



Prime de précarité fin de cdd

Par **herva**, le **03/02/2012** à **18:02**

Bonjour,

Nous sommes une association musicale.

Pour assurer les cours d'instruments, nous souhaitons recruter un professeur quelques heures par semaine.

Etant dans une activité culturelle, le droit du travail nous permet de contracter au travers d'un CDD, qui sera renouvelé chaque année.

Serons nous dans l'obligation de verser la prime de précarité en fin de contrat chaque année. ?

Merci

Par **pat76**, le **03/02/2012** à **18:52**

Bonjour

Vous serez dans l'obligation de verser la prime de précarité à chaque fin de contrat.

Vous aurez également l'indemnité compensatrice de congés payés à verser.

Par **herva**, le **03/02/2012** à **23:07**

Merci pour votre réponse.

J'ai vu que les emplois saisonniers étaient exonérés de versement de la prime de précarité pour les CDD.

Notre cas n'entre-t-il pas dans cette catégorie?

Nous avons , bien sûr, prévu de verser l'ICCP.

Par **pat76**, le **04/02/2012 à 13:37**

Bonjour

L'inspection du travail vous indiquera si l'emploi que vous proposé entre dans la catégorie des emplois saisonniers.

Ce dont je doute fortement.

Par **herva**, le **04/02/2012 à 14:57**

Bonjour,

J'ai fait des recherches complémentaires sur les CDD dits d'usage.

Je vous joins ce que j'ai appris.

En application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

1° Les exploitations forestières ;

2° La réparation navale ;

3° Le déménagement ;

4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;

5° Le sport professionnel ;

6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;

7° L'enseignement ;

8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ;

9° L'entreposage et le stockage de la viande ;

10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;

11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;

12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ;

13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ;

14° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France

A la fin du CDD, l'employeur doit verser au salarié une prime de précarité égale à 10% de la rémunération totale brute perçue pendant toute la durée du contrat.

.Cette indemnité n'est pas due pour les contrats aidés par l'Etat, les emplois saisonniers, les emplois d'usage ou encore quand l'employeur propose un CDI au salarié pour le même poste ou un poste similaire.

.Cette indemnité est due, même quand le CDD a été requalifié par la justice en CDI.

Encore merci pour ces échanges

Par **pat76**, le **04/02/2012 à 16:03**

Rebonjour

C'est un contrat d'usage plus exactement qui correspond au 3° de l'article L 1242-2 du Code du Travail, mais pas un contrat saisonnier.

Il correspond à l'action culturelle indiqué au 6° de l'article D 1242-1 du Code du Travail.

Pour information la Chambre Sociale de la Cour de Cassation dans un arrêt daté du 13 novembre 1990; pourvoi n° 87-44964:

" Un contrat lié à l'organisation de l'enseignement n'est pas un contrat saisonnier."

A vous d'apprécier maintenant.

Par **herva**, le **04/02/2012 à 16:53**

Rebonjour,

Je suis d'accord ce ne sera pas un contrat saisonnier, mais un contrat d'usage dans le domaine de l'action culturelle, ou de l'enseignement. Et donc à priori exonéré de la prime de précarité.

Je pense qu'on va rédiger le contrat en ce sens.

Encore merci.

Par **pat76**, le **04/02/2012 à 18:10**

Peut être que c'est arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation vous intéressera

puisqu'il porte sur le contrat d'usage à durée déterminée.

C'est pour le cas où vous envisageriez de faire des CDD successifs au professeur de musique.

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 26 mai 2010
N° de pourvoi: 08-43050
Publié au bulletin Rejet

Mme Mazars (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
M. Flores, conseiller rapporteur
M. Cavarroc, avocat général
SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Richard, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 3 avril 2008), que M. X... a été engagé à compter du 27 janvier 1995 en qualité d'assistant-réalisateur puis de réalisateur de bandes-annonces, par la société Ellipse programme dans le cadre de contrats à durée déterminée ; que le contrat de travail a été repris par la société Multithématiques à compter du 1er juillet 1999 ; que la relation de travail a pris fin le 29 septembre 2003 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir requalifié les contrats à durée déterminée successifs conclus entre les parties en un contrat à durée indéterminée, d'avoir dit que cette requalification prenait effet à compter du 27 janvier 1995 et de l'avoir condamné au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ que constitue une "raison objective" au sens de la clause 5 de l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 mis en oeuvre par la directive n° 1999/70 du 28 juin 1999, la démarche consistant pour les partenaires sociaux du secteur de l'audiovisuel à déterminer, après une concertation approfondie entre spécialistes ayant une connaissance exacte et complète des particularités des différents emplois concernés et des conditions de leur exercice, les emplois qui présentent un caractère "par nature temporaire" et ceux dont ce

n'est pas le cas ; qu'en l'espèce, l'exposante invoquait l'accord interbranches du 12 octobre 1998 et son protocole d'accord du 3 mai 1999, négociés et signés par les syndicats représentatifs de la profession, dont l'objet est de déterminer, en fonction de leurs spécificités, les emplois pour lesquels le recours aux contrats de travail à durée déterminée est "légitime" ; qu'en écartant par principe ces textes et en déniant toute possibilité aux partenaires sociaux d'établir une liste précise des emplois qui, en fonction de leurs spécificités propres, présentent un caractère par nature temporaire, la cour d'appel a violé la clause 5 de l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 mis en oeuvre par la directive n° 1999/70 du 28 juin 1999, ensemble les articles L. 1242-2, L. 2221-2 L. 122-1-1, L. 131-2 anciens du code du travail, l'accord national professionnel interbranches relatif au recours au contrat à durée déterminée d'usage concernant le secteur du spectacle du 12 octobre 1998 étendu par arrêté du 21 mai 1999, et son protocole d'accord du 3 mai 1999 et l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu' il en va d'autant plus ainsi que l'accord-cadre européen du 18 mars 1999 et la Directive n° 1999/70 du 28 juin 1999 prévoient eux-mêmes que les partenaires sociaux sont habilités à "introduire" les raisons objectives qui justifient le renouvellement de contrats à durée déterminée successifs ; qu'en écartant ainsi par principe l'accord interbranches du 12 octobre 1998 et l'accord d'application à Canal + du 3 mai 1999 sans les examiner, la cour d'appel a violé de plus fort les textes susvisés ;

Mais attendu que s'il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2 , L. 1245-1 et D. 1242-1 du code du travail, que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en oeuvre par la Directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;

Et attendu que la cour d'appel, usant de son pouvoir souverain d'appréciation, a estimé que l'existence d'éléments objectifs établissant le caractère par nature temporaire des emplois relatifs à la réalisation de bandes-annonces successivement occupés par le salarié n'était pas établie, en sorte que la conclusion de contrats à durée déterminée successifs n'était pas justifiée par des raisons objectives ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Multithématiques aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros et rejette sa demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six mai deux mille dix.

Par **herva**, le **04/02/2012** à **22:28**

Bonsoir,

merci pour cette info.

Nous envisageons effectivement de faire des contrats successifs puisqu'il s'agirait d'un contrat d'usage.

Sachant que dans notre cas, il s'agit d'environ 20 h / mois pendant 9 mois / 12.

Par **pat76**, le **05/02/2012** à **13:43**

Bonjour

Il s'agirait d'un contrat à temps partiel.

Si le professeur était amené à dépasser le nombre d'heures mensuelles indiquées dans le contrat, les heures effectuées au dessus de 20 heures seront des heures complémentaires et devront être obligatoirement payées et non pas récupérées par un repos compensateur.

Les deux premières heures au-dessus de 20 heures seront payées en tarif normales.

Toute autre heure complémentaire effectuée au-dessus des deux premières heures complémentaires, sera obligatoirement majorée de 25%.

E: Le professeur donne 24 heures de cours dans le mois.

vous devrez payer :

20 heures au tarif horaire normal

2 heures complémentaires au tarif horaire normal

2 heures complémentaires au tarif horaire majoré de 25%

Par **herva**, le **05/02/2012** à **18:38**

Bonsoir

Merci pour cette précision.

Nous allons contacter un conseiller du CEA (chèque emploi associatif)
pour nous border complètement sur ce dossier.

Encore merci pour tous vos conseils.