

DORH DSR	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH  <b>Cessation de fonctions</b>	Référence au plan de classement  <b>PX 8</b>	Pages  <b>1</b>
-------------	---	---	-----------------------

<b>6 - LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE.....</b>	<b>2</b>
61 - RUPTURE ANTICIPEE DU CDD.....	2
62 - ARRIVEE A TERME D'UN CDD .....	2
621 - <i>Indemnité de fin de contrat</i> .....	2
<b>A - Principes</b> .....	2
<b>B - Calcul de l'indemnité</b> .....	4
<b>C - Modalités de versement</b> .....	4
622- <i>Indemnité de congés payés non pris L. 122-3-3 du Code du travail</i> .....	4
<b>A - Indemnité compensatrice de congés payés</b> .....	4
<b>B - Congés payés des agents contractuels employés sous CDD</b> .....	4
63 - NON EMBAUCHE D'UN JEUNE APPRENTI .....	5
64 – CONSÉQUENCES D'UNE REQUALIFICATION DE CDD EN CDI .....	5

L. Circ. PO/SPEL/A1  
B698/PB7/DB  
du 21.12.90, § 824

## 6 - LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

### 61 - RUPTURE ANTICIPEE DU CDD

#### [Cf. indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail](#)

La rupture anticipée du CDD en dehors des cas limitativement autorisés par le Code du travail est sanctionnée (article L. 122-3-8 du Code du travail).

L'employeur qui prend l'initiative de rompre de façon anticipée et non justifiée un CDD est redevable envers le salarié d'une indemnité au moins égale aux rémunérations que celui-ci aurait perçues jusqu'au terme de son CDD (ou du terme prévisible en cas de CDD sans terme précis).

Cette indemnité constitue une réparation forfaitaire minimale incompressible et indépendante du préjudice subi.

Il appartient au juge d'évaluer souverainement le préjudice subi par le salarié en raison de cette rupture.

A cette indemnité s'ajoutent les indemnités de rupture habituelles d'un CDD (notamment, l'indemnité de précarité et l'indemnité compensatrice de congés payés).

Cette indemnité a un caractère de **dommages et intérêts**.

Voir § 233 chapitre 1 du présent Recueil.

### 62 - ARRIVEE A TERME D'UN CDD

#### 621 - Indemnité de fin de contrat

##### *A - Principes*

*REFERENCES : Art L.122-3-4 du Code du Travail ;  
Art L.122-2 D 121-1 du Code du Travail ;  
Circ. DRT 14 du 29.08.1992.*

L'article L.122-3-4 du Code du Travail institue au bénéfice des salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, une indemnité destinée à compenser la précarité de leur situation.

En effet, à l'échéance du terme de son contrat à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat.

#### Cette indemnité est due :

Cette indemnité est versée au terme du contrat même si initialement le terme de celui-ci était imprécis.

1. Lorsqu'il y a poursuite de la relation contractuelle sous forme d'un nouveau CDD (succession de CDD).
2. En cas de renouvellement du contrat (l'indemnité n'est due qu'à l'issue du renouvellement mais se calcule sur la durée totale du contrat, renouvellement inclus).
3. Lorsque le CDD et le CDI sont séparés d'une interruption (même de quelques jours).
4. Lorsque le contrat est rompu par anticipation d'un commun accord des parties.

FRHD 2004.41  
du 22.10.04

5. Lorsque le contrat est conclu pour la durée des vacances avec un jeune qui vient d'achever son cursus scolaire ou universitaire et n'envisage pas de poursuivre des études à la rentrée.
6. Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une durée qui excède celle des vacances scolaires ou universitaires.
7. Lorsque le salarié refuse le renouvellement qui lui est proposé alors que le principe et les modalités de ce renouvellement n'ont pas été fixés dans le contrat initial.
8. Lorsque le salarié refuse de poursuivre son contrat au-delà de sa durée minimale.

**Cette indemnité n'est pas due :**

1. Lorsque les relations contractuelles se poursuivent immédiatement sous contrat à durée indéterminée (en cas de succession de CDD, seule l'indemnité afférente au dernier contrat n'est pas due).
2. En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié justifiant d'une embauche en CDI dans une autre entreprise.
3. En cas de rupture anticipée du contrat par le salarié ou l'employeur à la suite d'une faute grave ou lourde de l'intéressé, en cas de force majeure, ou du fait d'un sinistre relevant de la force majeure.
4. En cas de rupture pendant la période d'essai.
5. En cas de conclusion d'un contrat avec un jeune (majeur ou mineur qui suit effectivement un cursus scolaire ou universitaire) pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires quel que soit le motif de conclusion du contrat.
6. Lorsque le salarié refuse un CDI proposé avant la survenance du terme du CDD, destiné à ce qu'il occupe un même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
7. Pour les CDD sans terme précis, lorsque, après que le salarié ait accepté la prolongation de son contrat au-delà de la durée minimale, il rompt celui-ci avant la réalisation.
8. Lorsqu'un salarié refuse le renouvellement de son contrat dans lequel est prévu une clause de renouvellement automatique liant les parties.
9. En cas de rupture du contrat par le salarié au cours du renouvellement du CDD.
10. En cas de requalification du contrat postérieure à la cessation du contrat.
11. Lorsqu'un contrat a été conclu dans le cadre de la politique de l'emploi (contrat conclu au titre de dispositions législatives et réglementaire destinées à favoriser l'embauchage *sauf contrat jeunes*) ou pour permettre l'acquisition d'un complément de formation (salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle prévu par la législation sur les handicapés ou la législation de sécurité sociale).

NDS n° 77  
du 23.12.04

Il convient de noter que cette indemnité n'est pas due à l'échéance du terme des contrats de formation en alternance.

Le non-respect des règles relatives au versement de l'indemnité de fin de contrat est passible de sanctions pénales.

***B - Calcul de l'indemnité***

FRHD 2002.57  
du 12.02.02

L'indemnité de fin de contrat est égale à 10 % depuis le 20 janvier 2002 (à 6 % auparavant) de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat (primes et accessoires compris à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés) pour les contrats conclus ou renouvelés après le 1er novembre 1990.

En cas de rupture anticipée du fait de l'employeur (sauf faute grave du salarié ou force majeure), elle est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qui aurait été perçue jusqu'au terme du contrat.

***C - Modalités de versement***

L'indemnité est versée en complément de la rémunération.

NDS n° 78  
du 16.04.96, § 2 - NB  
≠

Cette indemnité constitue un complément de salaire qui s'ajoute à la rémunération brute totale perçue par le salarié. Elle bénéficie donc de l'ensemble des règles applicables aux salaires : prescription, privilège, garantie de paiement, cessibilité et saisissabilité partielle, etc.

**622- Indemnité de congés payés non pris L. 122-3-3 du Code du travail*****A - Indemnité compensatrice de congés payés***

*Cf. art. 29 et 49 de la convention commune*

Pour ordre (Cf. chapitre 4 du présent Recueil PX)

FRHD 91.54 du 20.11.91

***B - Congés payés des agents contractuels employés sous CDD***

- **CDD d'une durée inférieure à un mois :**

NDS n° 66 du 31.03.98  
Chap. V

Le salarié qui ne justifie pas avoir travaillé un mois continu chez le même employeur, a droit à une indemnité compensatrice de congés payés qui ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale brute due au salarié, laquelle comprend l'indemnité de fin de contrat.

- **CDD d'une durée égale ou supérieure à un mois :**

Les congés payés ne sont acquis que dans la mesure où le contractuel justifie au minimum d'un temps équivalent à un mois de travail effectif ou à quatre semaines de travail effectif. Ils doivent être pris pendant la durée du contrat.

Toutefois, pour les contrats de courte durée, le contractuel a le choix entre la prise effective de ses congés pendant le contrat ou le paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés à l'issue de celui-ci.

"Par dérogation aux dispositions applicables aux contrats à durée indéterminée, le salarié embauché par contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat qu'elle qu'ait été la durée de celui-ci, dès lors que le régime des congés applicables dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre".

NDS n° 66 du 31.03.98  
Chap. V

L'indemnité compensatrice de congés payés est calculée suivant les mêmes modalités que l'indemnité de congés payés : règle du dixième ou maintien du salaire, déduction faite éventuellement des congés effectivement pris. Les congés payés effectivement pris au titre d'un CDD doivent être déduits de l'indemnité versée éventuellement en fin de contrat.

Cette indemnité ayant le caractère d'un salaire est soumise à charges sociales et à l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que celui-ci.

Indemnité compensatrice de congés payés : code élément : 1020.

### 63 - NON EMBAUCHE D'UN JEUNE APPRENTI

BRH 1998 RH 43 du  
17.08.98

A l'issue d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de qualification ou d'adaptation, si le jeune ne bénéficie pas d'un contrat d'embauche, il peut prétendre aux allocations de chômage si par ailleurs il en remplit toutes les conditions. Dans cette hypothèse, La Poste verse les allocations de chômage.

### 64 – CONSEQUENCES D'UNE REQUALIFICATION DE CDD EN CDI

[\(Cf. Indemnités versées lors de la rupture d'un contrat de travail\)](#)

Le salarié peut prétendre, d'une part, à une indemnité **au moins égale à un mois de salaire** (article L. 122-3-13 du Code du travail) et, d'autre part, aux dispositions relatives au licenciement.

NDS n° 77  
du 23.12.04

En effet, la requalification de CDD en CDI conduit le juge à appliquer à la rupture du contrat devenu CDI, les règles régissant le licenciement lorsque le salarié ne travaille plus dans l'entreprise.

Le juge apprécie alors la légitimité de la rupture c'est-à-dire son caractère réel et sérieux, étant entendu qu'elle ne peut être instituée par la seule survenance du terme du CDD.

En conséquence, lorsqu'un juge fait droit à une demande d'un salarié visant à considérer que la rupture du contrat est abusive de la part de l'employeur, le salarié peut donc prétendre à des **dommages- intérêts pour rupture abusive** (cf. ci-dessus II – B §2 ou §5) et au versement d'une **indemnité compensatrice de préavis** (cf. ci-dessus I- A).

Enfin, il convient de noter que la Cour de cassation considère que : *« l'indemnité de précarité qui compense pour le salarié la situation dans laquelle il est placé du fait de son CDD, lorsqu'elle est perçue par le salarié à l'issue de son contrat, lui reste acquise nonobstant une requalification ultérieure de ce contrat en CDI »*.