

Novembre 2020

Le CDD

(Contrat à Durée Déterminée)

en 14 questions



Emma.

Union
syndicale
Solidaires

Salarié-e en CDD, vous avez aussi des droits !

La conclusion d'un contrat à durée à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

1. Dans quels cas peut-on embaucher sous contrat à durée déterminée ?

Le recrutement d'un-e salarié-e en CDD ne se fait pas sous n'importe quelle condition et pour n'importe quoi. Un employeur peut embaucher en CDD seulement dans les cas suivants :

- **Remplacement d'un-e salarié-e absent-e**

Un-e salarié-e embauché-e en contrat à durée déterminée peut remplacer tout-e salarié-e absent-e de l'entreprise quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.

- **Remplacement d'un-e salarié-e passé-e provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...)**

Le passage à temps partiel doit avoir fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un échange écrit entre le/la salarié-e et l'employeur.

- **Attente de la prise de fonction d'un-e nouveau/nouvelle salarié-e**

Un-e salarié-e sous contrat à durée déterminée peut remplacer un-e salarié-e ayant définitivement quitté l'entreprise ou ayant été muté-e définitivement à l'intérieur de celle-ci dans l'attente de l'entrée en fonction de son/sa remplaçant-e embauché-e en contrat à durée indéterminée.

- **Attente de la suppression définitive du poste du/de la salarié-e ayant quitté définitivement l'entreprise**

- **Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise**

Toutefois, un CDD ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

- **Travaux saisonniers**

Le recours au CDD est possible s'il s'agit de travaux qui sont normalement

appelés à se répéter chaque année dans une entreprise à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Sont notamment concernés le secteur agricole, les industries agroalimentaires et le tourisme. Toutefois, le contrat à durée indéterminée demeure la règle, y compris dans ces secteurs d'activité. Le contrat peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

- **Contrats à durée déterminée «d'usage»**

Pour certains emplois, par nature temporaire, il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée. Les secteurs d'activité concernés sont définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

Attention, il existe des cas particuliers

Peuvent motiver la conclusion de contrats à durée déterminée :

- **des travaux urgents** dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances de matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes. En revanche, sous réserve des dérogations prévues par les articles D.4154-2 à D.4154-6, il est interdit d'employer un·e salarié·e en CDD pour effectuer des travaux dangereux (exposition à certains agents nocifs) ;
- **le CDD à objet défini**
Dans les conditions fixées par la loi n° 2008-596 «portant modernisation du marché du travail», un CDD dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée maximale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieur·e·s et de cadres, au sens des conventions collectives.

Attention

La loi «Avenir professionnel» du 5 septembre 2018 autorise 11 secteurs fixés par décret, à titre expérimental, de conclure un seul CDD ou un seul contrat de travail temporaire pour remplacer plusieurs salariés absents, successivement, ou sur deux mi-temps par exemple. Cette expérimentation ne peut cependant avoir pour objet ou effet de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les secteurs autorisés à mettre en œuvre cette expérimentation sont les suivants :

- sanitaire, social et médico-social ;
- propreté et nettoyage ;
- économie sociale et solidaire (activités relevant de la radio diffusion, de l'animation, du tourisme social et familial, du sport, des foyers et services de jeunes

travailleurs, de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile et des acteurs du lien social et familial) ;

- tourisme en zone de montagne ;
- commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ;
- plasturgie ;
- restauration collective ;
- sport et équipements de loisirs ;
- transport routier et activités auxiliaires ;
- industries alimentaires ;
- service à la personne.

2. Quelle est la durée d'un CDD ?

Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat.

Il prend fin soit à la date fixée, soit – en l'absence de terme précis – lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du/de la salarié-e remplacé-e, fin de la saison...).

La durée totale, compte tenu du renouvellement éventuel, ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée.

Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un-e salarié-e absent-e ou dont le contrat de travail est suspendu	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un-e salarié-e sous contrat à durée indéterminée	9 mois	9 mois
Remplacement d'un-e salarié-e absent-e dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois	Impossible

Contrats de type particulier	Contrat de date à date	Contrat sans terme certain
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier	–	Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat

Attention

Une convention ou un accord de branche étendu peut déroger à certaines dispositions encadrant le recours au CDD (durée maximale, fixation du nombre maximal de renouvellements possibles ; aménagement du délai de carence en cas successions de CDD ou de contrats de mission sur le même poste, etc.).

3. Quel délai respecter entre deux contrats à durée déterminée ?

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'une période égale :

- Au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi, un poste pourvu par un CDD de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois ;
- A la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en CDD pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de 5 jours. Le délai de carence se calcule en jours d'ouverture de l'entreprise. Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.

Attention, la règle du délai d'attente entre deux CDD ne s'applique pas dans les cas suivants :

- Nouvelle absence du/de la salarié-e remplacé-e ;
- Emplois saisonniers ;
- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- Rupture anticipée du fait du/de la salarié-e ;
- Refus par le/la salarié-e du renouvellement de son contrat ;
- Contrats conclu au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle (contrat de professionnalisation...).

Attention

Une convention ou un accord de branche étendu peut déroger à certaines dispositions encadrant le recours au CDD (durée maximale, fixation du nombre maximal de renouvellements possibles ; aménagement du délai de carence en cas successions de CDD ou de contrats de mission sur le même poste, etc.).

4. Quelles mentions doivent figurer sur le contrat ?

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. Si ce n'est pas le cas, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et peut être requalifié en contrat à durée indéterminée par le conseil de prud'hommes.

Il doit également indiquer :

- Le nom et la qualification du/de la salarié-e remplacé-e, s'il s'agit du remplacement d'un-e salarié-e ou de la personne remplacée visée aux 4° et 5° de l'article L.1242-2 du code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...);
- La date et l'heure d'embauche ;
- La date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain ;
- Le poste de travail occupé par le/la salarié-e (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salarié-e-s) ;
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Le montant de la rémunération et ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) ;
- Le lieu de travail ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Ce contrat doit être transmis au/à la salarié-e au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche. A défaut, cela ouvre droit au/à la salarié-e de demander devant le conseil de prud'hommes une indemnité maximale d'un mois de salaire.

5. Quelle est la durée de la période d'essai ?

Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

À défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée de la période d'essai est limitée à :

- Un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ;
- Un mois maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

La durée de période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires (incluant les jours de repos et les jours fériés) et non en jours travaillés, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire.

La durée de période d'essai exprimée en semaines se décompte en semaines civiles, sur une période de date à date, quel que soit le nombre de jours travaillés par semaine par le/la salarié-e.

La durée de période d'essai exprimée en mois se décompte en mois calendaire, sur une période de date à date.

Pour les CDD stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, l'employeur, qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le/la salarié-e dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

6. Quels sont les droits individuels des salarié-e-s en CDD ?

Pendant son travail, le/la salarié-e titulaire d'un contrat à durée déterminée dispose des mêmes droits que les autres salarié-e-s de l'entreprise : il/elle exécute son travail dans des conditions identiques (durée de travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité...) et peut accéder aux mêmes équipements collectifs : transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires, bibliothèque, salles de repos, crèches...

Sa rémunération doit être **au moins égale** à celle que percevrait, après période d'essai, un-e autre salarié-e de l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

Par rémunération, on entend également tous les autres avantages et accessoires

payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au/à la salarié·e en raison de son emploi :

- Indemnités de panier ;
- Indemnités kilométriques ;
- Primes et gratifications exceptionnelles non soumises à une condition d'ancienneté (primes de Noël, primes de rentrée scolaire, bons de vacances...).

En cas de maladie ou d'accident, le/la salarié·e en contrat à durée déterminée peut avoir droit aux indemnités complémentaires prévues par la convention applicable dans l'entreprise, s'il ou elle remplit les conditions posées par cette convention (par exemple, les conditions d'ancienneté).

Il/elle bénéficie, comme les salarié·e·s en CDI, de l'affiliation à la **complémentaire santé** obligatoirement souscrite par l'entreprise.

Cependant, le/la salarié·e embauché·e sous CDD de courte durée (inférieure ou égale à 3 mois) peut demander à être dispensé·e de l'affiliation au contrat collectif proposé par l'employeur, s'il ou elle justifie être déjà couvert·e pendant la durée de son contrat par :

- Une assurance individuelle frais de santé ;
- Une couverture obligatoire collective en tant qu'ayant droit ;
- Par la Complémentaire santé solidarité.

Dans le cas où le/la salarié·e en CDD est couvert·e par une assurance individuelle frais de santé, il peut demander à l'employeur de lui verser un **chèque santé**, pour financer celle-ci. Le montant du chèque santé est égal à la contribution mensuelle à la mutuelle versée par l'employeur pour un·e salarié·e de l'entreprise de même catégorie.

De plus, un·e salarié·e en CDD peut bénéficier d'indemnités et de mesures particulières pour compenser la précarité de son emploi, à savoir :

- Dans certains cas, **une indemnité de fin de contrat** ;
- Une **indemnité compensatrice de congés payés** au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat ;
- Une formation renforcée à la sécurité, un accueil et une information adaptés lorsque le poste de travail présente des risques particuliers pour la santé et la sécurité. La liste de ces postes est établie par le l'employeur.

Le/la salarié·e en CDD peut bénéficier du **congé pour VAE**. Celui-ci se déroule, sauf accord de l'employeur, en dehors de la période d'exécution du CDD et débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat, afin de préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE), ou pour participer aux examens de validation.

Le/la bénéficiaire a droit à une rémunération versée par l'organisme paritaire dans des conditions identiques aux salarié-e-s en CDI.

L'employeur informe le/la salarié-e en CDD sur ses droits à formation et à congé pour VAE, par la remise du bordereau individuel d'accès à la formation (Biaf).

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer les salarié-e-s en CDD des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) disponibles dans l'entreprise. Toutefois, cette obligation ne s'impose que sous réserve qu'un tel dispositif d'information sur les postes à pourvoir en CDI existe pour les salarié-e-s à durée indéterminée.

7. Quels sont les droits collectifs des salarié-e-s en CDD ?

Un-e salarié-e en CDD dispose des mêmes droits collectifs que les autres salarié-e-s de l'entreprise :

- Dans les mêmes conditions que les autres salarié-e-s, une salarié-e en CDD est électeur ou électrice, éligible et peut être désigné-e comme représentant-e syndical-e ;
- Il/elle dispose des mêmes moyens d'action dans l'exercice de son mandat.
- Il/elle a le droit de faire grève.

8. Dans quelles conditions le CDD peut-il être rompu ?

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants :

- À l'initiative du/de la salarié-e qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Le/la salarié-e doit alors respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD (renouvellement inclus) ou – s'agissant d'un CDD sans terme précis – de la durée du contrat effectuée. Dans tous les cas, le préavis ne peut excéder 2 semaines. Toutefois, avec l'accord de l'employeur, le/la salarié-e peut être dispensé-e de préavis ;
- Accord conclu entre l'employeur et le/la salarié-e ;
- Force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ne constituent pas, pour l'employeur, des situations de force majeure) ;
- Faute grave du/de la salarié-e ;
- Prise d'acte par le/la salariée de la rupture du contrat aux torts de l'employeur, en raison de manquements grave de celui-ci ;
- En cas de résiliation judiciaire du contrat à l'initiative du/de la salarié-e ;
- En cas d'inaptitude professionnelle ou non professionnelle du/de la salarié-e constatée par le médecin du travail.

En dehors de ces situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du/de la salarié-e :

- L'employeur doit verser au/à la salarié-e des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations brutes que le/la salarié-e aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- Le/la salarié-e peut être condamné-e à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'entreprise.

9. Dans quels cas le CDD peut-il être requalifié en CDI ?

Le conseil de prud'hommes est susceptible de requalifier, à la demande du/de la salarié-e, le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée en cas de :

- Non-respect des motifs de recours au CDD ;
- Non-respect des dispositions relatives à la durée du CDD par exemple
 - Pour un contrat à terme précis : si le contrat ne prévoit pas de date d'échéance de son terme et la durée totale du contrat ;
 - Pour un contrat à terme imprécis (c'est-à-dire dont le terme est la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu) : si le contrat ne prévoit pas de durée minimale d'emploi ;
 - Dépassement de la durée maximale légalement prévue pour le CDD en question.
- Renouvellements de CDD supérieurs au nombre légalement autorisé ;
- Renouvellement d'un CDD portant la durée totale du contrat au-delà de la durée maximale ;
- Renouvellement sans précisions sur ses conditions ou sans avenant avant le terme initial ;
- Poursuite de la relation contractuelle après l'échéance du terme prévu ;
- Non-respect du délai de carence entre chaque CDD dans les cas requis ;
- Continuation des relations de travail sans signature de l'avenant prévu dans la clause de renouvellement du contrat initial ;
- Absence de contrat écrit ;
- Absence de la mention précise du motif pour lequel le CDD est conclu ;
- Absence de signature du/de la salarié-e, même lorsque c'est le/la salarié-e qui a refusé de signer le contrat ;
- Absence de mention du nom et de la qualification du/de la salarié-e remplacé-e lorsque le contrat est conclu pour remplacer un-e salarié-e temporairement absent-e ;
- Absence de date d'échéance du terme quand le contrat est conclu à terme précis ;
- Absence de mention de la durée minimale d'emploi quand le contrat est conclu sans terme précis ;
- Absence de mention du poste de travail.

En cas de demande de requalification de CDD en CDI, l'article L.1245-2 du Code du travail dispose que le bureau de jugement du conseil de prud'hommes est directement saisi et doit statuer sous un mois. En réalité, ce délai d'un mois est rarement respecté.

Si la requalification en CDD a lieu alors que le/la salarié-e a déjà quitté l'entreprise, l'indemnité de précarité perçue au terme du CDD reste acquise.

Par ailleurs, l'employeur doit également verser l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

10. Dans quels cas l'employeur encourt-il des sanctions pénales ?

L'employeur risque des sanctions pénales (amendes de 3 750 euros ou 7 500 euros et peine d'emprisonnement de 6 mois en cas de récidive), dans les cas suivants :

- Contrat conclu afin de pourvoir un emploi permanent ;
- Défaut de contrat écrit ;
- Défaut de transmission du contrat au/à la salarié-e dans les 2 jours suivant l'embauche ;
- Omission d'une mention obligatoire dans le contrat ;
- Absence de respect des cas de recours ;
- Absence de respect des cas d'interdiction de recours (remplacement d'un-e salarié-e gréviste, effectuer des travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par arrêté ministériel, contrat de plus de 3 mois conclu pour accroissement temporaire d'activité dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique depuis moins de 6 mois...);
- Absence de mention précise de son objet ;
- Absence de respect des règles relatives à la durée des contrats ;
- Absence de respect du délai de carence entre deux CDD ;
- Non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salarié-e en CDD et salarié-e en CDI ;
- Non-respect des dispositions sur l'allongement de la durée du contrat pour certain-e-s salarié-e-s exposé-e-s à des rayonnements ionisants.

Lorsqu'il constate un recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ou un accroissement important de salarié-e-s titulaires de ces contrats, le comité économique et social (CSE) peut saisir l'inspection du travail. Cette dernière peut demander à l'employeur, en cas de recours abusif à ces contrats, de mettre en œuvre un plan de résorption de la précarité dans son entreprise.

11. Quelle rémunération du/de la salarié-e en contrat à durée déterminée ?

En matière de rémunération, les salarié-e-s embauché-e-s en contrat à durée déterminée (hors contrat de type particulier, tel que le contrat d'apprentissage) ont les mêmes droits que les salarié-e-s sous contrat à durée indéterminée (CDI).

Le non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salarié-e-s en CDD et salarié-e-s en CDI est sanctionné pénalement.

De la même façon, à conditions identiques, les salarié-e-s sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes avantages que les salarié-e-s permanent-e-s : tickets restaurant, congés supplémentaires, indemnisation en cas de maladie (sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté pour en bénéficier) ou de chômage intempéries, prestations offertes par le comité social économique...

La rémunération comprend le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature.

Cette définition vaut pour le salaire de base et pour les majorations, primes et indemnités de toute nature dues aux salarié-e-s permanent-e-s, au titre de la convention collective ou des usages en vigueur.

Le montant de la rémunération ainsi que les primes et accessoires du salaire doivent être précisés dans le contrat de travail. Elle doit être au moins égale à ce que percevrait un-e salarié-e permanent-e, embauché-e sur le même poste, après période d'essai, y compris pour les contrats de remplacement.

12. Qu'est-ce que l'indemnité compensatrice de congés payés ?

C'est l'indemnité qui est due quelle que soit la durée du contrat, si les congés n'ont pu être pris avant la fin du contrat.

Versée au terme du contrat, l'indemnité compensatrice est au moins égale à 10 % de la rémunération brute perçue pendant toute la durée du contrat, y compris l'indemnité de fin de contrat.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congés payés d'une durée dépassant les droits acquis par le/la salarié-e sous CDD, celui-ci ou celle-ci ne peut pas prétendre à des allocations de chômage partiel.

D'autre part, sauf dispositions conventionnelles le prévoyant, l'employeur n'est pas tenu d'indemniser le/la salarié-e pour ces jours de repos forcé. En revanche, il peut lui proposer de prendre des congés par anticipation.

Si le salarié-e percevait l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) avant son embauche en CDD, il/elle peut prétendre à une aide financière du Pôle emploi en adressant sa demande à l'agence Pôle Emploi dont il dépendait.

13. Un-e salarié-e en CDD a-t-il droit à une indemnité de fin de contrat ?

Oui, dans certains cas. Cette indemnité, destinée à compenser la précarité de l'emploi, est au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant le contrat.

Mais un taux limité à 6 % peut s'appliquer si une convention ou un accord collectif de branche applicable à l'entreprise, ou un accord d'entreprise ou d'établissement, le prévoit généralement en compensation d'un accès à la formation professionnelle des salarié-e-s en CDD (actions de développement des compétences, bilan de compétences à suivre en dehors du temps de travail...) plus favorable que ce que prévoit la législation.

Imposable et soumise aux cotisations sociales, l'indemnité est versée avec la dernière paie et mentionnée sur le bulletin de paie.

Evidemment, une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé.

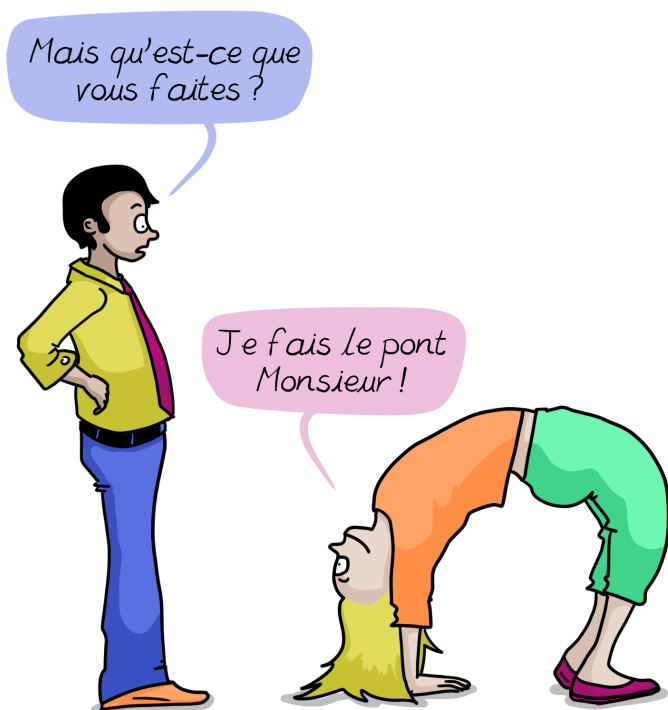
Cette indemnité de fin de contrat est due dans tous les cas sauf :

- Travaux saisonniers y compris le contrat vendanges ;
- Dans certains secteurs d'activité pour lesquels, pour certains emplois, il est d'usage constant de n'embaucher que sous CDD ;
- Contrats conclus avec des jeunes ou des étudiant-e-s pendant les vacances scolaires (genre « job d'été ») ;
- Contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi (contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, contrat unique d'insertion, contrat initiative emploi...) ou, sous certaines conditions, pour permettre à leurs titulaires de bénéficier d'un complément de formation professionnelle. Des dispositions conventionnelles peuvent toutefois prévoir le versement de l'indemnité de fin de contrat au profit des titulaires de ce type de contrats ;
- Conclusion d'un CDI à l'issue du CDD ;
- Refus, par le/la salarié-e, du CDI proposé par l'employeur, pour occuper le

- même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente ;
- Refus par le/la salarié-e du renouvellement de son CDD pour un contrat comportant une clause de renouvellement automatique ;
 - Rupture anticipée du contrat due à une faute grave du/de la salarié-e ou à un cas de force majeure ;
 - Rupture anticipée du contrat due à l'initiative du/de la salarié-e qui justifie d'une embauche en CDI.

14. Quelle est l'indemnisation des jours fériés et des ponts ?

Le/la salarié-e sous contrat à durée déterminée doit bénéficier du paiement des jours fériés chômés dès lors que les autres salarié-e-s de l'entreprise en bénéficient, sauf si le paiement de cet avantage est subordonné à des conditions d'ancienneté qu'il ou elle ne remplit pas.



Emma.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-es, chômeur-euses, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contacter Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

