

Fin d'un contrat à durée déterminée (CDD)

Que se passe-t-il lorsque votre contrat de travail à durée déterminée (CDD) arrive à sa fin ? Pouvez-vous percevoir des indemnités ? Nous vous présentons la réglementation à connaître selon que votre CDD prend fin à la date prévue ou avant celle-ci.

Fin et rupture de contrat

Quand prend fin un CDD ?

Votre CDD s'achève **automatiquement** à la date prévue dans votre contrat de travail.

Si votre contrat est suspendu (congé maladie, maternité, etc.), la date de fin de votre CDD n'est pas reportée.

Il existe toutefois une exception en cas d'arrêt de travail (maladie non professionnelle ou professionnelle ou accident de travail).

Attention

si vous poursuivez votre CDD à la fin de votre contrat de travail alors qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, votre contrat devient un CDI. Vous conservez votre ancienneté acquise au cours du CDD. La durée de votre CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI.

La fin d'un CDD peut-elle être reportée ?

La fin de votre CDD peut être reportée lorsque votre contrat de travail 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.

Quelles sont les indemnités perçues à la fin du CDD ?

Vous avez droit à une indemnité de fin de contrat (dite) lorsque votre CDD arrive à sa fin.

Toutefois, vous **ne percevez pas** d'indemnité de fin de contrat **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). Une convention collective peut prévoir le versement de l'indemnité pour un contrat aidé

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

Quel est le montant de l'indemnité en fin de CDD ?

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

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

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

Quand est versée l'indemnité de fin de CDD ?

L'indemnité est versée à la fin de votre CDD **en même temps** que votre dernier salaire.

Le montant de l'indemnité doit figurer sur votre fiche de paie.

Quels documents sont remis à la fin du CDD ?

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

Que se passe-t-il en cas de refus d'un CDI à la fin d'un CDD ?

Votre employeur peut vous proposer de signer un CDI à la fin de votre CDD.

La proposition doit être faite **par écrit** par lettre avec RAR , par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, avant la fin de votre CDD.

Votre employeur doit vous préciser le délai de réflexion dont vous disposez pour lui répondre.

Vous êtes en droit de refuser cette proposition mais votre employeur devra alors en informer France Travail (anciennement Pôle emploi) **si la proposition de CDI comporte tous les éléments suivants :**

le poste proposé est identique ou similaire à celui exercé en CDD

la rémunération proposée est au moins équivalente à celle perçue en CDD

la durée de temps de travail est équivalente à celle effectuée en CDD

le poste proposé relève de la même classification

le lieu de travail reste le même

À noter

L'absence de réponse vaut refus de la proposition du CDI.

Votre employeur dispose d'un délai **d'un mois** pour informer France Travail de votre refus d'un CDI à compter de la date du refus.

Votre employeur doit informer France Travail par voie dématérialisée sur la plateforme prévue à cet effet :

- Démarche pour informer France Travail du refus par un salarié d'une proposition de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission

Cette obligation s'applique depuis le **1^{er} janvier 2024**.

France Travail vous informe par la suite des conséquences du refus de CDI sur l'ouverture de vos droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Attention

L'ARE ne peut pas être accordée à un demandeur d'emploi qui, dans les 12 mois précédant la fin de son CDD, a refusé **2 propositions de CDI**.

Quels sont les cas autorisés de fin du CDD avant la date prévue ?

Vous pouvez mettre fin à votre contrat de travail **pendant la période d'essai** sans motif particulier.

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

Vous avez l'accord de votre employeur

Votre demande est justifiée par une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI). Pour éviter toute difficulté, vous pouvez fournir à votre employeur un 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

si vous êtes un salarié protégé, la rupture du contrat ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Des modèles de lettre sont disponibles :

- Rupture d'un commun accord d'un CDD
- Rupture anticipée du CDD suite à une embauche en CDI

Quelle est la durée du préavis ?

Si vous mettez fin à votre CDD en raison d'une embauche en CDI, vous **devez respecter un préavis** (sauf dispense de votre 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.

Si vous décidez avec votre employeur de mettre fin à votre CDD d'un commun accord, il n'est **pas obligatoire de prévoir un préavis**.

Si vous décidez avec votre employeur d'effectuer un préavis, vous fixez librement avec votre employeur sa durée.

Quelles sont les indemnités perçues à la fin du CDD ?

Dans certains cas de rupture anticipée du CDD, des indemnités vous sont versées ou vous devez verser des dommages et intérêts à votre employeur.

À noter

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

En dehors des cas autorisés, si votre employeur met fin à votre CDD par anticipation, vous avez droit à des dommages et intérêts.

Le montant est au moins égal aux rémunérations que vous auriez perçues jusqu'à la fin de votre contrat.

En dehors des cas autorisés, si vous mettez fin à votre CDD par anticipation, vous devez verser à votre employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

À noter

en cas de rupture du contrat pour cause de force majeure, vous avez droit à une indemnité compensatrice. Le montant est au moins égal aux rémunérations que vous auriez perçues jusqu'à la fin de votre contrat.

Quels documents sont remis à la fin du CDD ?

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

Questions –

Réponses

- Un arrêt de travail prolonge-t-il un CDD ?
- L'employeur peut-il rompre le CDD d'un salarié inapte ?
- Licenciement pour faute simple, grave ou lourde : quelles conséquences pour le salarié ?
- Faute grave ou lourde commise par le salarié pendant un préavis : quelles conséquences ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Services en ligne

- Démarche pour informer France Travail du refus par un salarié d'une proposition de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission
Formulaire
- Rupture d'un commun accord d'un CDD
Modèle de document
- Rupture anticipée du CDD suite à une embauche en CDI
Formulaire

Et aussi...

Textes de référence

- 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
- Code du travail : article R1243-2
Proposition d'un CDI
- Réponse ministérielle n°9599 du 5 mars 2013 relative à la requalification du contrat de travail



Ville de
Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00