



## ► VIE PRO # CONTRAT

# CDD: tout ce que l'employeur vous doit

DU DÉBUT À LA FIN D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE, LES SALARIÉS ONT DES DROITS AYANT UN IMPACT FINANCIER. LE POINT SUR LEUR DÛ À CHACUNE DES ÉTAPES. Par Violette Queuniet

### NOTRE EXPERT



**Alexandre EBTEDAEI**  
Avocat associé au cabinet  
d'avocats d'affaires **FTPA**

### À L'EMBAUCHE

Votre contrat à durée déterminée (CDD) doit préciser le poste que vous occupez, le motif du recours au CDD et votre rémunération, primes comprises. Celle-ci ne peut être inférieure à celle d'un salarié occupant le même poste en contrat à durée indéterminée (CDI). La règle qui prévaut est : à travail égal, salaire égal. Attention, ce principe d'égalité ne s'applique qu'aux éléments de rémunération en rapport avec le poste de travail. Par exemple, si une prime est versée à partir d'un an d'ancienneté, vous n'en bénéficierez qu'à partir d'un an de maison.

L'employeur doit vous remettre votre contrat dans les deux jours suivant votre embauche.

Nouveauté introduite par les ordonnances Macron: un retard de transmission n'entraîne plus à lui seul une requalification du CDD en CDI. En compensation, vous pouvez prétendre à une indemnité d'un montant maximal d'un mois de salaire. Encore faudra-t-il prouver aux prud'hommes que ce retard a produit un préjudice, par exemple, l'impossibilité d'obtenir un prêt bancaire.

### PENDANT L'EXÉCUTION DU CONTRAT

Toujours selon le principe d'égalité, un salarié en CDD bénéficie des mêmes avantages que les salariés en CDI : titres-restaurant, primes, congés supplémentaires, prestations offertes par le comité d'entreprise dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, compte épargne-temps, accès aux équipements (douche, vestiaire, restaurant d'entreprise, etc.). Autre avantage : vous avez droit à la même couverture sociale complémentaire que le reste des salariés. Cependant, si vous êtes déjà affilié à une autre couverture santé, vous pouvez y renoncer. Seules les prestations liées à des conditions d'ancienneté ne vous sont pas dues si vous ne les remplissez pas. Ainsi, la participation et l'intéressement sont accessibles à partir de trois mois d'ancienneté (sauf conditions plus favorables). Par ailleurs, vous avez droit aux formations proposées par l'entreprise. En outre, vous

### DE NOUVELLES RÈGLES

Les ordonnances Macron, intégrées aujourd'hui dans le Code du travail, ont apporté deux changements majeurs pour les salariés en CDD :

- ➊ la durée maximale du CDD peut désormais dépasser dix-huit mois;
- ➋ le CDD peut être renouvelé plus de deux fois.

**Attention**, ces règles ne s'appliquent que si un accord de branche le prévoit.

Faute d'accord, c'est l'ancienne obligation légale – durée maximale de dix-huit mois et deux renouvellements au plus – qui prévaut. Pour le moment, aucun accord n'a été signé.

« Seules les branches qui utilisent déjà beaucoup de contrats précaires (audiovisuel, restauration, entretien, etc.) pourraient être tentées d'ouvrir des négociations », estime M<sup>e</sup> Ebtedaei, avocat associé au cabinet d'avocats d'affaires **FTPA**.





alimentez votre compte personnel de formation (CPF) proportionnellement au temps de travail effectué dans l'année. Enfin, vous acquérez 2,5 jours de congés payés par mois de présence.

### À LA FIN DU CONTRAT

Votre employeur est tenu de vous verser une indemnité de fin de contrat (IFC) à l'issue de votre CDD. Son montant est égal à 10 % de votre rémunération totale brute, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Il peut être ramené à 6 % si un accord de branche le prévoit, à condition de compenser la différence par le financement d'une formation. Cette indemnité n'est pas due :

- si votre employeur vous embauche en CDI ;
- en cas de rupture anticipée du contrat à votre initiative ;
- en cas de rupture anticipée due à une faute grave de votre part ou en cas de force majeure.

Si la rupture anticipée du CDD est à l'initiative de l'employeur (pour un autre motif que la faute grave ou le cas de force majeure), l'indemnité est calculée sur la base de la

rémunération déjà perçue et de celle que vous auriez dû percevoir jusqu'au terme du contrat. L'indemnité de fin de contrat vous est versée en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant. Elle est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Attention, en cas de signature d'un nouveau CDD, l'indemnité est due pour chaque contrat et versée au terme de chacun. En cas de renouvellement du contrat, l'indemnité est due à votre départ définitif mais se calcule sur la durée totale du contrat, renouvellement inclus. Vous recevrez par ailleurs une indemnité compensatrice de congés payés (ICP) si vous ne les avez pas pris. Son montant correspond à 10 % de votre rémunération totale brute. L'indemnité de fin de contrat est retenue dans le calcul du montant de l'indemnité de congés payés. Par exemple, avec une rémunération brute de 2000 euros, l'IFC sera de 200 euros (2000 € x 10 %), l'ICP sera de 220 euros (2200 € x 10 %). À la fin de votre contrat, votre employeur vous remet un solde de tout compte et les documents destinés à Pôle emploi.