13 juin 2014

4. Considérant, en premier lieu, que les dispositions contestées ne s'appliquent qu'aux élèves ou étudiants qui n'ont pas dépassé l'âge limite, prévu par l'article L. 381-4 du code de la sécurité sociale, pour être affiliés obligatoirement aux assurances sociales au titre de leur inscription dans un établissement scolaire ou universitaire ; que, par suite, d'une part, le grief tiré de ce qu'en adoptant les dispositions contestées, le législateur n'aurait pas défini la notion de « jeune » manque en fait ; que, d'autre part, le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce que l'application de dispositions législatives relatives aux élèves ou aux étudiants soit

- soumise à une limite d'âge ;
5. Considérant, en second lieu, que selon l'article L. 1243-8 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat est versée au salarié employé en contrat à durée déterminée afin de « compenser la précarité de sa situation » lorsqu'à l'issue de son contrat, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée ; que l'exclusion prévue par les dispositions contestées ne s'applique qu'aux contrats conclus pour une période de travail accompli pendant les vacances scolaires ou universitaires ; que les étudiants employés selon un contrat de travail à durée déterminée pour une période comprise dans leurs périodes de vacances scolaires ou universitaires ne sont dans une situation identique ni à celle des étudiants qui cumulent un emploi avec la poursuite de leurs études ni à celle des autres salariés en contrat de travail à durée déterminée ; qu'en excluant le versement de cette indemnité lorsque le contrat est conclu avec un élève ou un étudiant employé pendant ses vacances scolaires ou universitaires et qui a vocation, à l'issue de ces vacances, à reprendre sa scolarité ou ses études, le législateur a institué une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi ;
 6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs tirés de l'atteinte au principe d'égalité doivent être écartés ; que les dispositions contestées, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution,

D É C I D E :

Article 1er.- Le 2° de l'article L. 1243-10 du code du travail est conforme à la Constitution.

Les CDD d'usage ou saisonniers

Selon les termes de l'article L 1242-2 (3°) et de l'article L 1243-10 (1°), l'indemnité de précarité n'est pas due au terme du contrat, lorsqu'il est conclu pour des emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI.

Article L1242-2

Modifié par LOI n°2018-727 du 10 août 2018 - art. 18

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

1. a) D'absence ;
2. b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
3. c) De suspension de son contrat de travail ;
4. d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;
5. e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint

mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

1. a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
2. b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
3. c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Article L1243-10

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due : (...)

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ; (...)

Dans sa décision du 13 juin 2014, le Conseil constitutionnel rappelle qu'en ce qui concerne les contrats saisonniers ou d'usage, la nature même des emplois concernés légitime parfaitement que des différences de traitement puissent exister, notamment l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de précarité.

Aussi pour les contrats aidés :

L'article L 1243-10 du code du travail prévoit l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de précarité lorsque le contrat CDD est conclu :

- Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- Lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Dans sa décision, le Conseil constitutionnel considère que le fait de ne pas verser d'indemnité de précarité à ce type de contrats, désignés « contrats aidés » est conforme à la constitution.

Article L1242-3

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Article L1243-10

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due : (...)

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ; (...)

Extrait décision n° 2014-402 QPC du 13 juin 2014

10. Considérant que l'article L. 1242-3 du code du travail permet le recours au contrat à durée déterminée pour des contrats conclus au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ; qu'en prévoyant que l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité de fin de contrat, d'une part, pour de tels contrats et, d'autre part, lorsque le recours au contrat à durée déterminée résulte de la nature des emplois en cause en raison de leur caractère saisonnier ou, par nature, temporaire, le législateur a institué des différences de traitement fondées sur une différence de situation en rapport direct avec la particularité des emplois en cause ; que, par suite, le grief tiré de ce que le 1° de l'article L. 1243-10 du code du travail méconnaît le principe d'égalité doit être écarté ;
11. Considérant que les dispositions contestées, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution,

D É C I D E :

Article 1er.- Le 3° de l'article L. 1242-2 et le 1° de l'article L. 1243-10 du code du travail sont conformes à la Constitution.