

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Êtes-vous concerné par le CDD à objet défini ?

Que vous soyez salarié, recruteur ou employeur, cette fiche pratique vous concerne. Elle vous présente les points à connaître sur le CDD à objet défini, de façon simple, rapide et ...

Sommaire

- Preamble
- CDD pour ingénieurs et cadres
- Un CDD qui peut ne pas comporter de terme précis
- Durée minimale/ maximale et renouvellement
- Forme du contrat
- Fin ou rupture du contrat
- Quelques particularités
- Que se passe-t-il en cas d'abandon de projet ou de réalisation plus rapide que prévue ?

Que vous soyez salarié, recruteur ou employeur, cette fiche pratique vous concerne.

Elle vous présente les points à connaître sur le CDD à objet défini, de façon simple, rapide et pragmatique.

Désormais, le CDD à objet défini n'aura plus de secret pour vous !

Préambule

La publication de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives, au JO du 21 décembre 2014, marque l'entrée définitive du CDD à objet défini dans le code du travail.

LOI no 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives, JO du 21 décembre 2014

CDD pour ingénieurs et cadres

L'article L 1242-2 du code du travail comporte un cas de recours, mentionné au 6° de celui-ci.

Il est donc possible de recourir à un contrat CDD pour le 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 :

- Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat CDD à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la VAE, 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 ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat CDD à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en CDI au sein de l'entreprise.

Article L1242-2

Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 63

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 : (...)

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.

Un CDD qui peut ne pas comporter de terme précis

Selon l'article L 1242-7 du code du travail, le contrat peut ne pas comporter de terme précis :

- Il est alors conclu pour une durée minimale ;
- Et prend fin lors de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article L1242-7

Modifié par LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014 - art. 6

Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

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

- 1° Remplacement d'un salarié absent ;
- 2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- 3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- 4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif 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 ;
- 5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;
- 6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini, prévu au 6° de l'article L. 1242-2.

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.

Durée minimale/ maximale et renouvellement

Ce contrat est conclu pour :

- Une durée minimale de **18** mois ;
- Et une durée maximale de **36** mois.

Ce contrat n'admet aucun renouvellement.

Article L1242-8-1

Créé par LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014 - art. 6

Le contrat de travail à durée déterminée mentionné au 6° de l'article L. 1242-2 est conclu pour une durée minimale de dix-huit mois et une durée maximale de trente-six mois. Il ne peut pas être renouvelé.

Forme du contrat

Ce contrat est obligatoirement écrit (c'est d'ailleurs le cas de tous les contrats CDD) et comporte les mentions obligatoires suivantes :

- La mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- Intitulé et références de l'accord collectif (de branche ou d'entreprise) qui institue ce contrat ;
- Une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- L'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- 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 ;
- 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.

Article L1242-12-1

Créé par LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014 - art. 6

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.

Fin ou rupture du contrat

Fin de contrat

Par « essence » même, le CDD à objet défini prend fin à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Dans ce cas, un délai de prévenance d'un minimum de 2 mois doit être respecté.

Article L1243-5

Modifié par LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014 - art. 6

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme. Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à deux mois.

Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée :

- 1° Des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, prévues à l'article L. 1226-19 ;
- 2° Des salariés titulaires d'un mandat de représentation mentionnés à l'article L. 2412-1.

Rupture du contrat

Le contrat peut être rompu de façon anticipée :

- En cas d'accord des parties ;
- En cas de faute grave ;
- En cas de force majeure ;
- En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- Par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion puis à la date d'anniversaire de celle-ci.

Article L1243-1

Modifié par LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014 - art. 6

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Quelques particularités

Outre les informations précédentes, il nous semble utile de mettre en avant quelques particularités :

- Une indemnité de précarité à un taux unique : en effet l'article L 1242-12-1 n'évoque que le taux de 10%, interdisant selon nous l'application d'un taux réduit à 6% comme cela est parfois possible ;
- La possibilité de rompre de façon anticipée pour un motif « réel et sérieux », ce qui n'est pas le cas des autres contrats CDD.

Que se passe-t-il en cas d'abandon de projet ou de réalisation plus rapide que prévue ?

L'indemnité de rupture (indemnité de précarité) est versée dans les cas suivants :

- Au terme du contrat, lorsqu'il ne se poursuit pas par un CDI (pas de proposition de l'employeur ou refus du salarié) ;
- Le contrat est rompu à la date anniversaire (18 ou 24 mois) par l'employeur.

Avant l'introduction du CDD à objet défini, nous nous référons à l'extension de l'ANI du 11/01/2008 par les décrets 2008-715 et 2008-716 publiés le 18/07/2008, prévoyant que l'indemnité de rupture est due lorsqu'un CDI est proposé au salarié à la fin du contrat MAIS à des conditions moins favorables (art 12b de l'ANI).

Lors d'un débat au Sénat du 16 avril 2008, il avait été indiqué qu'en cas d'abandon de projet, de réalisation plus rapide que

prévu, l'employeur devrait poursuivre le contrat jusqu'au 18^{ème} mois ou payer le salarié jusqu'à cette date.

Ministre du travail, débat Sénat du 16/04/2008

Selon nous, une précision de la part de l'administration serait souhaitable à ce sujet...