



Indemnité de précarité en CDD : dans quels cas ?

Fiche pratique publié le 12/06/2015, vu 872 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 ?

Du fait du motif de recours au CDD

Sauf si la convention collective prévoit le contraire, l'indemnité de précarité n'est pas due lorsque le motif de recours au CDD est le suivant :

- emplois pour lequel il est d'usage constant (dans certains secteurs d'activité) de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée ;
- contrat conclu dans le cadre d'emplois à caractère saisonnier ;
- contrat conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- travaux de vendanges ;
- l'employeur s'engage à assurer un complément de formation en entreprise.

En cas de refus du salarié

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

- le salarié refuse de conclure un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi semblable avec une rémunération au moins comparable ;
- le salarié refuse le renouvellement de son CDD alors que le contrat comporte dès l'origine une clause de renouvellement automatique.

En cas d'embauche du salarié sous CDI

Il s'agit des cas suivants :

- le salarié est embauché en CDI au terme de son CDD, dans la même entreprise ;
- le salarié est embauché en CDI dans une autre entreprise.

Autres hypothèses

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

- le contrat est conclu (quel que soit le motif de recours) avec des jeunes pendant la période de leurs vacances scolaires ou universitaires. Cependant, lorsque le CDD dépasse cette période et que le jeune salarié a terminé sa scolarité ou ses études universitaires à la fin du

contrat, l'indemnité est due.

- le contrat est rompu par anticipation à l'initiative du salarié, pour faute grave du salarié, pour force majeure ou la rupture intervient au cours de la période d'essai.