



Les P'tites **INFOS** Juridique

De l'Union Locale de LILLE

SOMMAIRE

- I.** Rupture amiable et fin de contrat du CDD :
la prime de précarité doit-elle être versée ?
- II.** Contrats aidés 2024 : contrat PEC, CUI-CIE,
tout savoir
- III.** Quand faut-il dénoncer un harcèlement
moral ?



Janvier / Février 2024



I. Rupture amiable et fin de contrat du CDD : la prime de précarité doit-elle être versée ?

Prime de précarité : définition

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** répond à un **besoin temporaire de l'entreprise** (exemples : absence d'un salarié, tâche saisonnière, surcroît d'activité, etc). Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée (CDI), le salarié a alors droit à une **indemnité de fin de contrat**. Une telle somme est destinée à compenser la précarité de sa situation (1).

Le Code du travail précise en effet que dans le cas d'un CDD, les parties peuvent rompre de manière anticipée. La question du versement de l'indemnité de précarité se pose donc en cas de rupture d'un commun accord.

i **Attention** : la **rupture amiable** ne doit pas être confondue avec la **transaction** qui a, quant à elle, pour objectif de prévenir ou terminer une contestation sur une étape de la rupture (2) (3).

Est-ce que la prime de précarité est obligatoire lors d'une rupture amiable du CDD ?

En principe, la rupture amiable du CDD **ne fait pas obstacle au versement de la prime de précarité**, puisqu'il s'agit d'un mode alternatif de rupture du contrat.

Sur ce point, il est important de noter qu'aucune clause ne peut prévoir une renonciation à l'avance au bénéfice de la prime de précarité. La sanction ne sera pas la requalification en CDI, mais le versement de **dommages-intérêts** pour rupture anticipée abusive (4).

De même, il va de soi que la rupture amiable est inexistante si l'employeur se contente d'accepter un courrier par lequel le salarié lui impute la rupture du contrat en lui reprochant des manquements à ses obligations contractuelles.

Cette précision souligne la nécessité de **soigner le formalisme** de la rupture amiable du CDD. En effet, les cas de vice du consentement (erreur, vol ou violence) peuvent s'appliquer (5).





Quelles sont les exceptions au versement de la prime de précarité du CDD prévue par le Code du travail ?

Le Code du travail fixe les **cas d'exclusion** quant au versement de la prime de précarité (prime de fin de contrat), notamment (7) :

Lorsque le contrat est conclu pour un **emploi saisonnier** sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

- lorsque le contrat est conclu avec un **jeune** pour une période comprise dans ses **vacances scolaires ou universitaires** ;
- Lorsque le salarié refuse d'accepter la **conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD)** pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. L'indemnité de précarité n'est pas non plus due en cas de **requalification du CDD en CDI** (8) ;

en cas de **rupture anticipée** du contrat **à l'initiative du salarié**, à sa **faute grave** ou en cas de **force majeure**.

Les cas fixés par la loi sont limitatifs. Le cas de la rupture amiable n'étant pas prévu, la prime de précarité est, par conséquent **due, peu importe qui prend l'initiative** de la rupture, employeur ou salarié (9).

La Cour de cassation a toutefois précisé que, bien que les dispositions légales de l'article L1243-1 du Code du travail soient d'ordre public, il reste possible de stipuler des **conditions suspensives** dans le contrat de travail (10). Autrement dit, la conclusion du contrat peut être soumise à la validation de certaines conditions, et peut être rompu si ces conditions ne sont pas remplies.

Exemple : Prenons le cas d'une joueuse de basket-ball embauchée en CDD. Le contrat indiquait qu'il ne deviendrait définitif que lorsque les conditions d'enregistrement auprès de la fédération française de basket-ball seraient remplies et que la joueuse aurait passé un examen médical dans les 3 jours suivant sa prise de fonction. La joueuse n'avait pas rempli les conditions suspensives du contrat, alors la conclusion n'est pas réalisée, la prime de précarité n'a donc pas à être versée (10).





Comment s'effectue le calcul de la prime de précarité de fin de CDD ? En brut ou net ?



Le montant de la prime de précarité est fixé à **10 % de la rémunération brute totale** versée au salarié (11) mais une convention, un accord collectif, voire le contrat de travail peut limiter le taux différent. Il peut s'agir d'un taux **supérieur**, mais également d'un taux **inférieur**.

En effet, une **convention ou un accord collectif de branche étendu** ou une convention **ou un accord d'entreprise ou d'établissement** peut réduire le montant de cette indemnité de fin de contrat (prime de précarité) de fin de contrat à **6 %** de la totalité des salaires brut. Il faut cependant pour cela que les salariés en CDD bénéficient de **contreparties**.

Elles peuvent notamment prendre la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle.

Toutefois, la personne ayant pris l'initiative de cette "séparation" (le salarié ou bien l'employeur) pourrait impacter le versement l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) par Pôle Emploi.

Quand verser l'indemnité de précarité ?

La prime de précarité doit être versée à l'expiration du CDD, en même temps que le dernier salaire et figurer de manière apparente sur le dernier bulletin de salaire remis au salarié (12).

Si le CDD a été renouvelé, la prime est à verser à la fin du dernier CDD.

L'indemnité de précarité est-elle soumise à cotisations sociales ?



Vous devez savoir que les sommes versées à l'occasion de la rupture d'un CDD, dont l'indemnité de fin de contrat, sont assujetties **en totalité** aux cotisations sociales, **CSG** (contribution sociale généralisée) et **CRDS** (contribution pour le remboursement de la dette sociale). En effet, cette indemnité ne figure pas dans la liste des sommes limitativement énumérées par les textes légaux (13). L'Urssaf précise en effet qu'en tant que complément de salaire, le régime social de l'indemnité est le même que la rémunération principale du salarié.

Enfin, l'employeur, est tenu à l'égard des salariés à une **obligation d'information et de conseil sur les conditions de rupture du contrat de travail**. À ce titre, si il n'a pas informé les salariés sur le régime fiscal de la prime de précarité qui leur sera versée, il peut être condamné à réparer le préjudice en résultant en cas de redressement fiscal (14).

La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de la rupture du contrat de travail fait d'ailleurs partie des informations obligatoires à communiquer au salarié en début de contrat depuis le 1er novembre 2023 (15).





Mise en pratique : la prime de précarité et l'incarcération du salarié

Pour mieux comprendre le versement de la prime de précarité, prenons l'exemple de l'incarcération du salarié en CDD, qui interviendrait alors que son contrat n'a pas encore pris fin.

En premier lieu, rappelons que l'incarcération ou le placement en détention provisoire, **ne justifient pas**, en eux-mêmes, **la rupture du CDD**. L'incarcération n'est pas un cas de force majeure justifiant la rupture du contrat de travail du salarié. En revanche, la rupture peut intervenir en raison d'une **faute grave** commise par le salarié sur le lieu de travail et ayant entraîné son placement en détention, ou s'il ne prévient pas son employeur de son incarcération par exemple (16).

En principe, si un salarié en CDD est incarcéré, son contrat est **suspendu**, mais la date de fin du contrat **n'est pas reportée** (le report est possible dans des cas limités par la loi, notamment en cas d'arrêt pour accident ou maladie d'origine professionnelle, et si une clause de renouvellement est prévue (17). Lors de cette suspension, le salarié ne perçoit pas de rémunération.

Nous l'avons vu, le salarié en CDD a généralement droit, à la fin de son contrat, à une prime de précarité (ou indemnité de fin de contrat) égale à **10 % de sa rémunération totale brute** (12).

Ainsi, si l'incarcération en elle-même ne justifie pas la rupture du CDD, elle entraîne une suspension de celui-ci et ainsi, une suspension de la rémunération du salarié. Aussi, puisque la prime de précarité est égale à 10 % de la rémunération brute **perçue** par le salarié (ou 6 % dans les conditions précitées), la suspension du contrat de travail impacte nécessairement le montant de la prime, qui sera **moins élevée** que dans l'hypothèse où le salarié aurait travaillé jusqu'au terme du CDD.

En effet, le calcul de la prime s'effectue sur la rémunération totale réellement versée **au cours du contrat** du salarié. La rémunération perdue en raison de la suspension du contrat n'est donc pas prise en compte dans ce calcul.

A contrario, si la rupture du CDD est justifiée en raison d'une faute grave ou lourde du salarié, la prime de précarité ne sera pas due.

Références :

- (1) Article L1243-8 du Code du travail
- (2) Cass. Soc. 6 octobre 2015, n°14-19126
- (3) Article 2044 du Code civil
- (4) Cass. Soc. 17 oct. 2000, n°98-41815
- (5) Cass. Soc. 30 novembre 2004, n°03-41757
- (6) Cass. Soc. 23 novembre 2005, n°05-40186
- (7) Article L1243-10 du Code du travail
- (8) Cass. Soc. 7 juillet 2015, n°13-17195 ; Cass. Soc. 25 novembre 2020, n°19-20949
- (9) Cass. Soc. 6 octobre 2015, n°14-19126
- (10) Cass. Soc. 15 mars 2017, n°15-24028
- (11) Article L1243-8 du Code du travail
- (12) Article L1243-8 du Code du travail
- (13) Articles L242-1 du Code de la Sécurité sociale et 80 duodecies du Code général des impôts
- (14) Cass. Soc. 27 février 2001, n°98-44761
- (15) Article R1221-34 du Code du travail
- (16) Article L1243-1 du Code du travail
- (17) Article L1226-19 du Code du travail





II. Contrats aidés 2024 : contrat PEC, CUI-CIE, tout savoir

Qu'est-ce qu'un contrat aidé ?

Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation.

Les contrats aidés sont différents contrats d'insertion professionnelle destinés à certains publics dans le besoin.

Ainsi, ce contrat de travail n'obéit pas aux mêmes règles que les contrats de travail ordinaires, car il vise à favoriser l'emploi de personnes ayant des difficultés à s'insérer dans le marché du travail sous certaines conditions d'éligibilité.

Pour inciter les employeurs à en proposer davantage, des **aides** spécifiques de l'État sont mises en place pour soutenir financièrement leur démarche.

Bon à savoir : le rôle des préfets de région

Les préfets de région fixent le montant mensuel de l'aide financière pouvant être accordée pour les contrats aidés en France. Cette aide est plafonnée à 95% du taux horaire brut du Smic et peut être ajustée en fonction de différents critères.

Qui peut bénéficier d'un contrat aidé ?

Les personnes éligibles à ce dispositif sont celles qui rencontrent des **difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi**. Il s'agit notamment des :

- demandeurs d'emploi de longue durée ;
 - personnes en situation de handicap ;
 - seniors demandeurs d'emploi ;
 - jeunes demandeurs d'emploi sans qualification ;
- bénéficiaires de minima sociaux ([RSA](#), [AAH](#)...).



Quels sont les principaux contrats aidés du service public ?
Quels sont les nouveaux contrats aidés ?

Voici la liste des principaux **contrats aidés 2024** :

- les **Parcours Emploi Compétences (PEC)** qui regroupent deux types de **contrats aidés** :- les **CUI-CAE** (contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi) pour le secteur non-marchand (1) ;- les **CUI-CIE** (contrat unique d'insertion - contrat initiative-emploi) pour le secteur marchand. Ils sont autorisés uniquement dans les DOM ou dans certains conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) (2) ;
- les **contrat adultes-relais** (3) ;
- les **contrat de préprofessionnalisation** qui a remplacé le Contrat étudiant apprenti professeur (EAP) en 2015, qui avait lui-même remplacé le Contrat emploi d'avenir professeur (4).

Bon à savoir :

Depuis le 1er janvier 2021, il n'est plus possible de conclure de contrat "emploi d'avenir" (5). Par ailleurs, le "contrat jeune en entreprise" (6) et le "contrat emploi-jeune" sont également d'anciens contrats aidés qui ne sont plus en mesure d'être conclus. Les contrats qui perdurent depuis cette date fonctionnent désormais comme des CDI classiques.

Qu'est-ce qui remplace les CUI-CAE et CUI-CIE ? Le contrat PEC : c'est quoi ?

Depuis 2018, les contrats PEC, **Parcours Emploi Compétences (PEC)**, reprennent les contrats uniques d'insertion. Les CUI-CAE et CUI-CIE existent toujours, mais s'inscrivent dans ce nouveau dispositif PEC.



Qui a le droit au contrat aidé ? Dans quelle condition et dans quel objectif ?

Type de contrat	Public bénéficiaire du contrat	Quel type d'employeur peut signer ?	Objectif du contrat
CUI-CAE (secteur non-marchand)	Personnes sans emploi, qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> • Les collectivités territoriales ; • Les autres personnes morales de droit public ; • Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, organismes de Sécurité sociale, mutuelles et organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, etc.) ; • Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ; • Les sociétés coopératives d'intérêt collectif. 	Faciliter l'insertion professionnelle grâce au contrat qui comporte des actions d'accompagnement professionnel (formations...).
CUI-CIE (secteur marchand)	Personnes sans emploi, qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.	<p>Le CIE est autorisé dans les départements d'Outre-mer ou par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs des entreprises privées (qui relèvent du régime d'assurance chômage) ; • Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ; • Les employeurs de pêche maritime. 	Faciliter l'insertion professionnelle grâce au contrat qui comporte des actions d'accompagnement professionnel (formations...).
Contrat adultes-relais	<p>Il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être âgé de 26 ans ou plus (7) ; • être sans emploi ou bénéficier d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) auquel il est mis fin ; • résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ; • Les établissements publics locaux d'enseignement (écoles...) ; • Les établissements publics de santé (hôpitaux...) ; • Les offices publics d'habitations à loyer modéré (HLM) et les offices publics d'aménagement et de construction ; • Les organismes de droit privé à but non lucratif ; • Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public. 	Améliorer, dans les quartiers prioritaires , les relations entre les habitants de ces quartiers et les services publics , ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs. Il s'agit de faire de la médiation dans certaines zones et de créer du lien social.
Contrat de préprofessionnalisation (qui remplace le contrat Emploi d'avenir professeur)	<ul style="list-style-type: none"> • Être étudiant en 2ème année de licence (L2) ; • Se destiner à passer le concours de recrutement dans l'enseignement. 	Le rectorat, en partenariat avec des universités, recrute l'étudiant. Le contrat est cosigné par l'étudiant et par l'établissement scolaire ou l'école d'affectation.	Il permet aux étudiants d'exercer leur futur métier de professeur quelques heures par semaine tout en continuant leurs études et en touchant un salaires . Il s'agit d'une entrée progressive et rémunérée dans le métier de professeur avant le concours de recrutement.



Quelles sont les caractéristiques du contrat aidé ?

Quelle est la durée d'un contrat aidé ?

Type de contrat	Caractéristiques du contrat
CUI-CAE	<p>CDI ou CDD d'au moins 6 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois (2 ans) au total.</p> <p>Durée de travail d'au moins 20h par semaine, sauf exceptions.</p>
CUI-CIE	<p>CDI ou CDD d'au moins 6 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois (2 ans) au total.</p> <p>Durée de travail d'au moins 20h par semaine sauf exceptions.</p>
Contrat adultes-relais	<p>CDI ou CDD de 3 ans maximum, renouvelable 1 fois.</p> <p>Temps plein ou temps partiel d'au moins 17h30 par semaine.</p>
Contrat de préprofessionnalisation	<p>Contrat de 3 ans (L2, L3, M1 MEEF). Il peut être prolongé d'un an.</p> <p>Temps partiel de 8h par semaine maximum (pour pouvoir s'ajuster avec les cours universitaires).</p>

Quel salaire en contrat aidé et quelle aide au recrutement pour l'employeur lors de l'embauche d'un contrat unique d'insertion ?

Type de contrat	Salaire du travailleur	Montant de l'aide versée à l'employeur
CUI-CAE	Au minimum : le SMIC horaire (11,65 EUR).	<p>Aide à l'insertion professionnelle dont le montant varie selon la catégorie et le secteur d'activité, selon les actions d'accompagnement prévues, selon la région...</p> <p>Le montant de l'aide ne peut pas dépasser 95% du SMIC horaire brut.</p> <p>Elle est exonérée :</p> <ul style="list-style-type: none"> de cotisations d'assurances sociales et des allocations familiales (dans une certaine limite) de la taxe sur les salaires ; de la taxe d'apprentissage ; des participations au titre de l'effort de construction. <p>Elle n'est soumise à aucune charge fiscale.</p>



Type de contrat	Salaire du travailleur	Montant de l'aide versée à l'employeur
CUI-CIE	Au minimum : le Smic horaire (11,65 EUR) ou au Smic horaire à Mayotte (8,80 EUR).	Aide à l'insertion professionnelle dont le montant varie selon la catégorie et le secteur d'activité, selon les actions d'accompagnement prévues, selon la région... Le montant de l'aide ne peut pas dépasser 47% du SMIC horaire brut .
Contrat relatif aux activités d'adultes-relais	Au minimum : le SMIC horaire.	Aide annuelle de l'État correspondant à 80% du SMIC et proportionnelle au temps de travail prévu dans le contrat (22 555,73 euros pour 2024).
Contrat de préprofessionnalisation (qui remplace le contrat Emploi d'avenir professeur)	Étudiant en L2 : 779 EUR Étudiant en L3 : 1001 EUR Étudiant en M1 : 1018 EUR Cette rémunération est cumulable avec une bourse d'étude sur critères sociaux.	-----

Références :

- (1) Articles [L5134-20](#) à [L5134-34](#) du Code du travail
- (2) Articles [L5134-65](#) à [L5134-73](#) du Code du travail
- (3) Articles [L5134-100](#) à [L5134-109](#) du Code du travail
- (4) Articles [L5134-120](#) à [L5134-129](#) du Code du travail
- (5) Articles [L5134-110](#) à [L5134-119](#) du Code du travail
- (6) Articles [L5134-54](#) à [L5134-64](#) du Code du travail
- (7) Article [L5134-102](#) du Code du travail





III. Quand faut-il dénoncer un harcèlement moral ?

Le salarié qui souhaite dénoncer un harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, peu importe qu'il n'ait pas qualifié en amont les faits subis de « harcèlement moral » lors de leur dénonciation, sauf mauvaise foi.

La protection des salariés victimes de harcèlement moral

Au sein du dispositif de lutte contre le harcèlement moral dans l'entreprise (C. trav., art. L. 1152-1 s.), le Code du travail prévoit des dispositions spécifiques destinées à soutenir ceux qui témoignent ou relatent de tels faits (C. trav., art. L. 1152-2).

Le Code du travail leur assure la même protection que celle dont bénéficient les personnes ayant subi ou refusé de subir un harcèlement moral (un dispositif similaire existe pour le harcèlement sexuel et les discriminations).

Le licenciement d'un salarié harcelé moralement

Il est ainsi prévu par l'article L. 1152-3 du code du travail que la rupture du contrat de travail du salarié pour avoir relaté de tels agissements est frappée de nullité.

Selon la Cour de cassation, la présence dans la lettre de licenciement d'un grief tiré de la relation des agissements de harcèlement moral par le salarié, emporte à lui seul la nullité de plein droit du licenciement (Soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092).

En 2017, la Cour de cassation s'était montrée d'une sévérité toute particulière dans la mise en œuvre de cette protection. Elle exigeait en effet que, pour en bénéficier, le salarié ait lui-même expressément qualifié de « harcèlement moral » les faits qu'il a relatés (Soc. 13 sept. 2017, n° 15-23.045). Il fallait donc que dans son propos le salarié ait explicitement exprimé son intention de dénoncer un « harcèlement moral » afin que le dispositif s'applique, ce qu'une partie de la doctrine avait vivement critiqué.

Il faut dire que les conséquences pratiques de la solution paraissaient dures, pour un salarié déjà en difficultés à qui on venait demander de penser, par exemple dans son courrier adressé à l'employeur, de **bien identifier que ce qu'il dénonçait relevait selon lui du harcèlement moral**, peu important qu'à l'évidence, les faits qu'il invoquait y correspondaient. Le juge ne pouvait plus, après coup, les qualifier à sa place.

La rudesse de la Cour de cassation était aggravée par une certaine souplesse à l'égard de l'employeur, qui pouvait pour sa part alléguer devant le juge **la mauvaise foi du salarié** qui avait choisi de dénoncer un harcèlement moral (laquelle écarte la protection) sans en avoir fait état dans la lettre de licenciement (Soc. 16 sept. 2020, n° 18-26.696).

Nouvelle position de la Cour de cassation d'avril

À l'occasion d'un arrêt rendu le 19 avril 2023 (n°21-21.053), la Cour de Cassation assouplit sa position.

La cour d'appel avait jugé nul le licenciement, retenant l'existence, dans la lettre de rupture, d'un motif tiré de la relation d'agissements de harcèlement moral par la salariée, dont la mauvaise foi n'était pas démontrée. Pourtant, ainsi que le soulignait l'employeur dans son pourvoi, la lettre de licenciement ne reprochait pas expressément d'avoir dénoncé un harcèlement moral mais l'envoi d'un courrier, par la salariée à des membres du conseil d'administration, relatant notamment le comportement du directeur en l'illustrant de plusieurs exemples ayant entraîné, selon elle, une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé.

Ainsi, non seulement l'employeur ne se référait pas à une dénonciation de faits expressément qualifiés par lui de harcèlement moral, mais la salariée n'avait pas non plus, de son côté, qualifié comme tels les faits dénoncés. C'est donc la cour d'appel qui a qualifié les faits en cause pour aboutir à l'annulation du licenciement, en opposition à la jurisprudence de 2017.

La chambre sociale réunie en formation plénière valide la décision au nom, notamment, de l'égalité des armes. Opérant un revirement de jurisprudence, elle **supprime l'exigence de qualification des faits reprochés par le salarié** mise en place en 2017. La Cour de cassation considère qu'« *il y a lieu désormais de juger que le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, peu important qu'il n'ait pas qualifié lesdits faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation* ».

