



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

## Fin d'un contrat à durée déterminée (CDD)

Vérfifié le 22 juin 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le contrat à durée déterminée (CDD) s'achève soit parce qu'il arrive à son terme, soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée. La fin du CDD peut entraîner le versement d'indemnités.

### À la date prévue au contrat

#### Terme du contrat

##### Terme prévu du contrat

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

Si le contrat est suspendu (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R43526>) (congé maladie, maternité, etc.), la date de fin du CDD n'est pas repoussée, sauf exception (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1326>).

**▲ Attention** : lorsque le salarié conserve son emploi après l'échéance du CDD alors qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, le contrat devient un CDI (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34572>). Le salarié 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 du terme du contrat

Le terme du CDD initialement fixé peut être reporté 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 (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F803>)) lorsque le CDD arrive à son terme.

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

#### 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>)
- Force majeure (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R38200>)
- CDD d'usage (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32476>)
- Contrat aidé (contrat unique d'insertion (CUI) - Parcours emploi compétences (PEC)) (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F21006>), contrat de professionnalisation (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F15478>), contrat d'apprentissage (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2918>)) sauf si une convention collective prévoit le contraire
- 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 une convention ou un accord collectif de branche étendu (ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement). 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. Elle doit figurer sur [lafiche de paie \(https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F559\)](https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F559) 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 les documents suivants :

- **Certificat de travail** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F87>)
- **Attestation Pôle emploi** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2867>)
- **Solde de tout compte** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F86>)
- 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

## Rupture anticipée

### Cas autorisés

Le salarié peut mettre fin à son contrat de travail pendant la période d'essai (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1643>) sans motif particulier.

En dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant le terme prévu **uniquement dans les 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>)
- **Force majeure** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24412>)
- **Inaptitude** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1729>) constatée par le médecin du travail

**⚠ Attention** : s'il s'agit d'un **salarié protégé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>), 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** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R17509>).

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** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R12532>) 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 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.



**A noter** : en cas de rupture du contrat pour cause de *force majeure* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R38200>), 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 les documents suivants :

- **Certificat de travail** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F87>)
- **Attestation Pôle emploi** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2867>)
- **Solde de tout compte** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F86>)
- 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

## Textes de référence

- Code du travail : articles L1243-1 à L1243-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189458/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189458/>)  
*Rupture anticipée*
- Code du travail : articles L1243-5 à L1243-12 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189459) ([https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189459](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189459))  
*Rupture à l'échéance*
- Code du travail : article L1234-19 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195628&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195628&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Certificat de travail*
- Code du travail : article L1234-20 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195629&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195629&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Solde de tout compte*
- Réponse ministérielle n°9599 du 5 mars 2013 relative à la requalification du contrat de travail [↗](http://questions.assemblee-nationale.fr/q14/14-9599QE.htm) (<http://questions.assemblee-nationale.fr/q14/14-9599QE.htm>)