

Information Juridique

Le 7 janvier 2011

Information n°J2011/2

SOCIAL

CONTRAT A DUREE DETERMINEE A OBJET DEFINI

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

Qui sont les bénéficiaires ?

Le CDD OD à objet défini est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives.

Quels sont les cas de recours au CDD OD ?

Le recours à ce contrat est possible seulement s'il est prévu par un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise.

Quelle est la durée du CDD OD ?

Le CDD à objet défini prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, avec un délai de prévenance de 2 mois minimum.

Cependant, il doit respecter une durée minimum de 18 mois, et une durée maximum de 36 mois.

Quels sont la forme et le contenu du CDD OD ?

Le CDD à objet défini est établi par écrit.

Il comporte les clauses obligatoires pour les CDD "classiques", sous réserve d'adaptations telles que, notamment :

- la mention "contrat à durée déterminée à objet défini",
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue le contrat,

- la description du projet à l'origine du contrat, sa durée prévisible, la définition des tâches correspondantes,
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin au contrat,
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la poursuite de la relation de travail en CDI,
- la mention de la possibilité de rupture du contrat à sa date anniversaire, par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux, et la mention du droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale brute.

Fin de contrat

A l'issue du contrat, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf si le CDD à objet défini se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Attention : le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé.

Rupture anticipée

Le CDD à objet défini peut être rompu avant son terme, par l'employeur ou le salarié, pour un motif réel et sérieux (c'est-à-dire que le motif doit exister réellement dans les faits, être précis et vérifiable, et être suffisamment important pour justifier la rupture de la relation de travail).

La rupture anticipée est possible soit 18 mois après le début du contrat, soit 24 mois (c'est-à-dire à la date anniversaire de sa conclusion).

L'indemnité de 10% de la rémunération brute est due au salarié lorsque la rupture anticipée est à l'initiative de l'employeur.

Garanties pour le salarié

Le salarié bénéficie de garanties, dont les conditions sont précisées par l'accord de branche étendu ou l'accord d'entreprise, en matière :

- d'aide au reclassement,
- de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- de priorité de réembauchage,
- d'accès à la formation professionnelle continue,
- d'accès aux moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel durant le délai de prévenance,
- de priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise.

*

Contact :
Abdénour GARECHE
abdenour.gareche@fnsa-vanid.org