

Dernière mise à jour le 22 août 2024

Les indemnités et documents de fin de CDD

En fin de CDD, une indemnité de précarité est due sauf exceptions et un certain nombre de documents doivent être remis au salarié.

Sommaire

- L'indemnité de fin de contrat
- L'indemnité de congés payés
- Les documents de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat

En principe, lorsqu'un CDD se termine à son terme sans être poursuivi par un CDI, vous versez une prime de fin de contrat (aussi appelée "prime de précarité").

Cette indemnité est égale à 10 % du salaire brut perçu pendant la totalité du CDD. La loi Fillon du 3 janvier 2003 a prévu que ce taux peut être réduit à 6 % par un accord collectif de branche étendu en contre partie d'action de formation professionnelle. Pour que le taux de 6 % soit applicable dans votre entreprise, il faut donc que la convention convention le prévoit.

Toutefois l'indemnité de précarité n'est pas due dans certains cas, notamment :

- fin de contrat d'extra ;
- fin de contrat saisonnier ;
- contrat conclu avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- contrat particulier visant l'embauche de certains demandeurs d'emploi ou destiné à assurer un complément de formation professionnelle ;
- CDD suivi d'une embauche immédiate en CDI ;
- refus d'une proposition d'embauche immédiate en CDI dans un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'indemnité de congés payés

Outre son dernier salaire, le salarié doit également percevoir une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % de la totalité des salaires perçus pendant le CDD, prime de précarité comprise.

Les documents de fin de contrat

Vous devez remettre à votre salarié :

- un certificat de travail,
- une attestation Pôle Emploi,
- le dernier bulletin de salaire,
- un reçu pour solde de tout compte,
- épargne salariale : lorsqu'il existe un dispositif d'épargne salariale dans l'entreprise (ex. intéressement), un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre de la participation, de l'intéressement ou des plans d'épargne doit être remis au salarié ainsi que l'état récapitulatif s'insère dans un livret d'épargne salariale.

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/etablir-remettre-documents-fin-contrat-travail.html> »