Rupture unilatérale CDD

Par **aherlen**, le **28/08/2019** à **19:15**

Bonjour,

Ma question porte sur l'articulation de différents articles du Code du travail :

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation (C. trav., L. 1243-8).

L'article L. 1243-10, 2° du Code du travail précise que cette indemnité n'est pas due lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires.

L'article L. 1243-4 du Code du travail dispose que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur se fait sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat.

Comment s'articulent-ils ? L'employeur qui rompt unilatéralement le contrat, qui le lie avec un jeune en période de vacances, doit-il ou non payer cette indemnité de fin de contrat ?

Merci d'avance,

Bonne soirée.

Par **Lorella**, le **28/08/2019** à **19:37**

Bonsoir

C'est tout à fait logique. L'étudiant qui travaille en CDD durant les vacances scolaires et qui poursuit ses etudes, ne se trouve pas en situation de chômage à la fin de son CDD. Il ne va pas s inscrire à Pole Emploi. En revanche, si l'étudiant ne poursuit pas ses etudes après les vacances scolaires, l employeur lui doit cette indemnité.

Concernant la rupture anticipée du CDD à l'initiative de l employeur, cela ne change rien dans l'attribution ou non de l indemnité de précarité. Le salarié, après ce CDD poursuivi à son

terme ou non, est toujours considéré étudiant. L'indemnité de précarité ne lui est pas due.

[quote]
Article L1243-4 En savoir plus sur cet article...
Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

[/quote]

Par **aherlen**, le **28/08/2019** à **19:43**

Cela semble en effet logique.

Mais, si l'indemnité n'est pas due à l'étudiant en dehors de périodes de vacances scolaires, est-elle due durant l'année scolaire ?

Par **Lorella**, le **28/08/2019** à **20:02**

Non plus. Que l étudiant travaille en CDD le week end ou durant ses vacances scolaires, c est identique, il est toujours au statut d étudiant. Donc pas d indemnité de précarité.

Par **antmar**, le **28/08/2019** à **21:35**

[quote]
Non plus. Que l étudiant travaille en CDD le week end ou durant ses vacances scolaires, c est identique, il est toujours au statut d étudiant. Donc pas d indemnité de précarité.

[/quote]
L'analyse de Lorella ne me semble pas exacte. L'article L. 1243-10 du Code du travail

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

dispose que "L'indemnité de fin de contrat n'est pas due [...] 2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires..."

En principe, cette exception (comme toute exception en droit) est d'interprétation stricte.

Si le CDD n'est pas conclu pour une période comprise dans les vacances de l'étudiant mais pour 6 mois par exemple, il a droit à l'indemnité. Le ministère du travail le confirme : https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd

@Aherlen Quoi qu'il en soit, Lorella ne peut vous délivrer un conseil juridique et vous n'êtes pas mon client. Si votre employeur refuse de vous verser une prime de précarité et que vous avez un doute sur ce point, vous devriez vous adresser à votre avocat ou une personne légalement autorisée à vous conseiller.

Par **Lorella**, le **29/08/2019** à **09:36**

Si l interpretation est stricte, ok. Mais comme cette difference de traitement se justifie en raison de la difference de situation de la personne, j ai pensé qu elle s appliquait également.

Après avoir poussé mes recherches, effectivement le cumul etude et emploi durant la scolarité donne droit à la prime de précarité.

[quote]
En effet, lorsque le CDD prend fin avant que le jeune ne reprenne ses études, aucune indemnité de précarité ne lui est due. En revanche, lorsque son CDD se poursuit **au-delà de la reprise des cours**, et que l'étudiant se retrouve à cumuler son emploi avec ses études, alors l'indemnité lui est versée au terme de son contrat.

https://www.juritravail.com/Actualite/duree-renouvellemnt-cdd/Id/141471

[/quote]

Les étudiants qui travaillent le week end, c est souvent dans les fast food ou dans des drive de supermarchés. Ils ne sont pas recrutes en CDD, mais en CDI. Si c est pour un extra (CDD d usage), l indemnité de précarité n est pas due. Cela concerne plusieurs secteurs d activité.

Le cumul etude et emploi avec versement indemnité de précarité doit être une situation rare.

Je ne sais pas si la question d AHERLEN est générale pour sa culture ou en reference à une situation personnelle. Dans ce dernier cas, il est judicieux d aller voir l inspection du travail qui renseigne les salaries gratuitement.

http://direccte.gouv.fr/

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés