

Social  
17 juin 2025

## DOIS-JE VERSER L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT AU SALARIÉ EN CDD ?

En principe, le CDD doit donner lieu au versement d'une indemnité de fin de contrat égale à 10 % des rémunérations brutes totales versées au salarié au cours du contrat, destinée à compenser la précarité liée à ce type de contrat.

Dans certaines hypothèses, vous êtes toutefois dispensé du paiement de cette indemnité.

 L'indemnité peut être réduite, dans la limite de 6 %, par accord collectif de branche étendu ou d'entreprise, sous conditions.

- **CDD ne donnant pas lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat**

Il s'agit des contrats suivants :

- CDD saisonnier ;
- CDD d'usage ;
- Contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi (apprentissage, insertion, ...) ;
- Contrat conclu avec un jeune pour les vacances scolaires ou universitaires.

- **Situations privant le salarié du bénéfice de l'indemnité de fin de contrat**

- Lorsque vous embauchez le salarié en CDI, à la suite du CDD, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due. Il est en est de même si le salarié refuse le CDI pour le même emploi, ou un emploi similaire.

 En cas de refus du CDI par le salarié, il conviendra de le formaliser par écrit, afin de se ménager la preuve en cas de contestation ultérieure de sa part.

- Lorsque le salarié rompt le CDD de manière anticipée, ou s'il est mis fin au contrat en raison de sa faute grave ou d'un cas de force majeure, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

 **L'indemnité de précarité reste due en cas de rupture anticipée d'un commun accord.**

**La gestion de la fin du CDD peut s'avérer complexe. Contactez votre expert-comptable qui saura vous conseiller !**