

FIN DU CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

Le salarié engagé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ne peut prétendre à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Il pourra toutefois prétendre à certaines indemnités prévues par les textes.

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Le salarié lié par un contrat à durée déterminée peut prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat quelle que soit sa durée.

Article L. 1242-16 du Code du travail

La condition d'ouverture du droit aux congés payés, fixée par l'article L. 3141-3 du Code du travail, n'est donc pas applicable aux contrats à durée déterminée.

Le salarié doit, selon cet article, justifier d'une activité équivalente à un mois de travail effectif au cours de la période de référence.

CONSÉQUENCES

Un contrat à durée déterminée, dont la durée est inférieure à un mois, doit pouvoir bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité compensatrice de congés payés est versée au salarié dès lors que le régime des congés payés, applicable dans l'entreprise, ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 1/10^e de la rémunération totale brute perçue par le salarié durant le contrat.

L'indemnité est déterminée à partir des rémunérations versées durant la période de référence y compris l'indemnité de fin de contrat.

Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BO. Trav. 90 n° 24

Sont pris en compte dans le salaire de référence, les mêmes éléments que pour le calcul de l'indemnité de congés payés. L'indemnité compensatrice de congés payés, calculée selon la règle du 1/10^e doit, par ailleurs, être comparée à la règle du maintien de salaire.

Exemple

Un salarié non cadre embauché sous contrat à durée déterminée est rémunéré sur la base de 1 500 € par mois.

Son contrat débutant le 1^{er} février 2005 a pris fin le 31 mai 2005.

Calcul de l'indemnité de fin de contrat : $(1\,500 \times 4) \times 10\% = 600$ €.

Calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés :

- règle du 1/10^e : $((1\,500 \times 4) + 600) \times 1/10^e = 660$ €
- règle du maintien de salaire (jours ouvrables) : $(1\,500 + 150 (*)) \times \frac{10}{26} = 634,62$ €

26

^(*) Indemnité de précarité : 10 % du salaire du mois

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Lorsque, à l'issue du contrat à durée déterminée, les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de précarité.

Article L. 1243-8 du Code du travail

CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Base de calcul

L'indemnité est calculée en fonction de la rémunération brute perçue par le salarié au cours du contrat.

Circulaire DRT du 29 août 1992

Cette indemnité est égale à **10 %** de l'ensemble de la rémunération pour les contrats conclus après le 20 janvier 2002. Une convention, un accord collectif de branche étendu, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent fixer à **6 %** le taux de l'indemnité due en fin de CDD, sous réserve de prévoir des contreparties en matière de formation professionnelle des salariés en CDD.

Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 - Article 8 - JO du 4 janvier

Pour appliquer le taux réduit prévu par la convention collective, l'entreprise doit proposer au salarié un accès à la formation.

Cass. soc. 11 juillet 2007

L'indemnité est calculée sur le salaire de base ainsi que sur les différentes primes ou majorations versées à l'occasion du travail, non comprise l'indemnité compensatrice de congés payés.

Circulaire DRT du 29 août 1992 - Circulaire du 30 octobre 1990. B.O. Travail 90 n° 24

Le salarié, victime d'un accident du travail, a droit à une indemnité calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme de son contrat.

Cass. soc. 9 octobre 1990 - Bull. civ. V, n° 419

Lorsque la suspension du contrat ne résulte pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il doit être tenu compte, uniquement, de la rémunération maintenue par l'employeur (complément de salaire). Les indemnités journalières de Sécurité sociale sont, par conséquent, exclues de la base de calcul de l'indemnité de fin de contrat.

Circulaire DRT du 29 août 1992

En cas de rupture avant le terme du contrat, sauf faute grave du salarié ou force majeure, l'indemnité de fin de contrat est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et sur celle qu'aurait perçue le salarié jusqu'au terme du contrat.

Article D. 1243-1 du Code du travail

Les frais professionnels et notamment les frais de grands déplacements à l'étranger sont exclus de l'assiette de l'indemnité de précarité.

Cass. soc. 16 juin 2004 - Bardel c/ Sté Comag

Païement de l'indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat doit être versée à la fin du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Article L. 1243-8 du Code du travail

En cas de succession de contrats, l'indemnité de fin de contrat se rapportant à chacun des contrats est due.

Cass. soc. 21 juillet 1993 - Dame Couturier c/ URSSAF du Loir & Cher

Lorsque le dernier contrat est suivi d'un contrat à durée indéterminée, l'indemnité de fin de contrat est due seulement pour le premier contrat.

Cass. soc. 5 février 1992 - Bull. civ. V, n° 66

L'indemnité de fin de contrat reste acquise au salarié en contrat à durée déterminée qui l'a perçue à la fin du contrat même si le contrat est requalifié par la suite en contrat à durée indéterminée.

Cass. soc. 9 mai 2001 - SARL École supérieure de gestion et autre c/ Rosenfeld

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL

L'indemnité de fin de contrat est un complément de salaire qui subit, de ce fait, l'ensemble des charges sociales et fiscales assises sur les salaires.

Article L. 1243-8 du Code du travail

Cette indemnité est également soumise, en tant que revenu d'activité, à la CSG et à la CRDS. L'indemnité de fin de contrat constitue une somme isolée au regard des cotisations de retraite complémentaire AGIRC.

EXCEPTIONS AU VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants : emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère, par nature temporaire, de ces emplois.

Article D. 1242-1 du Code du travail

Le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui sont effectuées par une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

Circulaire DRT n° 18-90 du 30 octobre 1990

Une société fabriquant des produits glacés en toutes saisons et connaissant seulement un accroissement périodique de production n'a pas d'activité saisonnière. Elle est donc tenue de verser une indemnité de précarité aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée pour faire face à ces pics d'activité.

En conséquence, l'URSSAF est fondée à opérer un redressement à raison des indemnités de précarité non versées à ces travailleurs.

Cass. soc. 17 janvier 2002 - URSSAF de Poitou-Charente c/ Société française de congélation ultra-rapide (SOFRACO)

- contrat conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de "personnes sans emploi" ;
- contrat dans lequel l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Exemple

Contrat Initiative Emploi (CIE), contrat de qualification, contrat d'orientation, contrat d'adaptation.

Cass. soc. 2 juin 1992 - Bull. civ., n° 357

Cass. soc. 7 octobre 1992 - Bull. civ., n° 491

- contrat conclu avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.

Selon la circulaire DRT 92-14 du 29 août 1992 lorsque la période du contrat excède celle des vacances scolaires ou universitaires, l'indemnité est due. Il en va de même lorsque le jeune, jusque-là étudiant, ne reprend pas ses études à la prochaine rentrée scolaire ou universitaire.

- refus, par le salarié, d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- rupture anticipée du contrat, due à l'initiative du salarié, à une faute grave ou un cas de force majeure.

L'inaptitude du salarié consécutive à un accident du travail ne constitue pas un cas de force majeure justifiant la rupture immédiate du contrat à durée déterminée.

Cass. soc. 23 mars 1999 - SAOS Olympique de Lyon et du Rhône et autre c/ Bare

Cass. soc. 28 mars 2001 - Kieffer c/ Guth et autre

Exemple

Soit un salarié non cadre dont la rémunération mensuelle est de 1 500 € par mois.

Durée du contrat : 3 mois

Il quitte l'entreprise le 31 mai 2015.

Calcul de l'indemnité de fin de contrat : $(1\,500 \times 3) \times 10\% = 450 \text{ €}$

Calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés (règle du 1/10^e) : $\frac{1\,500 \times 3 + 450}{10} = 495 \text{ €}$

Bulletin de salaire : FIN DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉ - SALARIÉ NON CADRE

EXEMPLE :

Salarié non cadre quittant
l'entreprise le 31.05.2014 à
l'issue de son CDD de 3 mois
Son salaire est de 1 500 €
mensuels

**INDEMNITÉ DE FIN DE
CONTRAT :**

$(1\ 500 \times 3) \times 10\% = 450\ €$

**INDEMNITÉ COMPENSATRICE
DE CONGES PAYES :**

Règle du 10e :

$((1\ 500 \times 3) + 450) / 10$
 $= 495\ €$

BASE CSG / CRDS :

$(\text{brut} \times 0,9825) + \text{cotisations}$
 $\text{patronales de prévoyance} :$
 $(2\ 445 \times 0,9825) + 36,68$
 $= 2\ 438,89\ €$

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20 % pour cette
entreprise

NET :

Brut Sécurité sociale -
total des retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.05.2014			Date de la Paie : 01.06.2014		
SALAIRE (Base 151,67 h)		1 500,00			
INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT		450,00			
I.C.C.P. (1/10e)		495,00			
SALAIRE BRUT		2 445,00			

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	2 438,89	2,90%	70,73		
CSG	2 438,89	5,10%	124,38		
ASSURANCE MALADIE	2 445,00	0,75%	18,34	13,10%	320,30
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	2 445,00	0,25%	6,11		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	2 445,00	6,80%	166,26	8,45%	206,60
Totalité	2 445,00			1,75%	42,79
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 445,00			5,25%	128,36
ACCIDENT DU TRAVAIL	2 445,00	variable		1,20%	29,34
FNAL	2 445,00			0,50%	12,23
VERSEMENT TRANSPORT	2 445,00			2,70%	66,02
CHÔMAGE/FNGS					
TA	2 445,00	2,40%	58,68	4,30%	105,14
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	1 500,00	3,05%	45,75	4,58%	68,70
AGFF T1	1 500,00	0,80%	12,00	1,20%	18,00
ARRCO (SI)	945,00	3,05%	28,82	4,58%	43,28
AGFF(SI)	945,00	0,80%	7,56	1,20%	11,34
PRÉVOYANCE					
T1	2 445,00			1,50%	36,68
TOTAL DES RETENUES			538,63		1 088,76

NET À PAYER	1 906,37
CSG & CRDS	70,73
NET IMPOSABLE	1 977,09

Payé le : _____ Par virement du : _____

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT

Cas de rupture autorisée

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme, sauf faute grave ou force majeure.

Ce principe trouve à s'appliquer que l'exécution du contrat ait ou non commencé.

Cass. soc. 12 mars 2002 - AGS de Paris et a. c/ Detmers et a.

La force majeure s'entend de la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Inaptitude

L'inaptitude du salarié à son emploi n'est pas considérée comme étant un cas de force majeure.

Cass. soc. 12 février 2003 - SARL Restaurant les Cygnes c/ Benzaquen

La déclaration d'inaptitude prononcée par le médecin du travail à l'encontre du salarié sous contrat à durée déterminée n'autorise, par conséquent, pas l'employeur à rompre de façon anticipée le contrat à durée déterminée.

Cass. soc. 12 juillet 1999 - Bonard c/ SARL Transports Gelin

PÉRIODE D'ESSAI

Les dispositions de l'article L. 1243-4 du Code du travail ne sont pas applicables durant la période d'essai.

En conséquence, la rupture du contrat à durée déterminée pendant la période d'essai ne permet pas au salarié d'obtenir le paiement des dommages et intérêts prévus à l'article L. 1243-4 du Code du travail.

Cass. soc. 23 avril 1997 - Moczadlo c/ Lorne

SANCTIONS

La méconnaissance de ces dispositions par l'employeur ouvre droit, au profit du salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins équivalent aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Article L. 1243-2 du Code du travail

MONTANT DE L'INDEMNITÉ

L'indemnité est calculée en fonction de la rémunération brute dont aurait bénéficié le salarié et non en fonction de la rémunération nette.

Cass. soc. 7 octobre 1992 - Bull. civ. V, n° 497

L'indemnité ne peut, du fait de son caractère forfaitaire, subir aucune réduction.

Exemple

Les indemnités journalières maladie versées par la Sécurité sociale ne peuvent être déduites.

Cass. soc. 31 mars 1993 - SA Skin Pack c/ Mme Motulski

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

L'indemnité est imposable et soumise à cotisations de Sécurité sociale à concurrence du montant que le salarié aurait perçu jusqu'à la fin du contrat.

Lettre-circ. ACOSS 2001-22 du 25 janvier 2001

CE 5 mai 2010

L'administration fiscale admet cependant que la fraction de l'indemnité supérieure au montant des rémunérations qui auraient été perçues par le salarié jusqu'au terme de son contrat est soumise au régime de l'indemnité de licenciement et exonérée fiscalement dans les limites fixées par l'art 80 duodecimes du CGI. (2 fois la rémunération annuelle brute N-1 précédant la rupture du contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond annuel de Sécurité sociale ou le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi).

Cependant, aucune disposition légale n'assimile à une période de travail effectif la période de travail non effectuée en raison de la rupture anticipée du contrat. Le salarié n'acquiert donc pas de congés payés sur cette période.

Cass. soc. 7 octobre 1992 - SA Pidou c/ Leday

Cass. soc. 16 novembre 1993 - Sté louis Borghèse et Cie c/ Merrant

À l'opposé, ces dommages et intérêts sont assujettis dans leur intégralité à CSG/CRDS.

Circulaire DSS/5B n° 2006/175 du 18 avril 2006

Cass. civ. 2^e - 7 juin 2006 - M. Franck Gava c/ Société Stade Rennais Football Club SA

NON CUMUL AVEC LES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

Les dommages et intérêts, prévus par l'article L. 1243-4 du Code du travail, en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée, et qui doivent être d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat, ne peuvent se cumuler avec les indemnités de chômage servies par Pôle emploi au titre de cette période.

Cass. soc. 14 janvier 1997 - Ecard c/ Assedic de Paris