# Quels sont les droits individuels des salariés sous contrat à durée déterminée ?

Pendant son travail, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise : il exécute son travail dans des conditions identiques (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité…) et peut accéder aux mêmes équipements collectifs : transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires, bibliothèque, salles de repos, crèches…
Sa rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.
En cas de maladie ou d'accident, le salarié en contrat à durée déterminée peut avoir droit aux indemnités complémentaires prévues par la convention applicable à l'entreprise, s'il remplit les conditions posées par cette convention (par exemple, les conditions d'ancienneté).
Par ailleurs, il peut bénéficier d'indemnités et de mesures particulières pour compenser la précarité de son emploi, à savoir :

- dans certains cas, une indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité »), dont le montant ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution de son 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 une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, dès lors que des contreparties telles qu'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…) sont prévues ; une proposition individuelle d'accès à la formation doit avoir été effectivement faite au salarié, par l'employeur. Enfin, un taux plus élevé peut être imposé par la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise ;
- une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de précarité comprise) ;
- une formation renforcée à la sécurité, un accueil et une information adaptés lorsque le poste de travail présente des risques particuliers pour la santé et la sécurité. La liste de ces postes est établie par l'employeur ;
- un accès favorisé au congé individuel de formation. Son financement est assuré par l'employeur qui verse à un organisme collecteur (FONGECIF ou OPCA de branche) une cotisation égale à 1 % de la rémunération totale brute versée aux salariés sous contrat à durée déterminée.

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer les salariés en CDD des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) disponibles dans l'entreprise. Toutefois, cette obligation ne s'impose que sous réserve qu'un tel dispositif d'information sur les postes à pourvoir en CDI existe pour les salariés à durée indéterminée.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- contrats saisonniers, y compris le contrat vendanges ;
- CDD rompu avant son terme par un salarié qui justifie d'une embauche en CDI ;
- CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires (« job d'été ») ;
- CDD qui se poursuit par un CDI ;
- sauf dispositions conventionnelles plus favorables, contrat conclu au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle (contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion, CDD conclus dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle…) ;
- salarié en CDD qui refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.