

## Fiche pratique

# GESTION DE LA FIN DU CDD

Le CDD prend fin soit parce qu'il arrive à son terme, soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée.

Les cas de rupture anticipée du CDD sont encadrés et limités par les textes.

Si la fin du CDD signifie souvent pour l'employeur l'obligation de verser l'indemnité de fin de contrat de 10%, cette somme n'est pas systématiquement à verser !



## La fin normale du CDD = arrivée du terme

Lorsque le CDD arrive à son terme ou bien que son objet est réalisé, il s'achève **automatiquement**.

Il n'y a pas de formalisme à respecter, ni de documents à rédiger.

## Gestion administrative de la fin du CDD = arrivée du terme

Dans tous les cas de fin de CDD, l'employeur doit remettre au salarié :

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



*Ces documents sont quérables et non portables. Cela signifie que l'employeur a pour seule obligation de les tenir à la disposition du salarié (et non de lui envoyer)*

## La fin anticipée du CDD : cas autorisés, délais, formalisme et conséquences

Cas autorisés	Préavis	Formalisme	Indemnités
<b>Accord entre l'employeur et le salarié</b>	<b>Non</b> <i>Le salarié et l'employeur peuvent convenir d'un préavis et en définir librement la durée</i>	Avenant de rupture anticipée	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indemnité de précarité</b></li> <li>• ICCP</li> </ul>
<b>Rupture de la période d'essai par l'employeur ou le salarié</b>	<b>Délai de prévenance dans certains cas</b>	Courrier à remettre à l'autre partie (RAR ou remise en main propre)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pas de précarité</b></li> <li>• ICCP</li> </ul>
<b>Demande du salarié qui justifie d'une embauche en CDI</b>	<b>Oui :</b> Un jour par semaine (jours ouvrés) compte tenu de la durée totale du contrat, sans pouvoir dépasser 2 semaines.	Le salarié doit notifier par écrit la rupture du contrat et fournir le justificatif de l'embauche prévue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pas de précarité</b></li> <li>• ICCP</li> </ul>
<b>Faute grave / lourde du salarié</b>	<b>Non</b>	Idem procédure de licenciement pour faute grave ou lourde	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pas de précarité</b>, sauf si la faute s'est produite pendant le renouvellement du CDD (cf tableau p.4)</li> <li>• ICCP</li> </ul>
<b>Faute grave / lourde de l'employeur</b>	<b>Non</b>	Idem procédure de prise d'acte de rupture <b>Ou</b> demande de résiliation judiciaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ICCP lors du solde de tout compte</li> <li>• <b>Indemnité de précarité, dans un second temps</b> : si la faute grave est reconnue par les prud'hommes</li> </ul>
<b>Force majeure</b>	<b>Non</b>	La rupture du contrat est immédiate et est notifiée par écrit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pas de précarité</b></li> <li>• ICCP</li> <li>• Indemnité compensatrice au moins égale à la somme de toutes les rémunérations que le salarié aurait perçu jusqu'à la fin du CDD</li> </ul>
<b>Inaptitude constatée par le médecin du travail</b>	<b>Non</b>	Idem procédure de licenciement pour inaptitude	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indemnité de précarité</b></li> <li>• ICCP</li> <li>• Indemnité spécifique de rupture</li> </ul>

## Fin de CDD : quand verser la prime de précarité ?

Le versement de la prime de précarité dépend de différents facteurs : qualité du salarié, forme de la rupture ...

La fin du CDD signifie souvent pour l'employeur l'obligation de verser l'indemnité de fin de contrat de 10%. Mais il existe de nombreux cas pour lesquels il est dispensé de la verser. Récapitulatif de quelques situations.

### ➤ Selon la qualité du salarié

Jeune scolarisé ou étudiant, pendant ses vacances scolaires	<b>Non</b>
Jeune scolarisé ou étudiant, en dehors de ses vacances scolaires	<b>Oui</b>
Jeune scolarisé ou étudiant, mais ne reprenant pas ses études à la fin des vacances scolaires	<b>Oui</b>

### ➤ Selon l'objet du CDD

CDD « senior »	<b>Oui</b>
CDD saisonnier, CDD d'usage (contrat « extra » ou « vendange » par exemple)	<b>Non</b>
Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	<b>Non</b>
Contrats « aidés » : CUI, contrats d'insertion, contrat d'avenir, etc.	<b>Non</b>
Contrat pour complément de formation, stage	<b>Non</b>
CDD de remplacement	<b>Oui</b>
CDD pour accroissement temporaire d'activité	<b>Oui</b>

### ➤ En cas de succession de contrat

CDD dont l'objet ouvre droit à la prime, arrivant normalement à son terme	<b>Oui</b>
CDD, avec ou sans renouvellement, suivi immédiatement d'une embauche en CDI	<b>Non</b>
Plusieurs CDD successifs, dont le dernier est suivi immédiatement d'un CDI	<b>Non</b> sur le dernier CDD <b>Oui</b> sur les autres CDD
CDD suivi d'une embauche en CDI (mais interruption entre les contrats, même 1 jour)	<b>Oui</b>
Fin du CDD après refus du salarié d'être embauché en CDI	<b>Non</b>

➤ **Les cas de rupture anticipée du CDD (rappel page 2)**

Rupture de la période d'essai par l'employeur	<b>Non</b>
Rupture de la période d'essai par le salarié	<b>Non</b>
Fin du CDD pour force majeure	<b>Non</b>
Fin du CDD d'un commun accord entre les parties	<b>Oui</b>
Par le salarié pour faute de l'employeur	<b>Oui</b>
Par l'employeur pour faute grave ou lourde du salarié	<b>Non</b>
Par l'employeur pour faute grave ou lourde du salarié, pendant le renouvellement du CDD	<b>Non</b> sur renouvellement <b>Oui</b> sur période initiale
Par l'employeur pour autre motif	<b>Oui</b>
Par le salarié, démissionnant pour embauche en CDI dans une autre entreprise	<b>Non</b>
Par le salarié, pour tout autre motif	<b>Non</b>
CDD à terme imprécis: rupture à la fin de la période minimale (par l'employeur ou le salarié)	<b>Oui</b>
Rupture du CDD pour inaptitude physique du salarié	<b>Oui</b>