



Succession CDD - Prime de précarité

Par OliP

Bonjour à toutes et tous,

Je sollicite votre avis suite à mes recherches concernant le droit ou non de percevoir une prime de précarité.

La situation :

- Employeur public disposant de son propre fonctionnement (Statuts)
- Contrat CDD n°1 sur poste 1, du 23/06/2025 au 31/10/2025 (signé)
- Contrat CDD n°2 sur poste 2, du 01/11/2025 au 31/10/2026 (signé)
- Le contrat 2 est temporaire le temps que mon employeur ouvre un emploi pérenne éligible au CDI. Le c?ur d'activité fait cependant partie intégrante de la vie de mon entreprise. Il s'agit ainsi d'une mission qui doit être effectuée tous les ans
- Le contrat 2 me positionne plus favorablement sur la grille salariale (+200? brut mensuel)
- Aucune carence entre les deux contrats
- Le motif de recours au CDD n'est mentionné sur aucun contrat
- Seule la mention « pourvoir un emploi non permanent » est appliquée sur chaque contrat
- Les congés acquis lors du contrat 1 sont transférés sur le contrat 2 (sans que ce ne soit écrit)

L'interrogation / litige :

- Mon employeur m'informe à ma demande, que la prime de précarité ne sera pas perçue, au motif qu'il existe une « forme de continuité » entre les deux contrats.
- Un représentant du personnel m'informe qu'il aurait fallu une carence allant jusqu'au 10 novembre pour pouvoir percevoir la prime de précarité

Je suis assez surpris dans la mesure où ces informations s'opposent à toutes les informations que j'ai pu trouver dans le cadre d'une succession de CDD.

Par ailleurs, mon employeur dispose d'un texte fondateur, régissant son fonctionnement juridique. Au sein de ce texte, une annexe relative aux contrats à durée déterminée est rédigée. On y trouve les articles suivants :

Cessation des fonctions :

- Le contrat prend fin par suite :
- de la survenance du terme inscrit dans le contrat à durée déterminée ;
- de l'admission à la retraite ;
- de la démission ;
- du licenciement
- de la rupture conventionnelle prévue à l'article 39 bis.

Sauf en cas de rupture conventionnelle, aucune indemnité n'est due à l'agent qui cesse ses fonctions, qu'il s'agisse d'une indemnité de précarité ou de toute autre nature.

Dispositions particulières applicables aux contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an :

Pour les contrats d'une durée inférieure à six mois, il n'est pas fait application de l'article 16 du statut. Une indemnité de fin de contrat est servie à l'agent au terme du contrat à durée déterminée dont la durée est inférieure à un an. Son montant est égal à dix pour cent de la rémunération totale brute versée à l'agent pendant la durée du contrat.

Elle n'est pas due si au terme du CDD, la relation de l'agent avec l'établissement se poursuit sous la forme d'un CDI ou d'un stage probatoire sur un emploi similaire.

Ce que je comprends :

- La succession des deux CDD sans carence octroie une période de travail de 16 mois, faisant alors valoir l'article 5, plutôt que l'article 7

Questions :

- Le refus de mon employeur de payer la prime de précarité est-il légal dans le cas présent ?
- L'absence de carence est-il légal dans cette situation ?

- La succession de 2 CDD sans carence oblige-t-elle à un solde de tout compte sur le premier contrat ?
- Le transfert des jours de congés est-il légal ?

Un grand merci aux âmes charitables qui prendront le temps de m'éclairer sur cette situation.

Belle journée à toutes et tous.

Par kang74

Bonjour

Oui comme cela vous a été expliqué, cela fait plus d'un an que vous êtes sous contrat avec cette administration, qu'importe que le renouvellement ne soit pas sur le même type de contrat tant que la rémunération est au moins équivalente .

Il n'y a jamais eu de carence imposée pour les CDD de la fonction publique, donc aucun STC vu que vous dépendez toujours de la même administration : vous gardez ainsi votre ancienneté.

Par de là, le transfert de CP s'impose, vous continuez de travailler dans la même FP ...

Ne pas confondre un CDD de droit privé et un CDD de la FP qui n'a pas le même cadre légal , et les mêmes raisons d'y avoir recours : pourvoir un emploi non permanent est bien une raison tout à fait légale .

Un emploi permanent est pourvu généralement par la création de poste de fonctionnaire .

On peut être 6 ans en CDD de façon consécutive, qu'importe le nombre de CDD, on peut démissionner d'un CDD, comme on peut vous licencier .

Enfin refuser un renouvellement dans la FP de CDD fait perdre le droit aux allocations chômage .

Donc je vous confirme que vous n'avez pas le droit à la prime de précarité .