

Prime de précarité du CDD : conditions d'obtention et montant

Description

La prime de précarité est versée à la fin du [contrat de travail à durée déterminée \(CDD\)](#). Le montant de cette prime de fin de contrat correspond au minimum à 10 % de la rémunération brute perçue par le salarié. Le versement de cette prime est en principe obligatoire sauf dans certains cas spécifiques. On fait le point avec vous.

[Modèle de contrat de travail CDD](#) [Télécharger notre guide sur le CDD](#)

Qu'est-ce que la prime de précarité du CDD ?

La prime de précarité du CDD est une indemnité versée au salarié à la fin de son contrat. En principe, l'employeur a l'obligation de verser cette indemnité au salarié sauf cas particuliers.

En effet, la prime de précarité n'est pas versée à la fin du [contrat de travail](#) en cas de :

- Refus de conclure un CDI proposé par l'employeur ;
- Faute grave ;
- [Rupture anticipée du CDD](#) à l'initiative du salarié ;
- Conclusion d'un CDI à l'issue du CDD.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat correspond au **minimum à 10 % de la rémunération brute** totale versée au salarié. Cependant, la convention ou l'accord collectif de l'entreprise peut prévoir une limitation à 6% de la rémunération brute.

Bon à savoir : L'indemnité de fin de contrat reste due en cas de [renouvellement de contrats à durée déterminée](#).

Quels sont les cas de recours au CDD ?

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'**accomplissement d'une tâche précise et temporaire**. Ce type contrat ne peut pourvoir durablement à un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise.

L'[article L1242-2 du Code du travail](#) prévoit les cas dans lesquels cas l'employeur peut recourir au contrat de travail à durée déterminée.

Ainsi, il est possible de conclure un CDD dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié ;
- Accroissement temporaire d'activité ;
- Emploi à caractère saisonnier.

Par ailleurs, l'employeur doit respecter des conditions de fond et de forme. En effet, le **CDD doit obligatoirement être écrit et signé**. L'employeur doit veiller à indiquer le motif du recours au CDD.

En cas de non-respect de ces conditions, le salarié peut demander la **requalification du CDD en CDI**.

Dans quels cas la **prime de précarité** du **CDD** n'est-elle pas versée ?



Refus de conclure un CDI



Poursuite de la relation de travail sous forme de CDI à l'issue du CDD



Rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié



Rupture anticipée du CDD à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai pour faute grave, en cas de force majeure

LegalPlace.

Zoom : Le contenu du contrat de travail est essentiel pour encadrer les relations de travail. C'est pourquoi LegalPlace met à votre disposition un [modèle de contrat de travail CDD](#). Il contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir.

Quels sont les autres contrats permettant de bénéficier d'une prime de précarité ?

Outre le contrat de travail à durée déterminée, la prime de précarité est versée aux **salariés en contrat de travail temporaire ou contrat d'intérim**.

En revanche, la prime de précarité n'est pas versée en cas de :

- Contrat de professionnalisation ;
- Contrat d'apprentissage ;
- [Contrat saisonnier](#).
- Contrat unique d'insertion (CUI) ;
- Contrat d'usage.

Voici un tableau récapitulatif selon la nature du contrat de travail :

Nature du contrat de travail	Prime de précarité
CDD	Oui
Contrat de travail temporaire ou intérim	Oui
Contrat de professionnalisation	Non
Contrat d'apprentissage	Non
Contrat unique d'insertion	Non
Contrat saisonnier	Non
Contrat d'usage	Non

Quel est le régime social de la prime de précarité du CDD ?

La prime de précarité du CDD est soumise aux **cotisations et contributions sociales**. Cette indemnité correspond à un complément de salaire. Elle est donc soumise aux cotisations sociales au même titre que la rémunération principale du salarié.

Ainsi, l'indemnité de fin de contrat est **versée en même temps que le salaire** et doit figurer sur la fiche de paie du salarié.

Bon à savoir : Depuis le 1er janvier 2021, la prime de précarité est également versée aux agents contractuels de la fonction publique.

Que faire en cas de non-versement de l'indemnité de fin de contrat ?

Lorsque le salarié ne perçoit pas la prime de précarité à la fin du CDD ou en cas d'erreur sur le montant de la somme, il doit contacter son employeur. Dans ce cas, est préférable d'envoyer une **lettre recommandée avec de réception (LRAR)**.

En l'absence de réponse ou en cas de refus de la part de l'employeur, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes :

- Dans un délai de 6 mois si le salarié a signé son solde de tout compte ;
- Dans un délai de 3 ans si le salarié refuse de signer son solde de tout compte.

FAQ

Comment se calcule la prime de précarité d'un CDD ?

Le montant de la prime de précarité est calculé à partir du montant de la rémunération brute du salarié. Plus exactement, elle s'élève à 10% du montant total du salaire brut qu'a perçu le salarié pendant toute la durée de son CDD.

Quand est versée la prime de précarité ?

La prime de précarité, également appelée indemnité de fin de contrat, est versée au salarié au terme de son CDD selon l'article L 1243-8 du code du travail ou au terme du contrat d'intérim, conformément à l'article L 1251-32 du même code. Toutefois, pour toucher cette prime, le CDD ne doit pas être immédiatement suivi par un CDI.

Quand le solde de tout compte est-il versé ?

En principe, le solde de tout compte est remis au salarié lors de la rupture de son

contrat de travail. De ce fait, généralement, il est remis lors du dernier jour du contrat de travail.