



Prime de précarité en fin de CDD CIFRE

Par **miragef1**, le **25/03/2018** à **19:25**

Bonjour,

Je viens récemment de finir ma thèse CIFRE et n'ai touché aucune prime de précarité (10% de prime à la fin du contrat si un CDI n'est pas proposé).

Dans mon contrat, il n'est pas stipulé que je ne dois pas la toucher (pour info, les contrats qui ont été signés quelques mois plus tard le précise, la modification a donc été faite après mon contrat).

Mon doctorat s'est passé de la manière suivante :

- détaché en laboratoire à quasi 100%. Périodes sporadiques en entreprise
- pas de formation de la part de l'entreprise au cours du CDD (ce qui aurait "annulé" le versement de la prime)

Après toutes mes lectures, ce n'est toujours pas clair pour moi si l'entreprise doit ou non verser une prime de précarité dans ce cas.

Merci pour votre conseil.

Par **P.M.**, le **25/03/2018** à **21:00**

Bonjour,

L'[art. L1243-10 du Code du Travail](#) précise :

[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]

L'[art. L1242-3](#) indique notamment :

[citation]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]

C'est le cas du CIFRE lorsque l'employeur respecte son engagement de formation, donc dans ce cas l'indemnité de fin de contrat n'est pas due sans qu'il soit besoin de le rappeler dans le contrat de travail...

Par **miragef1**, le **25/03/2018** à **21:25**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Toute la question reste dans l'engagement de formation. Qu'est ce que cela concerne ? Le fait de faire une thèse ? Cela n'est pas une formation, et c'est encore moins dispensé/financé par l'employeur (aide de la part du système CIFRE).

Merci

Par **P.M.**, le **25/03/2018** à **21:37**

Dans ce cas, si vous estimez que l'employeur n'a pas rempli son obligation de formation, il faudrait exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes pour obtenir des dommages intérêts et faire requalifier le CIFRE en CDD classique pour obtenir aussi l'indemnité de précarité, tout ceci étant à l'appréciation des Juges...

Par **miragef1**, le **25/03/2018** à **21:44**

D'accord je comprends, merci pour cet éclaircissement.

Le dispositif est franchement assez ambiguë et la loi est du coup mal applicable à ce cas. En effet, l'essence même du contrat CIFRE est une formation. Mais du coup on ne peut pas vraiment parler de complément de formation, car c'est le coeur du contrat. Et l'entreprise ne fait pas cela de manière philanthrope, son but est de récupérer le savoir en s'associant au travail en laboratoire.

Bref, le souci n'est pas évident. Merci.

Par **Socaf**, le **28/12/2019** à **20:01**

Bonjour,

Je suis dans la même situation, avez-vous obtenu gain de cause ? Mes recherches indiquent que l'arrêt du 31/08/2011 de la Cour d'Appel de Versailles semblait avoir clarifié la question, je me renseigne un peu avant de contacter un avocat...

Merci pour votre aide

Par **miragef1**, le **28/12/2019** à **20:09**

Bonjour,

Non je n'ai rien fait mais je suis intéressé de voir ce que cela peut donner de votre côté. Pour moi aussi la jurisprudence était assez claire, mais les entreprises se cachent derrière un certain flou sur les CIFRE tout de même.

Par **P.M.**, le **28/12/2019** à **21:04**

Bonjour,

Je rappelle que le dispositif CIFRE est une Conventions Industrielles de Formation par la REcherche...

[L'Arrêt du 31 août 2011 de la Cour d'Appel de Versailles](#) n'a fait que traité d'un cas particulier ou l'employeur "ne démontre pas avoir fourni des actions de formation professionnelle ou un bilan de compétences au salarié et contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait même d'être embauché dans le cadre d'un premier emploi ne peut constituer le complément de formation professionnelle au sens de l'article L 1242-3 2o du code du travail" d'où ma réponse du 25/03/2018 21:37...

Mais il existe des décisions contraire et notamment celle du 9 décembre 2015 de la Cour d'Appel de Rennes n° 13/07709...

Par **Socaf**, le **29/12/2019** à **09:09**

Bonjour,

Merci beaucoup pour vos réponses. Mon cas est aussi assez particulier : mon directeur de thèse s'est avéré être un imposteur (mensonges dans le contrat et les rapports, invention de "résultats"...) et j'ai du faire face seule à des problèmes éthiques sérieux qui m'ont conduite à la décision de retirer mon nom des publications et de ne pas soutenir ma thèse. Mon directeur a d'ailleurs quitté le laboratoire, en conflit et en laissant des dettes, avant la fin de ma thèse, et j'ai passé les derniers mois de mon contrat à faire un travail d'ingénieur pour l'entreprise, mais dans les locaux du labo. Je n'ai reçu aucune formation, ni de la part de l'entreprise ni du labo ni de l'école doctorale, à part ma présence dans le labo. Je ne sais pas si l'entreprise peut justifier "avoir fourni des actions de formation professionnelle ou un bilan de compétences au salarié". Mon contrat mentionnait des suivis mensuels avec la direction, qui n'ont pas été respectés (j'ai eu des réunions pipo d'abord trimestrielles puis bi-annuelles).

J'avais contacté l'ANRT il y a quelques semaines pour leur parler des problèmes éthiques,

mais je n'ai pas (encore?) eu de réponse...

Je vais prendre rendez-vous avec un avocat pour être sûr de bien comprendre, même si j'y perd de l'argent c'est important pour ma santé mentale ^^ je vous partagerai ses réponses.

Bonne journée

Par **miragef1**, le **29/12/2019 à 09:24**

En effet votre situation est un peu particulière, désolé d'apprendre que cela s'est mal passé. N'hésitez pas à consulter un avocat "spécialisé" en prud'hommes. Le résultat m'intéressera aussi bien sûr.

Bon courage.

Par **pajerix**, le **20/10/2022 à 17:25**

Dans le cas du CIFRE, étant un CDD, l'employeur doit "assurer un complément de formation professionnelle", et ce n'est pas la même chose que les "formations dans le cadre de sa thèse".

Il est vrai qu'un doctorant Cifre peut se / être former afin de mener à bien ses activités de chercheur en entreprise jusqu'à obtention de la thèse, ainsi que pour mener à bien d'autres activités parallèle productive telle que celle d'ingénieur de recherche qui seront résumés dans la thèse. Mais ces activités sont par défaut définies dans le cadre du contrat Cifre, et n'ont donc pas de lien avec le "complément de formation professionnelle".

De même :

- Toute formation fournie par la labo universitaire n'est pas une formation complémentaire de l'entreprise (tel que travailler son aisance à l'oral, ou une formation à un outil numérique), même si l'entreprise rémunère le labo pour l'encadrement du directeur scientifique et autres frais (qu'importe ce qui est dans le contrat de collaboration). Toute formation complémentaire est "complémentaire" parce qu'elle est distincte du contrat prévu.

- Toute note de frais remboursé par l'entreprise, pour par exemple avoir été en conférence pour transmettre les connaissances nouvellement acquise résumé dans la publication accepté scientifique à cette conférence, ou pour se voir transmettre celles des autres, idem pour les remboursement des écoles d'été qui forment, ... font partie du contrat Cifre afin de mener à bien sa thèse. Ce ne sont pas une formation complémentaire.

Une formation complémentaire, par exemple, peut concerner tout ce qui peut faire évoluer votre carrière par des compétences qui sont hors sujet de votre contrat / thèse Cifre, tel que : apprendre à manager le budget d'un projet collaboratif, qui n'est pas un besoin pour mener à bien sa thèse, puisque le doctorant et le budget sont managé par son directeur scientifique

d'entreprise et son directeur de thèse de l'université.

C'est une des raisons pour laquelle les entreprises, qui sont au courant de ses faits, poussent les doctorants à suivre au moins une formation par an qui n'a pas de lien direct avec sa thèse / son rôle d'ingénieur de recherche. Cela coûte moins cher de payer 2000€ de formation/an (parfois subventionné par les pouvoirs publics et/ou le CPF - Compte Personnel de Formation) que payer +10% du salaire brut total de 3 ans de cdd de thèse Cifre en prime de précarité.

Ceci sans compter la prime d'activité, qui est souvent de la même valeur, afin que les salariés qui ne connaissent pas leur droit la confondent avec la prime de précarité, pourtant bien distinctes, et donc ne la réclament pas par courrier recommandée avec accusé de réception. L'objectif de ces primes est de pousser à transformer les CDD en CDI, sinon d'obtenir une formation complémentaire pour que ces salariés en CDD obtiennent une évolution de carrière dans leur prochain contrat, sinon ils se retrouvent en précarité à devoir la faire après leur fin de contrat d'où le nom de la prime.

L'entreprise doit avoir des preuves de "complément de formation professionnelle" pour ne pas répondre positivement au versement d'une prime de précarité. Par contre, il arrive que si vous en faites la publicité à vos collègues en CDD, que la direction cherche à ralentir / bloquer votre versement par tous les moyens à leur disposition afin de démontrer à tous qu'ils n'aient pas possible de l'obtenir (quitte à proposer des formations sans valeur à tous les CDD un samedi par trimestre sans obligation de présence de salarié, puisque leur fournissant des preuves que c'est vous qui ne l'avaient pas suivi, donc pas de prime de précarité).