



## CDD à objet défini : le miroir aux alouettes !

Le CDD à objet défini ; il faut le rappeler ; est issu de l'ANI du 11 janvier 2008. Il a été aménagé dans un esprit de modernisation du marché du travail au regard du code du travail, mais aussi dans le but affiché des employeurs de « flexibiliser » le marché de l'emploi. Ce qui, a contrario, a poussé les négociateurs salariés à concevoir toutes les garanties et protections possibles pour le salarié usager de ce nouveau contrat de travail.



Mais ce contrat, certes innovant et toujours en phase d'expérimentation, fait apparaître des dérives que la CFE-CGC entend révéler au grand jour.

En effet, les pratiques « sous le manteau » de nombre de grandes entreprises démontrent que désormais des compétences techniques « pointues » sont appropriées lors des recrutements sous cette forme, plutôt qu'en CDI ou en prestations de consultants.

Au final, cette modulation forcée précarise l'emploi concerné et empêche le salarié de faire valoir dans sa vie privée la stabilisation de sa carrière (recherche de logement ; demande de prêts immobiliers ; avantages sociaux divers...).

La justification économique de ce contrat est souvent détournée par le dispositif. C'est pourquoi la CFE-CGC est vigilante sur son utilité et examine avec attention les accords de branche qui sont signés.

**Marie-Françoise Leflon**  
Secrétaire Nationale

### I. La genèse du CDD pour objet défini

Le « CDD pour réalisation d'un objet défini » a été l'une des mesures phare de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008. Il est le fruit d'un long processus de discussions entre les partenaires sociaux.

Les premières propositions patronales ne tendaient pas à la création d'un nouveau contrat à durée déterminée. L'objectif initial était davantage la recherche de la flexibilité dans la rupture des liens contractuels par le biais d'un CDI pour objet défini. Il s'agissait d'anticiper le motif de licenciement dès la signature du contrat (à l'instar du contrat de chantier qui prend fin en même temps que le chantier).

La CFE-CGC s'est opposée à un tel assouplissement du régime du licenciement. Elle a donc préféré négocier un contrat à durée déterminée singulier et tenté de l'entourer du maximum de garanties pour le salarié (voir partie II).

Compte tenu du caractère novateur de ce contrat et des incertitudes qu'il suscite, notamment en terme de création d'emplois, les négociateurs ont décidé de l'expérimenter avant de le pérenniser. Cette expérimentation durera 5 ans à compter de la publication de la loi du 25 juin 2008. A l'issue de cette période d'expérimentation, les partenaires sociaux examineront la situation de ce nouveau contrat et apprécieront s'il convient ou non de le pérenniser.

Pour exister, le CDD pour objet défini doit être prévu et encadré par un accord collectif de branche ou d'entreprise (voir partie III). Il se matérialise, ensuite, par un contrat de travail écrit (voir partie IV).

## II. Les principales caractéristiques du CDD pour objet défini

### 1. Quels sont les salariés susceptibles de signer un tel contrat ?

A l'origine, la CFE-CGC avait proposé de réserver le CDD pour objet défini aux salariés relevant, pour chaque catégorie professionnelle, des niveaux de qualification les plus élevés au sein des classifications conventionnelles.

Cette proposition n'a pas été retenue par l'accord national interprofessionnel, lequel précise que le contrat à durée déterminée pour réalisation d'un objet défini est exclusivement destiné aux *cadres et ingénieurs*.



Néanmoins, il n'est pas exclu qu'un accord de branche ou d'entreprise encadre davantage la définition du public éligible (en se référant, par exemple, à la classification conventionnelle comme l'accord du 13 mars 2009 signé au sein de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle ou l'accord en date du 16 juin 2009 signé au sein de la branche sanitaire, sociale et médicosociale à but non lucratif qui stipule que ce contrat ne peut être signé que par les cadres ayant un niveau de qualification considéré de niveau I ou II).

### 2. Quelle est la durée de ce contrat ? Peut-il être rompu de manière anticipée ?

Le CDD pour réalisation d'un objet défini est d'une durée minimale de 18 mois et d'une durée maximale de 36 mois. Il prend normalement fin

lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé.

Pourquoi, dès lors, avoir prévu une durée minimale ? Les négociateurs patronaux, compte tenu de la durée de ce nouveau contrat, ont souhaité instaurer la possibilité de le rompre unilatéralement avant la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Ainsi, il résulte des dispositions de l'ANI du 11 janvier 2008 que chaque partie au contrat de travail (le salarié comme l'employeur) peut mettre un terme au contrat de manière anticipée pour un motif réel et sérieux. Cette rupture anticipée peut intervenir au bout de 18 mois ou à la date anniversaire de sa conclusion.

L'ANI laisse subsister certaines interrogations sur le fond et la forme de cette rupture anticipée.

- En premier lieu, quel formalisme respecter en cas de rupture anticipée du

CDD à objet défini ? L'ANI du 11 janvier 2008 puis la loi du 25 juin 2008 n'ont pas réglé la question. Néanmoins, dans un impératif de sécurité juridique, il paraît utile de prévoir dans l'accord collectif la procédure à respecter pour rompre le contrat dans ces circonstances. L'approche est sans doute distincte selon la partie au contrat qui prend l'initiative de la rupture.

Ainsi, lorsque le salarié prend l'initiative de rompre le contrat de manière anticipée, il pourrait être envisagé qu'il en informe par écrit l'employeur (à des fins probatoires).

Lorsque l'employeur prend l'initiative de rompre le CDD à objet défini par anticipation, il est également indispensable d'encadrer procéduralement la rupture. Faut-il s'inspirer de la procédure de licenciement, compte tenu des analogies des systèmes (exigence d'un

motif réel et sérieux) ? C'est la voie choisie par les signataires de l'accord signé au sein de la branche de la Banque qui stipule que :

- la notification de la rupture par l'employeur est précédée d'un entretien préalable au cours duquel le salarié peut se faire assister ;
- la rupture est notifiée par LRAR ou lettre remise en mains propres contre décharge ;
- la lettre de rupture indique le motif réel et sérieux qui justifie la rupture anticipée du CDD pour objet défini.

En tout état de cause, l'employeur comme le salarié doivent être mis dans l'obligation de motiver par écrit leur décision.

- Il faut également se demander si ce mécanisme spécifique de rupture unilatérale anticipée fait échapper le CDD pour objet défini aux règles de droit commun des contrats à durée déterminée. Il résulte, en effet, des articles L 1243-1 et L 1243-2 du Code du travail que tout CDD peut être rompu de manière anticipée en cas de faute grave, force majeure ou accord des parties mais, également, lorsque le salarié trouve un CDI.

Il n'existe aucune raison technique ou textuelle d'exclure le CDD pour objet défini du champ d'application de ces articles du Code du travail. Les motifs de rupture anticipée précités sont donc applicables au CDD pour objet défini.

L'accord signé au sein de la branche de la Banque confirme logiquement l'applicabilité de ces textes au CDD pour objet défini (article 4-7 b).

- En outre, que faut-il entendre par date anniversaire de la conclusion du contrat ? Ni les partenaires sociaux, ni le législateur, ne livrent d'informations précises sur cette date anniversaire. Néanmoins, dans la mesure où le salarié bénéficie d'une garantie d'emploi de 18 mois (soit 1 an et demi de contrat) et

que le CDD pour objet défini ne peut excéder 36 mois (soit 3 ans de contrat), la date anniversaire se situe donc nécessairement 24 mois après la conclusion du contrat (soit 2 ans de contrat). La rupture du CDD pour objet défini décidée unilatéralement par l'une des parties peut donc intervenir 18 mois ou 24 mois après sa conclusion (ce que prévoit notamment l'accord signé au sein de la branche de la Banque).

- Enfin, que faut-il entendre par motif réel et sérieux ? Ici encore l'ANI et la loi ne précisent pas cette notion.

La terminologie adoptée par les partenaires sociaux et par le législateur invite à s'inspirer du licenciement. Il résulte, ainsi, des articles L 1232-1 et L 1233-2 du Code du travail que tout licenciement doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse. Il appartiendra au juge, à l'instar du contrôle de la justification du licenciement, de vérifier si le motif allégué pour rompre le CDD pour objet défini est légitime.

Le contrôle opéré sera-t-il absolument identique à celui du motif de licenciement ? Le juge adaptera-t-il les modalités et l'intensité de son contrôle du motif en présence d'une rupture anticipée du CDD pour objet défini décidée par le salarié (l'exigence de réalité et de sérieux du motif n'étant aujourd'hui imposée qu'aux ruptures du contrat de travail décidées par l'employeur) ?

Il est difficile, voire périlleux, de prédire quelle sera la jurisprudence des juges du fond ou de la Cour de cassation sur cette question. Mais, il est certain qu'en cas d'utilisation du CDD à objet défini, la question du motif réel et sérieux de rupture anticipée constituera une source certaine de contentieux...

### 3. Quelles sont les garanties du salarié lors de la rupture du CDD pour la réalisation d'un objet défini ?

En premier lieu, un *délai de prévenance* (dont la durée est contractuellement définie)

doit être respecté par l'employeur lorsque le CDD à objet défini arrive à terme en raison de la réalisation du projet pour lequel il a été conclu. Le délai de prévenance est également applicable lorsque l'employeur entend proposer au salarié de poursuivre la relation contractuelle en CDI.

Il résulte de l'ANI du 11 janvier 2008 que ce délai de prévenance ne peut être inférieur à 2 mois. Il n'est pas exclu que les accords de branche ou d'entreprise qui encadrent la conclusion des CDD à objet défini stipulent des délais de prévenance plus longs.

Pendant le délai de prévenance, l'accord collectif doit prévoir les moyens disponibles pour organiser la suite du parcours professionnel du salarié concerné.

En second lieu, le salarié bénéficie, à la suite de la réalisation de l'objet visé par le CDD, d'une *priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise*.

Il appartient à l'accord collectif de préciser les modalités pratiques d'exercice de ce droit. Il est notamment utile de préciser la durée pendant laquelle le salarié bénéficie de cette « priorité de réembauchage ». Les modalités d'information sur les postes disponibles sont également à définir dans l'accord ; il est, à cet égard, préférable de ne pas faire peser sur le salarié la charge de la recherche d'information.

A titre d'exemple, l'accord signé au sein de la branche de la Banque prévoit que :

« A l'issue du contrat à objet défini, c'est-à-dire dans un délai de 3 mois suivant la fin du CDD à objet défini, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise. Afin de pouvoir exercer ce droit, le salarié peut soit consulter, s'il existe, le site de recrutement de l'entreprise soit, à défaut d'existence du site, se faire communiquer à sa demande, par l'entreprise, les offres d'emplois disponibles qu'il estime correspondre à ses compétences et ses qualifications ».

Le salarié bénéficie, enfin, d'une *indemnité de rupture* d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Cette indemnité doit être versée au salarié :

- en cas de rupture anticipée du CDD à objet défini à l'initiative de l'employeur pour un motif réel et sérieux ;
- lorsque le CDD à objet défini prend fin avec la réalisation de l'objet sans qu'un CDI soit proposé au salarié ;
- a fortiori lorsque le CDD pour objet défini prend fin par la réalisation de l'objet si le salarié refuse une proposition de CDI.

Les partenaires sociaux projetaient, dans l'ANI du 11 janvier 2008, de soustraire cette indemnité aux prélèvements sociaux et fiscaux. Cette proposition n'a pas été retenue par les pouvoirs publics. Ainsi, l'indemnité de 10 % perçue par le salarié est soumise à cotisations et contributions sociales dès lors que le législateur ne s'est pas prononcé sur l'exonération de cette somme (lettre circulaire ACCOS n° 2008-081 du 16 octobre 2008).

### III. L'accord collectif autorisant la conclusion du CDD pour objet défini

L'ANI du 11 janvier 2008 comme la loi du 25 juin 2008 ont indiqué quelles sont les clauses obligatoires d'un tel accord collectif.

Ainsi, l'accord de branche ou d'entreprise doit définir :

- *Les nécessités économiques auxquelles les CDD pour un objet défini sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée*. Il s'agit, en quelque sorte, de préciser les cas de recours économiques qui justifient l'utilisation de cette nouvelle sorte de contrat. Pour la CFE-CGC, ces nécessités économiques doivent être définies de manière objective et précise et correspondre à des missions ne relevant

pas des fonctions principales ou régulières de l'entreprise. Un CDD ne peut, en effet, en application de l'article L 1242-1 du Code du travail, pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

À titre d'illustration, l'accord du 26 mai 2009 signé au sein de la branche de la Banque définit de la manière suivante les cas de recours au CDD pour objet défini :

« Un CDD à objet défini peut être conclu dans le cadre d'un projet de l'entreprise qui a pour objet de faire face à des adaptations ou des évolutions significatives de celle-ci ou à leur mise en œuvre concernant des évolutions importantes des systèmes d'information ou d'exploitation, des études d'impact ou de la mise en œuvre de nouvelles normes internes ou externes en matière juridique, bancaire, financière, comptable, sociale ou fiscale ».

De même, l'avenant du 13 mars 2009 signé au sein de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle liste les « circonstances économiques » qui justifient la signature d'un CDD pour objet défini : « démarrage ou développement d'une nouvelle activité sur une zone spécifique en France ou à l'étranger ; chantiers de démantèlement ou de réhabilitation de sites industriels, gestion transitoire de contrats de maintenance industrielle ».

L'accord du 16 juin 2009 signé au sein de la branche sanitaire, sociale et médicosociale à but non lucratif indique, quant à lui, que le CDD pour objet défini peut être conclu pour les travaux de recherche de nature

temporaire, conseil ou assistance de la part d'experts ou de personnes qualifiées notamment dans la mise en œuvre de démarches d'évaluation ou de développement de la qualité.

Enfin, l'accord du 22 juin 2009 signé dans la branche des entreprises de restauration de collectivités stipule que le CDD à objet défini peut être conclu « pour la réalisation d'un projet informatique, d'un projet marketing, d'un projet qualité, d'un projet de réorganisation suite à des mutations technologiques, d'un projet de développement d'une nouvelle offre ».

- Les conditions d'accès pour les salariés concernés à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauchage, à la formation professionnelle.

Autre titre de l'aide au reclassement, il pourrait être envisagé de stipuler dans l'accord que l'entreprise, lorsqu'elle appartient à un groupe, est tenue de communiquer le CV du salarié titulaire du CDD à objet défini aux autres entreprises du groupe.

- Les conditions dans lesquelles les salariés titulaires d'un CDD pour objet défini peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leurs parcours professionnels.

Sans prétendre à l'exhaustivité, il est possible d'envisager des moyens en temps (heures de recherche d'un nouveau contrat ou aménagement du temps de travail) ou des moyens matériels (connexion Internet, bilan de compétence amélioré...).



- Les conditions dans lesquelles les salariés titulaires d'un CDD pour objet défini ont une *priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise.*

Il n'est pas exclu de prévoir dans l'accord de branche ou d'entreprise d'autres garanties au bénéfice des salariés titulaires d'un CDD pour objet défini. A titre d'exemple, la CFE-CGC, lors de la négociation de l'accord interprofessionnel, avait revendiqué un niveau de salaire pour ces salariés ne pouvant être inférieur aux minima conventionnels majorés de 10 %.

#### IV. Le contenu du CDD pour objet défini

Figure originale de CDD, le CDD pour objet défini est nécessairement établi par écrit et doit comporter, à titre de validité, certaines mentions.

Il doit comporter obligatoirement les clauses suivantes :

- La mention « contrat à durée déterminée 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 le contrat est conclu ;
- L'événement 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.

Il n'est absolument pas exclu que l'accord collectif qui autorise la conclusion des CDD à objet défini complète la liste des mentions obligatoires du contrat de travail.

Retrouvez toute l'actualité de la CFE-CGC sur notre site : [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

