

Le solde de tout compte en CDD

Description

Le solde de tout compte correspond à l'ensemble des sommes versées par l'employeur au salarié à l'expiration du contrat de travail. Ces sommes sont différentes selon qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). L'inventaire des sommes versées est contenu dans un document appelé « reçu pour solde de tout compte » qui doit être conforme à certaines conditions de forme et de contenu afin d'être valable. S'il n'est pas dénoncé dans un délai de 6 mois à compter la signature du salarié, le reçu pour solde de tout compte aura un effet libératoire à l'égard de l'employeur : en effet, il servira de preuve de paiement des sommes mentionnées et le salarié ne pourra plus le contester lorsque le délai de 6 mois aura expiré.

Comme pour le solde de tout compte d'un CDI, le reçu pour solde de tout compte d'un CDD doit respecter certaines règles spécifiques mentionnées ci-dessous.

[Modèle de contrat de travail CDD](#)[Télécharger notre guide sur le CDD](#)

Le reçu pour solde de tout compte ne peut être remis qu'à l'expiration du CDD

Pour être valable, le reçu pour solde de tout compte d'un CDD **ne peut être signé avant l'échéance du terme**. La remise et la signature du reçu pour solde de tout compte se feront forcément au moment où le CDD expire, cette date de fin est mentionnée dans le CDD.

Cependant, lors d'une relation de travail sous forme de CDD (CDD de remplacement, CDD d'insertion, senior) il est possible de procéder à une rupture anticipée régulière (exemples : accord entre l'employeur et le salarié, le salarié a une proposition d'embauche en CDI). Dans ce cas, le reçu pour solde de tout compte pourra être remis et signé avant la date d'expiration initialement prévue dans le CDD.

Le calcul du solde de tout compte pour un CDD est spécifique aux sommes versées

Les différentes sommes versées au titre de l'exécution et de l'expiration d'un CDD feront l'objet d'un traitement fiscal. Concrètement, ces sommes seront imposables

dans le cadre de l'impôt sur le revenu :

- salaires et autres éléments de rémunération
- l'indemnité compensatrice de préavis
- l'indemnité compensatrice de congés payés
- l'indemnité de rupture anticipée par l'employeur
- l'indemnité de fin de contrat
- les éventuelles primes

Le versement de l'indemnité de rupture anticipée et de l'indemnité de fin de contrat est spécifique à la nature même du CDD :

– **indemnité de rupture anticipée** : cette indemnité est due en cas de rupture anticipée du CDD par l'employeur, hors cas de faute grave ou de force majeure. Cette somme correspond au moins au montant des rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du CDD.

– **l'indemnité de fin de contrat** : l'employeur est tenu de verser cette indemnité également appelée indemnité de précarité pour les CDD conclus pour les motifs suivants :

- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu
- départ définitif précédant la suppression du poste
- attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par contrat à durée déterminée
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

L'employeur n'est pas tenu de verser cette indemnité dans les cas suivants :

- Contrats d'usage et contrats saisonniers
- Contrats aidés et pour la formation professionnelle
- Contrats conclus avec des mineurs de plus de 14 ans
- Poursuite du CDD en CDI
- Rupture du CDD pendant la période d'essai
- [Rupture du CDD](#) à l'initiative du salarié ou en cas de faute grave ou de force majeure

Bon à savoir : La [majoration des heures supplémentaires](#) est un point à ne pas oublier ou négliger lorsqu'on fait le solde de tout compte.