

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1243-1 à L1243-13-1
Rupture anticipée

Code du travail : articles L1243-5 à L1243-12
Rupture à l'échéance

Code du travail : article L1234-19
Certificat de travail

Code du travail : article L1234-20
Solde de tout compte

Réponse ministérielle n°9599 du 5 mars 2013 relative
à la requalification du contrat de travail



**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

Fin d'un Contrat CDD

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Vérfifié le 6 février 2022

Le CDD s'achève à sa fin ou parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée. La fin du CDD peut entraîner le versement d'indemnités. Certains documents doivent être remis au salarié par l'employeur à la fin du CDD.

À la date prévue au contrat

Fin du contrat

Fin prévue du contrat

Le CDD s'achève automatiquement à la fin prévue du contrat de travail.

Si le contrat est suspendu (congé maladie, maternité, etc.), la date de fin du CDD n'est pas repoussée, sauf exception.

Attention : si le salarié conserve son emploi après la fin de son CDD alors qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, le contrat devient un CDI. Le salarié alors conserve l'ancienneté acquise au cours du CDD. La durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI.

Report de la fin du contrat

La fin du CDD peut être reportée lorsque le CDD a été conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat était suspendu.

Le report est possible jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend ses fonctions.

Indemnité de fin de contrat

Principe

Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat (dite prime de précarité) lorsque le CDD arrive à sa fin.

Attention : si le CDD est requalifié en CDI (c'est-à-dire transformé en CDI par le juge), le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat.

Cas où le salarié ne perçoit pas l'indemnité

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- Embauche en CDI à l'issue du CDD (y compris lorsque le CDD a été renouvelé)
- Refus d'un CDI proposé au salarié pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente
- Faute grave
- Force majeure
- CDD d'usage
- Contrat aidé (contrat unique d'insertion (CUI) Parcours emploi compétences (PEC), contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage). Toutefois, une convention collective peut prévoir le versement de l'indemnité.
- Contrat pour lequel l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié
- Contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires
- Contrat saisonnier

Montant

L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat.

Toutefois, ce pourcentage peut être limité à 6 % par convention collective.

Dans ce cas, des contreparties doivent être offertes au salarié, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle (action de formation, bilan de compétences).

Versement

L'indemnité est versée à la fin du contrat en même temps que le dernier salaire.

L'indemnité doit figurer sur la fiche de paie correspondant.

En cas de renouvellement du CDD, l'indemnité est versée à la fin du dernier contrat.

Documents remis au salarié

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Rupture anticipée

Cas autorisés

Le salarié peut mettre fin à son contrat de travail pendant la période d'essai sans motif particulier.

En dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant le terme prévu uniquement dans l'un des cas suivants :

- Accord entre l'employeur et le salarié
- Demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI). Pour éviter toute difficulté, le salarié peut indiquer par écrit la rupture du contrat et fournir le justificatif de l'embauche prévue (promesse d'embauche ou contrat de travail, par exemple)
- Faute grave
- Force majeure
- Inaptitude constatée par le médecin du travail

Attention : s'il s'agit d'un salarié protégé, la rupture du contrat ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Préavis

Rupture en raison d'une embauche en CDI

S'il rompt le CDD en raison d'une embauche en CDI, le salarié doit respecter un préavis (sauf dispense de l'employeur).

La durée du préavis est calculée à raison d'1 jour par

semaine, compte tenu :

- Soit de la durée totale du CDD, renouvellement inclus, lorsqu'il comporte une date de fin précise
- Soit de la durée effectuée, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis

Le décompte est effectué en jours ouvrés

Dans les 2 cas, le préavis ne peut pas dépasser 2 semaines.

Rupture d'un commun accord

Si l'employeur et le salarié décident de rompre le CDD d'un commun accord, il n'est pas obligatoire de prévoir un préavis.

S'ils décident de négocier un préavis, ils peuvent en définir librement la durée.

Indemnités versées

Dans certains cas de rupture anticipée du CDD, des indemnités sont versées au salarié ou des dommages et intérêts sont dus à l'employeur.

L'indemnité n'est pas versée si la rupture du CDD intervient au cours de la période d'essai.

À l'initiative de l'employeur

En dehors des cas autorisés, si l'employeur rompt le CDD par anticipation, le salarié a droit à des dommages et intérêts.

Le montant est au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

À noter : en cas de rupture du contrat pour cause de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice. Le montant de cette indemnité est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

À l'initiative du salarié

En dehors des cas autorisés, si le salarié rompt le CDD par anticipation, il doit verser à l'employeur des dommages et

intérêts correspondant au préjudice subi.

À noter : en cas de rupture du contrat pour cause de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice. Le montant de cette indemnité est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

Documents remis au salarié

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées