



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

OFFICIALISATION DU CDD A OBJET DEFINI

Dirigeants, vous pouvez recourir à un nouveau type de contrat de travail : le CDD à objet défini.

Insérée dans le code du travail par la loi du 20 décembre 2014, cette nouvelle forme de CDD était jusque-là expérimentée depuis la loi du 25 juin 2008 relative à la modernisation de marché du travail.

Le CDD à objet défini concerne uniquement le recrutement d'ingénieurs et de cadres pour la réalisation d'une mission à objet défini sur une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois. Le délai de prévenance étant fixé à deux mois minimum.

Non renouvelable, il doit impérativement être encadré par un accord de branche, ou à défaut, par un accord d'entreprise.

Le CDD à objet défini est réservé aux ingénieurs et cadres

Pérennisation du CDD à objet défini :

La loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » a créé, à titre temporaire, un nouveau type de contrat à durée déterminée, le contrat à durée déterminée « à objet défini ».

Ce CDD est réservé au recrutement d'ingénieurs et cadres. Il a un terme incertain : la réalisation du projet pour lequel il a été conclu. Sa mise en œuvre est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif.

Dans un premier temps, ce dispositif expérimental était applicable pour une période de 5 ans, soit jusqu'au 27 juin 2013.

ALLUMENS CONSULTANTS - SAS au capital de 5000 € - Siège social : 5 Allée de la Boursaudière. 89000 AUXERRE

Tél. : 03.86.41.43.42 - Fax : 03.86.51.06.21 - Email : contact@allumens.fr - Site web : www.allumens.fr

SIRET : 801 890 427 00017 - RCS : 801 890 427 AUXERRE - Code APE : 7022Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 55 801 890 427

La loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a prolongé ce dispositif pour une année supplémentaire, soit jusqu'au 27 juin 2014.

En dernier lieu, **la loi du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises a pérennisé le CDD à objet défini en l'introduisant dans le code du travail (L. n° 2014-1545, 20 déc. 2014, art. 6 : JO, 21 déc.)**.

Cas de recours au CDD à objet défini

Un contrat réservé aux ingénieurs et cadres. Ce CDD ne peut être conclu qu'avec un ingénieur ou un cadre, au sens des conventions collectives. Il ne peut donc pas bénéficier à tous les salariés.

Un accord collectif préalable est nécessaire. Le recours à ce CDD est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu, ou à défaut, d'un accord d'entreprise.

L'accord de branche étendu ou l'accord d'entreprise doit définir :

- ✓ Les nécessités économiques auxquelles les CDD à objet défini sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- ✓ Les conditions d'accès des salariés sous CDD à objet défini à des garanties en matière d'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à la formation professionnelle continue, à une priorité de réembauchage et d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise.

En l'absence d'accord collectif permettant la possibilité de conclure un CDD à objet défini, il ne sera pas possible de recourir un tel contrat.

Autre condition de mise en œuvre : le CDD à objet défini ne peut pas être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Durée et caractéristiques du CDD à objet défini

Objet et durée du CDD :

Il s'agit d'un CDD à terme incertain conclu pour la réalisation d'un objet défini. Il doit prendre fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance de 2 mois.

Il a une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut être renouvelé.

Le recours à ce CDD n'est possible que lorsque la durée envisagée pour la réalisation du projet est comprise entre 18 et 36 mois. Ces bornes de 18 et 36 mois s'imposent lors de la conclusion du contrat.

NB : Que se passera-t-il lorsque le déroulement du projet conduit à avancer ou retarder la fin objective du contrat en deçà de l'une ou au-delà de l'autre ?

Si le projet est réalisé avant les 18 mois, peut-on considérer que le CDD prend fin car il est devenu sans objet ou faut-il le

faire perdurer jusqu'à 18 mois car il s'agit d'une durée minimale impérative ?

Si le projet prend plus de temps et excède 36 mois, est-il possible de poursuivre le CDD à objet défini par un CDD pour accroissement d'activité ?

Régime des CDD de droit commun sauf exceptions :

Le CDD à objet défini obéit aux règles de droit commun des contrats à durée déterminée prévues par le code du travail, à l'exception des dérogations expressément prévues par la loi du 25 juin 2008 notamment en ce qui concerne le contenu du contrat et les règles de rupture anticipée et d'arrivée du terme.

Contenu du CDD à objet défini :

Ce CDD doit être établi par écrit. Il comporte les clauses obligatoires pour les CDD, sous réserve d'adaptations à ses spécificités.

Les clauses spécifiques sont :

- ✓ La mention « CDD à objet défini » ;
- ✓ L'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;
- ✓ Une clause descriptive du projet mentionnant la 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 du terme du contrat et le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en CDI ;
- ✓ Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date d'anniversaire de la conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Fin du CDD à objet défini

Arrivée du terme :

Le CDD à objet défini se termine à la fin de la réalisation de l'objet du projet, après un délai de prévenance de 2 mois minimum.

A l'issue du contrat, lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de contrat.

Rupture anticipée :

1° Rupture anticipée pour cause réelle et sérieuse

Le CDD à objet défini peut être rompu par l'une ou l'autre des parties pour un motif réel et sérieux, soit au bout de 18 mois, soit au bout de 24 mois après sa conclusion.

La loi précise que le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. Cette formulation laisse entendre que la

rupture du contrat à la date anniversaire de sa conclusion ne peut s'effectuer qu'après les 18 mois, soit 24 mois et non 12 mois après sa conclusion.

Lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, le salarié reçoit une indemnité de fin de contrat.

2° Rupture anticipée dans les conditions de droit commun

En dehors des cas de rupture prévus par la loi, le CDD à objet défini peut également être rompu, comme tout CDD, de façon anticipée dans les conditions de droit commun des CDD.

Indemnité de fin de contrat :

1° Versement d'une indemnité de 10 %

Le salarié reçoit une indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale brute :

- ✓ A l'issue du contrat, lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un CDI ;
- ✓ En cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur pour une cause réelle et sérieuse mais seulement en cas de rupture à la date anniversaire de sa conclusion soit au 24e mois (C. trav., art. L. 1242-12-1).

L'administration a indiqué que cette indemnité est également versée si la rupture à l'initiative de l'employeur, pour un motif réel et sérieux intervient au bout de 18 mois. Cette interprétation s'appuie sur les débats parlementaires.

Le taux de l'indemnité versée en cas de rupture anticipée ou à l'échéance normale ne peut pas être réduit par accord collectif.

2° Régime fiscal et social de l'indemnité

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 prévoyait que cette indemnité serait exonérée de prélèvements sociaux et fiscaux, mais cette mesure n'a pas été intégrée dans la loi du 25 juin 2008.

Cette disposition n'ayant pas été reprise par un texte légal, l'indemnité de 10 % doit, en conséquence, être assimilée à un salaire et donc être soumise en totalité aux charges sociales salariales et patronales, à la CSG et à la CRDS et ce dès le premier euro.

L'indemnité est également assujettie aux cotisations, contributions et taxes dont le régime est aligné sur celui de cotisations de sécurité sociale (contribution solidarité autonomie, FNAL, versement de transport, assurance chômage, AGS, cotisations dues aux caisses ARRCO et AGIRC, taxe d'apprentissage et contribution au développement de l'apprentissage, participation formation, participation construction, taxe sur les salaires). En outre, en l'absence de disposition particulière de la loi, l'indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu.