



## prime de précarité en cas d'embauche en CDI pour poste différent

Par **bibille**, le 11/04/2013 à 20:29

Bonsoir,

Un salarié en CDD à qui l'employeur propose une embauche en CDI, mais pour un poste différent de celui auquel il était précédemment attaché, peut-il toucher la prime de précarité?

Quelles sont les sources? L'article L1243-8 du Code du travail, n'envisage pas cette hypothèse, et je n'ai trouvé aucune jurisprudence.

Cordialement.

Par **P.M.**, le 11/04/2013 à 21:19

Bonjour,

Il faut que le poste soit identique assorti d'une rémunération au moins équivalente et l'on peut se référer notamment à l'[Arrêt 06-41196 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié diverses sommes au titre de l'indemnité de précarité et au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile, la cour d'appel a retenu que le salarié pouvait prétendre à l'indemnité de précarité, nonobstant l'offre qui lui avait été faite d'un contrat de travail à durée indéterminée, dès lors qu'il s'agissait d'imposer au salarié un emploi sur un autre site susceptible de générer des frais de transport non pris en charge par l'employeur ;

Attendu, cependant que, selon les dispositions de l'article L. 122-3-4 du code du travail, **l'indemnité de précarité n'est pas due 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 ;**

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs impropres à caractériser **l'absence d'identité ou de similitude de l'emploi proposé**, la cour d'appel a violé le texte susvisé[/citation]

Si le salarié refuse la proposition, c'est l'[art. L1243-10 du Code du Travail](#) qui s'applique :

[citation]L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

---

3° Lorsque le salarié refuse 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**

[/citation]

Par **bibille**, le **11/04/2013** à **21:31**

Merci beaucoup pour votre prompte réponse.

Donc si j'ai bien compris, si le poste est identique, et la rémunération aussi, alors le salarié ne peut prétendre à l'indemnité.

En revanche, si un de ces éléments est modifié/changé, alors le salarié y a droit, n'est ce pas? Et ce peu important qu'il refuse ou non le contrat(étant donné que le "statut" du salarié serait différent)?

Par **bibille**, le **11/04/2013** à **21:54**

J'aurai une autre question à vous poser...

Lorsqu'un accord collectif instaurant des RTT (mais dont la clause traitant des RTT n'a jamais été appliquée)est dénoncé, et qu'au bout de 15 mois (délai de préavis de 3 mois+12 mois)aucun accord de substitution n'a été conclu, les RTT envisagées dans l'accord, deviennent elles des [s]avantages individuels acquis[/s]?

Déjà se pose le problème de l'avantage [s]**acquis**[/s], c'est à dire ouvert. Bien que l'accord n'ait jamais été appliqué, laissant la place à d'autres usages d'entreprise, les dispositions y figurant peuvent elles tout de même être des AIA, alors que les salariés n'en ont jamais bénéficié?

Ensuite se pose la question de l'avantage [s]**individuel**[/s]. Il semblerait d'après la jurisprudence qu'un tel accord "accordait" un avantage **COLLECTIF** et non **individuel**, étant donné qu'il concernait tous les salariés.  
Or la prime de fin d'année, qui elle aussi est accordée à tous les salariés, est considérée cette fois comme...un avantage individuel acquis...

Qu'en pensez vous?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **11/04/2013** à **22:22**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir si l'horaire appliqué dans l'entreprise est supérieur à 35 h...

Par **bibille**, le **11/04/2013 à 22:28**

L'horaire n'est pas contractualisé.  
Certains salariés sont à 35h d'autres à 37h +12RTT (à peu près).

Par **P.M.**, le **11/04/2013 à 23:05**

Donc ceux qui travaillent 35 h n'entrent pas dans le cadre de RTT pour ceux qui travaillent 37 h l'Accord RTT devrait continuer à s'appliquer si c'est prévu au contrat de travail ou s'ils étaient présents au moment de son application...

Par **bibille**, le **11/04/2013 à 23:17**

Mais ce qui rend l'espèce délicate, c'est justement le fait que l'accord n'a jamais été appliqué. Les contrats de travail n'y font d'ailleurs aucunement référence. Ce sont juste des contrats à temps plein, c'est tout.  
Or cet accord existe réellement.  
Faut il faire fi de ses dispositions car jamais appliquées?  
Les RTT prévues par l'accord ne seraient donc pas des AIA?

Par **P.M.**, le **11/04/2013 à 23:34**

C'est à dire que les salariés qui étaient présents lorsque la Réduction du Temps de Travail a eu lieu, vraisemblablement début des années 2000 n'ont jamais bénéficié de leur jours RTT...

Par **janus2fr**, le **12/04/2013 à 08:04**

[citation]Un salarié en CDD à qui l'employeur propose une embauche en CDI, mais pour un poste différent de celui auquel il était précédemment attaché, peut il toucher la prime de précarité? [/citation]

Bonjour,  
Il y a souvent confusion entre 2 situations.

Lorsqu'il y a proposition d'un CDI à l'issue d'un CDD et que les conditions du CDI sont inférieures à celles du CDD (salaire inférieur, moins d'heures, poste moins intéressant, etc.), la prime de précarité peut rester due ou ne plus l'être selon que le salarié refuse ou accepte le CDI.

Si le salarié accepte le CDI, la prime de précarité n'est pas due car les relations contractuelles se poursuivent entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié refuse le CDI, la prime est bien due, car c'est seulement s'il refuse un CDI aux mêmes conditions que le CDD que la prime n'est pas due.

Par **bibille**, le **12/04/2013** à **09:35**

[citation]C'est à dire que les salariés qui étaient présents lorsque la Réduction du Temps de Travail a eu lieu, vraisemblablement début des années 2000 n'ont jamais bénéficié de leur jours RTT...  
[/citation]

Si. Les salariés qui sont à plus de 35h ont des RTT.  
Mais l'accord collectif prévoit un temps de travail à 38h+18h de RTT.  
Mais en pratique certains salariés sont à 37h+12h de RTT, et d'autres à 35h, simplement.

Que faire des clauses de cet accord dénoncé, non remplacé, et surtout jamais appliqué?....

Merci

Par **P.M.**, le **12/04/2013** à **09:44**

Bonjour,  
Effectivement, si vous ne faites pas la nuance dans l'interrogation entre proposition d'embauche et embauche, il peut d'autant plus y avoir confusion...

Par **bibille**, le **12/04/2013** à **10:50**

Pourquoi pmtedforum?  
Pour moi, la problématique se posait dans les deux cas...

- Si le salarié est embauché en CDI sur un poste différent, la prime est elle due? (réponse: NON car la relation contractuelle est poursuivie)

- Si le salarié se voit proposer un CDI sur un poste différent, la prime est elle dûe? (réponse: OUI si le salarié refuse le poste, NON s'il l'accepte).

Par **bibille**, le **12/04/2013** à **11:08**

En tout cas je vous remercie pmtedforum, pour votre précieuse aide.  
Vous avez bien éclairé ma lanterne.

Cordialement

Par **P.M.**, le **12/04/2013** à **11:24**

La problématique est différente au terme d'un CDD :

- s'il y a proposition d'embauche en CDI : l'indemnité de précarité est quand même due si le poste est différent

- s'il y a embauche en CDI : l'indemnité de précarité n'est due dans aucun cas

Vous ne citez que la première hypothèse d'une proposition d'embauche en CDI mais n'envisagez pas l'autre où l'embauche était effective suite à l'acceptation du salarié...

Par **bibille**, le **12/04/2013** à **12:12**

[citation]Bonjour,

Il y a souvent confusion entre 2 situations.

Lorsqu'il y a proposition d'un CDI à l'issue d'un CDD et que les conditions du CDI sont inférieures à celles du CDD (salaire inférieur, moins d'heures, poste moins intéressant, etc.), la prime de précarité peut rester due ou ne plus l'être selon que le salarié refuse ou accepte le CDI.

Si le salarié accepte le CDI, la prime de précarité n'est pas due car les relations contractuelles se poursuivent entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié refuse le CDI, la prime est bien due, car c'est seulement s'il refuse un CDI aux mêmes conditions que le CDD que la prime n'est pas due.

[/citation]

Bonjour, merci pour votre réponse.

Toutefois j'aimerais savoir sur quelle source repose votre argumentation.

Bien cordialement

Par **bibille**, le **12/04/2013** à **12:41**

Effectivement, j'en suis navrée.

Encore merci.

Par **seb20**, le **27/09/2017** à **23:37**

Si REFUS du cdi pour meme salaire mais avant en cdd vous touchiez des primes mais avec le contrat cdi proposé plu du tout de prime, si refus du cdi touche t'on la prime de precarité ?  
merci

Par **P.M.**, le **28/09/2017** à **08:18**

Bonjour,

Je pense que pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet en supprimant votre message sur celui-ci pour qu'il n'y ait pas de doublon...

Par **seb20**, le **28/09/2017** à **08:48**

C'est la suite logique par rapport a la question de base

Par **seb20**, le **28/09/2017** à **08:48**

C'est la suite logique par rapport a la question de base

Par **P.M.**, le **28/09/2017** à **08:53**

Il n'y a pas de suite logique lorsque l'on expose une nouvelle situation sinon, il n'y en aurait que quelques uns sur le forum...

D'autre part, les réponses peuvent se mélanger entre les différents problèmes exposés...

Par **P.M.**, le **28/09/2017** à **10:42**

Votre réaction démontre votre état d'esprit...

Je réserverai ma compétence à d'autres qui savent ouvrir un nouveau sujet...