



Indemnité de précarité en CDD ou pas ?

Fiche pratique publié le 18/03/2015, vu 1001 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

C'est la loi du 12 juillet 1990 qui met en place une indemnité de fin de contrat pour le salarié dont le CDD ne se prolonge pas par un CDI. Dans certaines hypothèses, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due. Quelles sont-elles ?

Cas d'attribution

Par principe, tout terme d'un CDD donne droit à une [indemnité de précarité](#).

L'indemnité de précarité est également due dans les deux hypothèses suivantes :

- lorsque le CDD [est rompu](#) d'un commun accord entre le salarié et son employeur ;
- lorsque le CDD a été [renouvelé](#) puis rompu ensuite pour faute grave. Dans ce cas toutefois, l'indemnité est uniquement due au titre du contrat initial.

Cas de dispense de versement

L'indemnité de précarité n'est pas due dans tous les cas suivants :

- Contrat conclu dans le cadre d'emplois à caractère saisonnier ;
- Emplois pour lequel il est d'usage constant (dans certains secteurs d'activité) de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée ;
- Contrat conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- L'employeur s'engage à assurer un complément de formation en entreprise.
- Travaux de vendanges ;
- Lorsque le contrat est conclu (quel que soit le motif de recours) avec des jeunes pendant la période de leurs vacances scolaires ou universitaires. Toutefois, quand le CDD dépasse cette période et lorsque le jeune salarié a terminé sa scolarité ou ses études universitaires à la fin du contrat, l'indemnité est due.
- Lorsqu'il refuse le renouvellement de son CDD alors que le contrat comporte dès l'origine une clause de renouvellement automatique.
- En cas d'embauche en CDI dans une autre entreprise.
- Lorsque le contrat est rompu par anticipation à l'initiative du salarié, pour faute grave du salarié, pour force majeure ou lorsque la rupture intervient au cours de la période d'essai.
- Lorsque le salarié est embauché en CDI au terme de son CDD.
- Lorsqu'il refuse de conclure un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi semblable avec une rémunération au moins comparable.