



La prime de précarité du contrat à durée déterminée

Fiche pratique publié le **03/06/2022**, vu **481 fois**, Auteur : [Quentin Schulze](#)

Présentation brève de l'indemnité de fin de contrat accordée à l'issue d'un CDD

Principe de la prime de précarité

Par les articles L.1243-8 à L.1243-10 du code du travail, il existe une obligation pour l'employeur de verser une indemnité visant à compenser la précarité de la situation du salarié ayant conclu un contrat à durée déterminée. Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié et lui est acquise lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée.

Le montant de cette indemnité peut néanmoins être réduit à 6% de la rémunération totale brute versée au salarié dans le cas où une formation professionnelle personnalisée est prévue par une convention ou accord collectif. Cette formation doit répondre aux attentes individuelles du salarié (*Soc. 11 juillet 2007, n°06-41.765*).

Cas où le versement de l'indemnité de fin de contrat n'est pas due

De nombreux cas entraînent le non versement de la prime de précarité :

- contrat saisonnier ;
- contrat à durée déterminée d'usage (*article D.1242-1 du code du travail*) ;
- contrat lié à la politique de l'emploi (*article L.1242-3 du code du travail*) ;
- contrat conclu par un jeune pendant ses vacances scolaires et universitaires ;
- rupture du contrat pendant la période d'essai ;
- poursuite des relations contractuelles par un contrat à durée indéterminé **ou** refus par le salarié de conclure un CDI à la suite du terme du contrat initial ;
- en cas de rupture anticipée du CDD par le salarié ;
- en cas de faute grave commise par le salarié ;
- en cas de force majeure empêchant l'exécution du CDD ;