

### **Le Contrat à Durée Déterminée à objet défini**

#### ◆ De quoi s'agit-il ?

Le contrat pour la réalisation d'un objet défini est un à contrat à durée déterminée. De ce fait, il est soumis aux obligations légales et réglementaires du CDD classique, à défaut des dispositions spécifiques prévues par l'accord du 11 janvier 2008 et reprises dans la loi du 25 juin 2008. Il ne peut donc avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut pas être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Le recours à ce type de contrat n'est donc envisageable que pour répondre à des nécessités économiques auxquelles il est susceptible d'apporter une réponse adaptée. En clair, il doit permettre de répondre à un besoin inhabituel ou exceptionnel de l'entreprise, dicté par un contexte économique dont la durée ne peut être gérée par les CDD classiques. Ce contrat est lié à l'existence d'une mission confiée à l'entreprise et c'est précisément la réalisation de celle-ci qui marquera la fin du contrat.

#### ◆ Contrat obligatoirement mis en place par un accord collectif

Le recours à ce type de contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, à la conclusion d'un accord d'entreprise. Autrement dit, c'est seulement en l'absence d'accord de branche étendu, et non en cas d'échec des négociations de celui-ci, qu'un accord d'entreprise pourra prévoir les modalités de conclusion de ce contrat particulier.

Cet accord devra définir :

- les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de garanties en termes d'aide au reclassement, de validation des acquis de l'expérience, de priorité de réembauchage ou d'accès à la formation professionnelle continue et les conditions dans lesquelles ils peuvent -au cours du délai de prévenance (qui ne peut être inférieur à 2 mois)- mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
- les conditions dans lesquelles les salariés ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise ;
- un dispositif spécifique destiné à donner aux intéressés les moyens de changer d'activité professionnelle.

## ◆ Règles spécifiques

Proposé, à titre expérimental, aux **seuls ingénieurs et cadres**, le contrat à objet défini ne pourra être conclu que pour une durée comprise entre **18 et 36 mois**, sans renouvellement possible.

### **Règles relatives à la conclusion**

Lors de sa conclusion, le CDD à objet défini devra mentionner :

- la désignation du contrat comme « *CDD à objet défini* » ;
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;
- une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles il a été 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 anticipée (voir ci-après).

### **Règles relatives à la rupture**

#### **1) La rupture par la réalisation de l'objet défini**

Par essence, ce contrat comporte un terme à date incertaine, la réalisation de la mission pour laquelle il a été conclu. Cet évènement, qui constitue le terme contractuel de ce CDD, ne pourra survenir que dans une période comprise entre 18 et 36 mois à compter de la signature du contrat.

Si la mission est réalisée avant les 18 mois, l'employeur ne peut arguer de l'arrivée du terme pour rompre le contrat. Sa marge de manœuvre sera alors réduite. Selon nous, deux alternatives s'offriront à lui : soit il proposera au salarié de poursuivre la relation contractuelle en CDI, soit il se verra contraint de payer à l'intéressé les salaires courant jusqu'à la date indiquée dans le contrat au titre du délai prévisible de réalisation de la mission, objet du contrat.

De la même manière, si l'objet pour lequel le contrat a été conclu n'a pas été réalisé au terme des 36 mois, le CDD devra être requalifié en contrat à durée indéterminée.

#### **2) La possibilité d'une rupture anticipée : l'exigence d'un motif réel et sérieux**

Le CDD à objet défini n'exclut pas la possibilité d'une rupture anticipée, avant la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Celle-ci sera possible au bout de 18 ou 24 mois, mais seulement pour un motif qui devra être réel et sérieux.

Pour l'employeur, le motif réel et sérieux peut être établi par analogie avec le régime du licenciement classique.

Pour le salarié, il doit s'agir d'une raison objective détachable de toute intention de nuire à l'employeur. Tel pourrait être le cas, par exemple, d'un salarié contraint de rompre son contrat pour des raisons personnelles (déménagement lié à des obligations familiales, maladie d'un proche nécessitant une présence continue...). Cette disposition doit donc se lire comme une garantie compensant la longue durée de ce CDD.

### 3) Les conséquences de la rupture

L'accord du 11 janvier 2008 prévoit que **l'indemnité allouée au salarié lors de la rupture du CDD à objet défini est égale à 10% de sa rémunération totale brute.**

La loi du 25 juin 2008 ne prévoit le versement de l'indemnité de 10% que si la rupture est le fait de l'employeur. Ce point n'était pas prévu par l'ANI et est assez contestable dans la mesure où la rupture par le salarié ne peut intervenir que pour une cause réelle et sérieuse, ce qui interdit les abus. Cet ajout législatif constitue, en fait, le seul point réellement contestable par rapport à l'esprit et la lettre de l'ANI.

En revanche, le texte législatif énonce que « *lorsqu'à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10% de sa rémunération totale brute* ». Il s'agit là d'une rédaction beaucoup plus favorable que celle de l'ANI.

En outre, que le contrat soit rompu par la réalisation de l'objet ou de façon anticipée, l'ANI prévoit que le salarié peut bénéficier des **allocations du dispositif d'assurance-chômage** dans les conditions de droit commun, auxquelles viendront s'ajouter les mesures d'accompagnement offertes aux demandeurs d'emploi.

Enfin, il est prévu l'obligation pour l'employeur de garantir à l'intéressé une priorité de réembauchage ; une sanction peut être envisagée en cas de manquement à cette obligation.

### ◆ Bilan fin juin 2013

Ce contrat est institué à titre expérimental, pour une période 5 ans à compter de la publication de la loi. À l'issue de cette période, le gouvernement présentera au Parlement un rapport, établi en concertation avec les partenaires sociaux et avec l'avis de la commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce contrat et sur son éventuelle pérennisation.

Si le dispositif est jugé satisfaisant, tant au regard du nombre de contrats conclus que de l'insertion durable dans l'emploi, le CDD à objet défini pourrait, à terme, être élargi à d'autres catégories de salariés. En revanche, si le dispositif venait à ne pas donner satisfaction, les partenaires sociaux pourraient procéder à l'abrogation du dispositif conventionnel.

### Textes de référence

1. Article 12b de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008
2. Article 6 de la loi du 25 juin 2008, article non inséré dans le Code du travail compte tenu du caractère expérimental (cinq ans jusqu'au 25 juin 2013) de ce nouveau contrat.