



## Prime de précarité autofinancée

Par **Merdouille**, le **06/11/2015** à **11:01**

Bonjour,

je vous expose les faits. En début d'année, j'ai signé un contrat en cui-cie avec une date de fin de contrat. Sur mon CDD, je suis en remplacement d'un congé maternité. En ce qui concerne le salaire c'est là que tout se complique. Sur le brut que je devais percevoir à la base mon employeur a calculé le montant de la prime de précarité que je devrais percevoir en fin de contrat afin de soustraire cette somme mensuellement de mon salaire pour me la rétribuer en fin de contrat. ce qui fait que dans l'absolu, j'autofinance la prime de précarité.... Déjà que je ne suis pas rémunérée non plus au même taux horaire que la personne que je remplace qui elle est au 3/4temps et moi au 35h (pour un brut similaire)....tout comme je n'ai pas non plus passé la visite médicale d'embauche....

Je souhaiterais savoir si cela est prouvable et par quel biais?

Merci de m'aiguiller.

Cordialement

A

Par **janus2fr**, le **06/11/2015** à **11:16**

Bonjour,

Si votre salaire brut inscrit sur les fiches de paie est différent de celui inscrit sur le contrat, oui, c'est très facilement "prouvable" !

Par **Merdouille**, le **06/11/2015** à **11:21**

Bonjour Janus. Et bien c'est là que malheureusement ce n'est pas le cas. sur le contrat il figure le montant recalculé par ses soins. Disons que quand j'ai signé ce contrat j'étais acculée par le contrat du cuir signé en amont. La seule chose qui paraît c'est que je ne suis pas rémunérée à l'échelle de la grille tarifaire pour mon poste. Disons que ce qui a été convenu à l'oral est loin des écrits malheureusement.

Par **P.M.**, le **06/11/2015** à **18:33**

Bonjour,

Ce qui est étonnant c'est que vous indiquez être en CUI mais que votre CDD est conclu en remplacement d'une personne absente ce qui ne concorde pas...

Par **Merdouille**, le **06/11/2015 à 19:10**

Bonjour pmtedforum. Pourriez-vous m'éclairer sur le fait qu'il n'y ait pas de concordances entre mon cui et mon cdd?

Par **P.M.**, le **06/11/2015 à 19:34**

Un CUI qui peut être un CDD n'a pas de motif de recours contrairement à un CDD "classique" et vous n'avez pas le droit normalement à l'indemnité de précarité...

Par **Merdouille**, le **06/11/2015 à 20:18**

Le CUI est une convention signée entre le pôle emploi l'employeur et l'employé, il permet d'avoir une certaine souplesse pour la recherche d'emploi durant la période d'un CDD en cours ainsi que d'accéder à des formations pour notre évolution personnelle. pour l'employeur il bénéficie à ce titre d'une aide substantielle du conseil général ainsi que d'une prime s'il est le tuteur, le CUI est un cadre supplémentaire mise en place pour faciliter la réinsertion professionnelle avec la possibilité de faire suspendre un contrat en cours pour effectuer une période d'essai chez un autre employeur et permet de rompre le contrat en cours sans obligation de préavis si on trouve un emploi en CDI ou CDD de 6 mois minimum. Le contrat qui nous lie à l'employeur est soumis au même droit du travail que n'importe quel autre CDD. Quand à la prime de précarité elle n'est pas obligatoire dans certain cas c'est vrai, certaines entreprises n'y sont pas soumises mais là ce n'est pas le cas. Les recours sont similaires à tout autre CDD...

Par **P.M.**, le **06/11/2015 à 20:52**

Vous devriez vérifier vos sources car je peux vous affirmer que l'indemnité de précarité n'est pas due pour un CUI comme pour tous les contrats aidés...

Reste aussi le mystère d'un CUI qui serait conclu avec pour motif le remplacement d'une salariée absente...

Par ailleurs, même si c'est un détail sans importance en l'occurrence, pour information, le Conseil Général s'appelle maintenant le Conseil Départemental...

Par **Merdouille**, le **06/11/2015 à 21:30**

Je vous indiquerai ultérieurement la source car je n'ai pas les références en tête mais c'est aussi stipulé sur mon contrat. Quand à l'info concernant le conseil départemental, j'en prend bonne note et vous en remercie.

Par **P.M.**, le **06/11/2015** à **21:45**

Moi, je vais vous indiquer les miennes qui est [l'art. L1243-10 du Code du Travail](#)  
[citation]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  
---[/citation]

Lequel renvoie notamment à [l'art. L1242-3](#) :

[citation]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.[/citation]

Par **Merdouille**, le **07/11/2015** à **11:41**

Bonjour pmtedforum. Mea culpa...effectivement il n'est pas tenu de régler l'indemnité de fin de contrat...mais là, en ce qui me concerne, c'est spécifié sur mon contrat qu'il me la règlera en fin de CDD. Par contre lors de l'entretien il m'a dit 1800 brut et sur le contrat qu'il m'a fait signer après que je me sois engagée avec pôle emploi et qu'il m'ai fait commencer un petit stage de 2 jours, mon brut sur le contrat en devenu 1600....et son explication est la suivante : Comme je vais vous régler la prime de précarité en fin de contrat, j'ai fait le calcul de celle ci et je vous l'enlève par mensualité sur votre brut initial afin de vous la rendre en fin de contrat....

Par **P.M.**, le **07/11/2015** à **16:43**

Bonjour,

Il faudrait savoir quelle mention précise est textuellement indiquée au contrat concernant l'indemnité de fin de contrat...

Je pense que vous savez que les promesses orales n'engagent que ceux qui les croient et que pour moyen de preuve, il n'y a que le contrat signé avec éventuellement la date mentionnée...