

Dernière mise à jour le 11 octobre 2017

# CDD et indemnité de précarité : les situations où elle n'est pas due

Certaines situations excluent le versement de l'indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité).

## Sommaire

- Les 11 cas où l'indemnité de précarité n'est pas due
- Quelques précisions...

11 situations dispensent l'employeur de verser l'indemnité de précarité au terme d'un contrat CDD.

La présente fiche pratique vous en dit plus...

## Les 11 cas où l'indemnité de précarité 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

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

Le « job d'été » fait partie de la liste des 10 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 un article publié sur notre site 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 un article publié sur notre site 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.