



PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021
**LES DIFFERENTS TYPES DE
CONTRAT DE TRAVAIL**

PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021
**LES DIFFERENTS TYPES DE
CONTRAT DE TRAVAIL**

LE CDD

PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021
**LES DIFFERENTS TYPES DE
CONTRAT DE TRAVAIL**

**N°113
BIS**

PRESTO

Les différents types de contrat de travail

SOMMAIRE

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée saisonnier

Le contrat de travail temporaire (CTT)

Le contrat à durée indéterminée saisonnier de chantier ou d'opération (CDI-C)

Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

RAPPEL

Le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail (**article L.1221-2 du Code du travail**).

Par définition, le CDI est conclu sans limitation de durée.

Il peut être rompu à tout moment par le salarié (*démission*), ou par l'employeur (*licenciement*), ou d'un commun accord entre les 2 parties (*rupture conventionnelle, congé de mobilité, ...*).

S'il est à **temps plein**, le CDI ne faisait pas obligatoirement l'objet d'un contrat écrit.

En revanche, un CDI à **temps partiel** doit obligatoirement être écrit (**article L.3123-6 du Code du travail**). A défaut, un CDI à temps plein est présumé exister.

Sauf s'il est émancipé, un mineur ne peut signer un contrat qu'avec l'autorisation de son représentant légal.

En termes de formalisme, le CDI doit être rédigé en français.

Dans le cas où le salarié est étranger, une traduction du contrat doit être rédigée dans la langue du salarié à sa demande.

Il n'y a pas de mentions obligatoires sauf si la Convention collective le prévoit.

En pratique, les éléments suivants sont, par usage, indiqués (**articles L.1221-1 à L.1221-5 du Code du travail**) :

- Identité et adresse des parties ;
- **Fonction et qualification professionnelle** ;
- **Lieu de travail** ;
- **Durée du travail** ;
- **Rémunération (salaire et primes)** ;
- Congés payés ;
- Durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Délais de préavis en cas de rupture du contrat ;
- Clauses particulières notamment non-concurrence, mobilité, etc...

En outre, le contrat de travail doit mentionner l'organisme destinataire de la Déclaration Préalable d'Embauche (DPE).

A défaut, il devra remettre au salarié, au moment de l'embauche, un document dans lequel doivent figurer (**article R.1221-9 du Code du travail**) :

- Son nom et sa dénomination sociale ;
- Le Code APE ou NAF ;
- La date et l'heure d'embauche.

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée est un contrat précaire.

La différence entre un CDD et un CTT (contrat de travail temporaire) :

Le CDD implique **une relation bilatérale**, employeur et salarié, reposant sur un pouvoir disciplinaire et un contrat de travail.

Le CTT implique **une relation triangulaire**, entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et le salarié temporaire :

- L'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice **dispose d'un contrat de mise à disposition** ;
- L'entreprise de travail temporaire et le salarié temporaire **dispose d'un pouvoir disciplinaire et un contrat de travail** ;
- L'entreprise utilisatrice et le salarié temporaire **dispose d'un contrat ou lettre de mission avec un pouvoir de direction**.

Le Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI) étant la forme normale et générale de la relation de travail, **la conclusion d'un Contrat à Durée Déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire** et seulement dans les cas énumérés par la loi.

Article L.1242-1 du Code du travail :

*« Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir **ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise** ».*

Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un CDI.

I. Sur les cas de recours

Les cas de recours au CDD sont limités (**articles L.1242-2 du Code du travail**) :

*« **Sous réserve des dispositions de l'article L.1242-3**, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :*

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de Branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise. »

Article L.1242-3 :

Modifié par LOI n°2020-1674 du 24 décembre 2020 - art. 6

Modifié par LOI n°2020-1674 du 24 décembre 2020 - art. 7

« Outre les cas prévus à l'article L.1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

3° Lorsque l'employeur confie des activités de recherche au salarié et participe à sa formation à la recherche et par la recherche dans les conditions fixées à l'article L. 412-3 du code de la recherche ;

4° Lorsque l'employeur confie au salarié, dans les conditions fixées à l'article L. 431-5 du même code, des activités de recherche en vue de la réalisation d'un objet défini et qu'il s'engage à fournir au salarié une expérience professionnelle complémentaire au diplôme de doctorat prévu à l'article L. 612-7 du code de l'éducation.

II. Sur les interdictions

Il est interdit de conclure un CDD (**articles L.1242-2 et suivants, L.1251-6 et suivants du Code du travail**)

- Pour remplacer un salarié gréviste ;
- Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux ;
- *Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.*

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

1° Lorsque la durée du contrat de travail n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;

2° Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité social et économique, s'il existe.

Les dérogations prévues aux 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article L.1233-45.

- Ou toute forme de CDD ayant pour objet ou pour effet de pourvoir un emploi à caractère permanent ;

Exemple de cas de recours autorisés ou pas :

- Le contrat écrit d'une salariée engagée comme monitrice-éducatrice pour un stage probatoire **de qualification à un emploi permanent** pour une durée d'un an ? **(NON)**
- L'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI ? **(OUI)**

- CDD pour surcroît d'activité lié à l'organisation chaque année d'exposition ? **(NON)**
- Une commande exceptionnelle à l'export de 20 mois ? **(OUI)**
- Embauche d'une caissière en CDD pour la période de lancement du magasin ? **(NON)**
- CDD mentionnant comme motif le lancement d'un nouveau journal ? **(NON)**
- CDD conclu avec un salarié dans le cadre de lancement de nouveaux produits ? **(NON)**
- Remplacement en cascade ? **(OUI)**

III. Sur la forme et le contenu

Le CDD doit être établi par écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

Il doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables qui suivent l'embauche.

Le non-respect de ce délai n'entraîne pas, à lui seul, la requalification du CDD en CDI, mais ouvre droit pour le salarié à une indemnité.

Le défaut de signature du contrat s'assimile en une absence de contrat, ce qui ouvre droit au salarié à une demande de requalification de celui-ci en CDI.

Concernant la forme du CDD :

- Il doit obligatoirement être écrit ;
- Être rédigé en français ;
- Être signé tant par le salarié que par l'employeur ;
- Doit contenir les mentions obligatoires suivantes :

Le contrat de travail à durée déterminée comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment **(L.1242-12)**

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Article L.1242-12-1 :

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu en application du 6° de l'article **L.1242-2**, il comporte également :

1° La mention " contrat à durée déterminée à objet défini " ;

2° L'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;

3° Une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;

4° La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;

5° L'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;

6° Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;

7° Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat, par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

L'absence **de la définition, du nom de la personne remplacée, de la date d'échéance (si terme précis), et la désignation du poste** ont pour conséquence la requalification en CDI.

IV. Sur la durée du contrat

1. Contrat à terme précis

Le CDD doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion (**Article L.1242-7 du Code du travail**).

Un accord de Branche étendu peut fixer la durée totale du CDD sauf pour :

- Les contrats destinés à assurer un complément de formation professionnelle ou à favoriser l'embauche (ex. CDD Sénior durée maximale 36 mois) ;
- Le contrat de projet (durée minimale 18 mois et maximale de 36 mois).
- En absence de telles dispositions conventionnelles, la durée totale du CDD :
- **Ne peut excéder 18 mois, renouvellements compris ;**
- Peut être réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

- Peut être portée à 24 mois :
- Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;
- Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;
- Dans le cas d'une commande exceptionnelle à l'exportation. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

2. Contrat sans terme précis

a) Durée minimale

Le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent ;
- Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- Pour les emplois saisonniers ;
- Pour les emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI (**article D.1242-1 du Code du travail**).

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale.

Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

En cas de retour du salarié remplacé ou de la réalisation de l'objet du contrat avant l'expiration de la durée minimale, le contrat doit se poursuivre jusqu'au dernier jour de celle-ci. (**Cass. Soc., 28/9/2005, n° 03-44.757**).

b) Report du terme du contrat

Lorsque le CDD est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le terme du contrat initialement fixé peut-être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

c) Renouvellement du contrat

Seuls les contrats comportant **un terme fixé avec précision** dès leur conclusion peuvent être renouvelés.

Un accord de Branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles.

En l'absence de dispositions conventionnelles, le renouvellement est possible 2 fois pour une durée déterminée.

Renouvellement compris, la durée déterminée, ajoutée à la durée du contrat initial ne peut pas excéder la durée maximale prévue pour le type de contrat initialement conclu.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Il nécessite l'accord des 2 parties, le salarié et l'employeur, même si une clause du contrat prévoit la possibilité d'un renouvellement. (**Articles L.1243-13 et L.1243-13-1 du Code du travail**).

V. Sur les contrats successifs

1. Sur un même poste de travail

a/ Délai de carence

Quand un CDD prend fin, il n'est pas possible de recourir à un nouveau CDD **pour pourvoir le même poste de travail**, avant l'expiration d'une période dont la durée peut être fixée par un **accord de Branche étendu**.

A défaut, ce délai de carence est égal :

- **Au tiers de la durée du contrat initial**, renouvellements inclus, si cette durée est au moins de 14 jours ;
- **A la moitié de la durée du contrat initial**, renouvellements inclus, si cette durée est inférieure à 14 jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer les délais de carence.

b/ Non application du délai de carence

Un accord de Branche étendu peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

A défaut, le délai de carence ne joue pas dans les cas suivants :

- Nouvelle absence du salarié remplacé ;
- Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- Emploi à caractère saisonnier ;
- CDD d'usage ;
- Contrat conclu au titre de la politique de l'emploi ;
- Rupture anticipée du contrat ;
- Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

(**Articles L.1244-4 et L.1244-4-1 du Code du travail**)

2. Avec un même salarié

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du CDD, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée (CDI), quelle que soit la nature de l'emploi occupé.

Exceptions : La succession continue de CDD avec un même salarié est possible dès l'instant où chacun d'eux est conclu pour les motifs :

- De remplacement ;
- D'urgence ;
- D'usage ;
- De travail saisonnier ;
- Rupture anticipée du CDD du fait du salarié (ou refus de renouvellement).

VI. Sur l'exécution du contrat

1. Période d'essai

Pour être opposable au salarié, la période d'essai doit être expressément prévue dans le contrat.

Elle ne peut excéder 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de :

- 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois, si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

Lorsqu'un contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale. (**Article L.1242-2 du Code du travail**).

2. Statut du salarié

Le statut du salarié repose sur le principe d'égalité des droits.

a / Droit individuel

Les salariés en CDD ont généralement les mêmes droits et obligations que ceux en CDI. (**Article L.1242-14 du Code du travail**).

Le salarié en CDD exécute son travail dans des conditions identiques à un CDI :

- Durée de travail ;
- Travail de nuit ;
- Repos hebdomadaire ;
- Jours fériés ;
- Hygiène et sécurité ;
-

Il peut accéder aux mêmes équipements collectifs :

- Transport ;
- Restauration ;
- Tickets restaurants ;

- Douches ;
- Vestiaires, bibliothèques ;
- Salles de sport, de repos ;
-

La rémunération d'un salarié en CDD ne peut être inférieure au montant que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié en CDI de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions. (**Article L.1242-15 du Code du travail**).

En ce qui concerne **la durée minimale de travail**, les salariés en CDD peuvent être employés à temps partiel.

En outre, les contrats conclus pour le remplacement de salariés absents ne sont pas soumis à la durée minimale de 24h hebdomadaires. Il en va de même pour les contrats de moins d'une semaine.

Le salarié en CDD doit bénéficier d'une **formation** en matière de sécurité, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

En outre, si le salarié occupe un poste de travail inscrit sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité, il doit recevoir une formation à la sécurité renforcée et bénéficier d'une information et d'un accueil adaptés.

b/ Droit collectif

Dans les mêmes conditions que les autres salariés, il est électeur et éligible et peut être désigné comme représentant syndical.

Il dispose des mêmes moyens d'actions dans l'exercice de son mandat.

VII. Sur la fin du CDD

1. A l'échéance du terme du contrat

Le CDD est rompu de plein droit à l'issue du terme.

a/ Indemnité de fin de contrat

Elle est destinée à compenser la précarité de la situation dans laquelle se trouve le salarié à la fin du contrat.

Le salarié en CDD a le droit à une **indemnité compensatrice de congés payés** au titre du travail effectivement accompli au cours du contrat, quelle que soit sa durée.

Elle est versée à la fin du contrat, **sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un CDI**.

Elle n'est pas due (**articles L.1243-8 et L.1243-10 du Code du travail**) :

- Dans le cas de contrats conclus :
 - Pour des emplois à caractère saisonnier ;
 - Pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI ;
 - Pour la réalisation de travaux de vendanges ;

- Dans le cadre des mesures pour l'emploi, sauf CDD senior ;
- Avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires, quels que soient les motifs de conclusion du CDD ;
- Si au terme du CDD, l'employeur propose au salarié, de manière formelle, la poursuite du contrat en CDI, pour le même emploi ou un emploi similaire ;
- Lorsque le salarié refuse le CDI proposé par l'employeur, entrant dans les critères définis supra ;
- En cas de rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.
- **Montant de l'indemnité de fin de contrat :**
- Généralement, **elle est égale à 10 % de la rémunération totale brute** versée au salarié pendant son contrat, cependant, un accord collectif peut fixer un montant plus élevé ;
- Toutefois, le montant de cette l'indemnité de fin de contrat peut être réduit à 6 % si **une convention ou un accord collectif de Branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit**, moyennant des contreparties à l'égard des salariés, tel qu'un accès privilégié à la formation professionnelle des salariés en CDD ;
- L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

b/ Avant l'échéance du terme du contrat

Il s'agit, dans le cas des contrats à terme précis, de la rupture du contrat avant l'arrivée de la date prévue au contrat ; ou de la rupture du contrat avant la date de la durée minimale stipulée dans le contrat ; ou de la rupture du contrat avant la réalisation de l'objet du contrat.

Une fois la période d'essai terminée, la rupture anticipée du contrat peut intervenir dans les seuls cas suivants (**articles L.1243-1 et 2 du Code du travail**) :

- Commun accord des parties, **résultant d'une volonté claire et non équivoque** ;
- Faute grave ou lourde du salarié ou de l'employeur ;
- Force majeure ;
- Inaptitude du salarié ;
- Embauche du salarié en CDI ;
- Seulement pour les contrats à objet défini : rupture du contrat possible pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion, puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Les cas de rupture prohibé sont :

- Insuffisance professionnelle ;
- Licenciement économique ;
- Longue maladie ;
- ...

VIII. Sur les conséquences d'une rupture anticipée injustifiée du CDD

1. Rupture à l'initiative de l'employeur

En dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, le salarié a droit à :

- Des dommages et intérêts dont le montant est au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- L'indemnité de fin de contrat, calculée sur la base des rémunérations totales et des dommages et intérêts évoqués supra ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés calculée uniquement en fonction de la durée de travail effectivement accomplie.

2. Rupture à l'initiative du salarié

Sauf en cas d'accord entre les 2 parties ou conclusion d'un CDI par le salarié, la rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

IX. Sur les risques encourus par l'employeur

L'employeur risque des sanctions pénales (amendes de 3 750 € et/ou emprisonnement de 6 mois) dans les cas suivants :

- Contrat conclu afin de pourvoir un emploi permanent ;
- Défaut de contrat écrit ;
- Non-respect du délai de transmission du contrat au salarié (dans les 2 jours de l'embauche) ;
- Absence de respect des cas de recours ou interdiction des cas de recours ;
- Absence de mention précise de son objet ;
- Absence de respect des règles relatives à la durée des contrats ;
- Absence de respect des délais de carence entre 2 CDD ;
- Non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salarié en CDD et salarié en CDI.

Enfin, lorsqu'il constate un recours abusif aux CDD et aux CTT ou à un accroissement significatif de ces contrats, le CSE (ex CE) peut saisir l'inspection du travail.