

LE CDD A OBJET DEFINI

La loi du 25 juin 2008 a institué, à titre expérimental et pour une durée de cinq années, un nouveau contrat à durée déterminée, conclu pour la réalisation d'un objet défini.

Une loi de décembre 2014 vient de pérenniser le CDD à objet défini, dont l'utilisation reste toutefois limitée ...



Dans quel cadre conclure un tel contrat ?

- **Définition et objet**

Le contrat à durée déterminée (CDD) à objet défini est une **forme de CDD** qui a pour particularité de s'achever **lorsque la mission pour laquelle il a été conclu prend fin**.

Ce contrat, plus long qu'un « CDD classique » limité à 18 mois, peut durer de **18 à 36 mois**. Il vise strictement le recrutement d'**ingénieurs** et de **cadres** en vue de la réalisation d'un **projet bien défini**.

- **Cadre de conclusion / champ d'application**

Il est réservé au **secteur privé**. Il faut qu'un **accord de branche étendu** ou, à défaut, un **accord d'entreprise** prévoit cette possibilité.

L'accord doit préciser :

- les **nécessités économiques** auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- des **garanties pour les salariés concernés** : *aide au reclassement, validation des acquis de l'expérience, priorité de réembauche, accès à la formation professionnelle continue, priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise*

- **Public concerné**

Le CDD à objet défini a pour objet le recrutement d'un **ingénieur** ou d'un **cadre, au sens des conventions collectives**.

Contenu du contrat de travail

- **Les mentions du CDD à objet défini**

En plus des mentions propres aux CDD « classiques », certaines mentions sont obligatoires et doivent impérativement figurer dans le contrat :

- la **mention** « CDD à objet défini » ;
- l'intitulé et les **références de l'accord collectif** ;
- 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**.

- **Le CDD à objet défini doit-il comporter un terme précis ?**

Non. Pas nécessairement.

Il ne s'agit pas d'un CDD à terme précis, mais incertain.

- **Durée du CDD à objet défini**

Il est conclu pour une durée **minimale de dix-huit mois** et une durée **maximale de trente-six mois**.

- **Peut-il être renouvelé ?**

Non, aucun renouvellement n'est possible.

Si le renouvellement est expressément interdit, **rien n'est dit en revanche sur la succession de contrats** à objet défini avec le même salarié.

Les règles de droit commun des CDD s'appliquent à ce type de contrats : il faudrait alors respecter un **délai de carence entre les différents CDD à objet défini**.

- **A quelle date le contrat prend-il fin ?**

Il existe trois cas de rupture :

- Le contrat prend fin avec la **réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu**.
- Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre partie pour **un motif réel et sérieux** :
 - o au bout de 18 mois ;
 - o puis à la date anniversaire de sa conclusion.
- **Cependant**, le CDD à objet défini, comme tous les CDD, peut être rompu de manière anticipée en cas **d'accord des parties** ou de **faute grave**.

- **Faut-il respecter un délai de prévenance ?**

Oui. Le délai de prévenance doit être au moins égal à **deux mois**.

- **Indemnité**

À l'issue du contrat, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à **10 %** de sa rémunération totale brute.

En cas de **rupture anticipée à l'initiative de l'employeur**, l'indemnité de **10 %** est due.

Comme pour un « CDD classique », l'indemnité n'est **pas due en cas de poursuite en CDI à l'issue du CDD**.

- **Régime social & fiscal de l'indemnité**

Ce sont les règles applicables aux contrats à durée déterminée qui s'appliquent : comme une indemnité de précarité, la somme versée à la fin du CDD objet défini est :

- Soumise à cotisations sociales
- Soumise à CSG/CRDS
- Soumise à impôt sur le revenu