



## Prime de précarité en fin de cdd

Par **elise49**, le **03/01/2008** à **12:56**

bonjour,

je suis employée du secteur du vin (conventions collective vins, cidres, spiritueux) Je suis en contrat CDD depuis 9 mois. Mon contrat a pris fin en décembre et je n'ai pas de touché de prime de précarité.

J'ai consulté le droit du travail: j'ai normalement le droit à cette prime étant donné que je rempli les critères: mon contrat n'était pas un contrat saisonnier, on ne m'a pas proposé de CDI.

Je n'ai rien trouvé à ce sujet dans la convention collective.

Je voudrais être sûre de mon droit avant d'entamer toutes procédures,

merci de votre réponse

Par **jeanyves**, le **06/01/2008** à **17:31**

Bonjour,

Votre convention collective est muette sur la précarité, c'est donc le code du travail qui s'applique.

- Article L122-3-4CT

" Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa

situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé. En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut également prévoir de limiter ce versement à hauteur de 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes, dans cette perspective, à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Dans ce cas, la convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, une action de développement des compétences telle que définie à l'article L. 932-2 (1), ainsi qu'un bilan de compétences. Ces actions sont assimilées à des actions de formation ou de bilan de compétences réalisées dans le cadre du plan de formation au titre du sixième alinéa de l'article L. 951-1 et au titre de l'article L. 952-1.

Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

- a) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 3<sup>o</sup> de l'article L. 122-1-1 ou de l'article L. 122-2, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;
- b) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- c) En cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- d) En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure."

Restant à votre disposition,  
jeanyves