

La rémunération du salarié en contrat à durée déterminée

Dernière mise à jour le 17 août 2005

Textes de référence

Articles L. 122-1 à L. 122-3-15, et D. 121-2 du Code du travail

Sommaire

- [Qu'entend-on par rémunération ?](#)
- [Qu'est-ce que l'indemnité compensatrice de congés payés ?](#)
- [Quelle est l'indemnisation des jours fériés et des ponts ?](#)

Synthèse

En matière de rémunération, les salariés embauchés en contrat à durée déterminée (hors contrat de type particulier, tel que, par exemple, le contrat d'apprentissage), ont les mêmes droits que les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI). Le non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salariés en CDD et salariés en CDI est sanctionné pénalement.

A savoir

À conditions identiques, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes avantages que les salariés permanents : tickets restaurant, congés supplémentaires, indemnisation en cas de maladie ou de chômage intempéries, prestations offertes par le comité d'entreprise...

Fiche détaillée

Qu'entend-on par rémunération ?

La rémunération comprend le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature. La définition vaut pour le salaire de base et pour les majorations, primes et indemnités de toute nature dues aux salariés permanents, au titre de la convention collective ou des usages en vigueur. Le montant de la rémunération ainsi que les primes et accessoires du salaire doivent être précisés dans le contrat de travail. Elle doit être au moins égale à ce que percevrait un salarié permanent, embauché sur le même poste, après période d'essai, y compris pour les contrats de remplacement.

Qu'est-ce que l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Elle est due quelle que soit la durée du contrat, dès lors que les congés n'ont pu être pris avant la fin du contrat. Versée au terme du contrat, l'indemnité compensatrice est au moins égale à 10 % de la rémunération brute perçue pendant toute la durée du contrat, y compris l'indemnité de fin de contrat.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congés payés d'une durée dépassant les droits acquis par le salarié sous CDD, celui-ci est susceptible d'être indemnisé au titre du chômage partiel. Sinon, et lorsque son contrat ne prévoit rien sur ce point, le salarié doit être payé pour ces jours de repos forcé.

Le salarié a-t-il droit à une indemnité de fin de contrat ?

Oui, dans certains cas. Cette indemnité, destinée à compenser la précarité de l'emploi, est au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant le contrat. Toutefois, un taux limité à 6 % peut s'appliquer si une convention ou un accord collectif de branche étendu applicable à l'entreprise, ou un accord d'entreprise ou d'établissement, le prévoit tout en organisant un accès privilégié à la formation professionnelle des salariés en CDD (actions de développement des compétences, bilan de compétences à suivre en dehors du temps de travail...). Imposable et soumise aux charges sociales, l'indemnité est versée avec la dernière paie et mentionnée sur le bulletin de paie. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé.

Elle est due dans tous les cas sauf :

- ▶ travaux saisonniers y compris le contrat vendanges ;
- ▶ dans certains secteurs d'activité pour lesquels, pour certains emplois, il est d'usage constant de n'embaucher que sous CDD ;
- ▶ contrats conclus avec des jeunes ou des étudiants pendant les vacances scolaires ;
- ▶ contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi (contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, contrat d'insertion revenu minimum d'activité, contrat initiative emploi...) ou, sous certaines conditions, pour permettre à leurs titulaires de bénéficier d'un complément de formation professionnelle ; des dispositions conventionnelles peuvent toutefois prévoir le versement de l'indemnité de fin de contrat au profit des titulaires de ce type de contrats ;
- ▶ conclusion d'un CDI à l'issue du CDD ou refus, par le salarié, du CDI proposé par l'employeur, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente ;
- ▶ rupture anticipée du contrat due à une faute grave du salarié ou à un cas de force majeure ;
- ▶ rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en CDI.

Quelle est l'indemnisation des jours fériés et des ponts ?

Le salarié sous contrat à durée déterminée doit bénéficier du paiement des jours fériés chômés dès lors que les autres salariés de l'entreprise en bénéficient, sauf si le paiement de cet avantage est subordonné à des conditions d'ancienneté qu'il ne remplit pas.

Le salarié peut-il bénéficier d'autres avantages ?

À conditions identiques, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes avantages que les salariés permanents : tickets restaurant, congés supplémentaires, indemnisation en cas de maladie ou de chômage intempéries, prestations offertes par le comité d'entreprise...