

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
Accord entre l'employeur et le salarié	Non <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"> • Indemnité de précarité • ICCP
Rupture de la période d'essai par l'employeur ou le salarié	Délai de prévenance dans certains cas	Courrier à remettre à l'autre partie (RAR ou remise en main propre)	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de précarité • ICCP
Demande du salarié qui justifie d'une embauche en CDI	Oui : 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"> • Pas de précarité • ICCP
Faute grave / lourde du salarié	Non	Idem procédure de licenciement pour faute grave ou lourde	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de précarité, sauf si la faute s'est produite pendant le renouvellement du CDD (cf tableau p.4) • ICCP
Faute grave / lourde de l'employeur	Non	Idem procédure de prise d'acte de rupture Ou demande de résiliation judiciaire	<ul style="list-style-type: none"> • ICCP lors du solde de tout compte • Indemnité de précarité, dans un second temps : si la faute grave est reconnue par les prud'hommes
Force majeure	Non	La rupture du contrat est immédiate et est notifiée par écrit	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de précarité • ICCP • Indemnité compensatrice au moins égale à la somme de toutes les rémunérations que le salarié aurait perçu jusqu'à la fin du CDD
Inaptitude constatée par le médecin du travail	Non	Idem procédure de licenciement pour inaptitude	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de précarité • ICCP • Indemnité spécifique de rupture

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

➤ Selon l'objet du CDD

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

➤ En cas de succession de contrat

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

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

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