

Entreprises

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 01/02/2023

Qu'est-ce qu'un CDD à objet défini (ou CDD de mission) pour un salarié du secteur privé ?

Le CDD à objet défini (ou CDD de mission) est un contrat de travail qui a pour particularité de s'achever lorsque la mission pour laquelle il a été conclu prend fin. Ce CDD est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres. Des conditions particulières s'appliquent pour ce CDD spécifique. Nous vous présentons les informations à retenir.

Dans quel cas peut-on conclure un CDD à objet défini ou CDD de mission ?

Le CDD à objet défini (ou CDD de mission) est un contrat de travail qui prend fin à la réalisation de l'objet ou de la mission pour lequel il a été conclu.

Le surcroît temporaire d'activité dans l'entreprise n'est pas un cas de recours au CDD à objet défini (ou CDD de mission).

Le CDD à objet défini (ou CDD de mission) doit être prévu par un accord de branche étendu ou par un accord d'entreprise d'entreprise.

L'accord doit préciser :

Les nécessités économiques auxquelles le CDD à objet défini (ou CDD de mission) peut apporter une réponse adaptée

Les conditions dans lesquelles le salarié en CDD à objet défini (ou CDD de mission) bénéficie de garanties

Les conditions dans lesquelles le salarié peut, au cours du délai de prévenance (intervenant avant la date de fin du CDD), mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel

Les conditions dans lesquelles le salarié en CDD à objet défini (ou CDD de mission) a priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise

À noter

Le CDD à objet défini (ou CDD de mission) est réservé **exclusivement** aux salariés du secteur privé.

Qui peut bénéficier d'un CDD à objet défini ou CDD de mission ?

Le CDD à objet défini (ou CDD de mission) est réservé **exclusivement** au recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives.

Quelles sont les mentions qui doivent figurer dans le CDD à objet défini ou CDD de mission ?

Le CDD à objet défini (ou CDD de mission) est établi par **écrit**.

Il comporte les clauses obligatoires pour les CDD classiques.

Le contrat doit **obligatoirement** préciser les informations suivantes :

Mention contrat à durée déterminée à objet défini

Intitulé et références de l'accord collectif qui institue le contrat

Description du projet à l'origine du contrat, durée prévisible, définition des tâches correspondantes

Événement ou résultat objectif déterminant la fin au contrat

Délai de prévenance de l'arrivée de la fin du contrat ou de la poursuite de la relation de travail en CDI

Mention de la possibilité de rupture du contrat par l'employeur ou le salarié, pour un motif réel et sérieux, à la date anniversaire de sa conclusion

Mention du droit au salarié à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale brute, en cas de rupture du contrat par l'employeur.

Le CDD à objet défini ou CDD de mission comporte-t-il une période d'essai ?

La période d'essai n'est pas obligatoire.

Cependant, le salarié doit effectuer une période d'essai si elle est prévue dans son contrat de travail ou sa lettre d'engagement.

Si le CDD du salarié ne comporte pas de terme précis, une durée **minimale** de la période d'essai doit être prévue par le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est alors calculée en fonction de cette durée minimale.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

La période d'essai débute le 1^{er} jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Le décompte est effectué de la même manière si le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel.

Attention

Contrairement à la période d'essai d'un CDI, il n'est pas possible de renouveler la période d'essai d'un CDD, même en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

Quelles sont les garanties dont peut bénéficier un salarié en CDD à objet défini ou CDD de mission ?

Le salarié bénéficie des garanties suivantes :

Aide au reclassement

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Priorité de réembauche

Accès à la formation professionnelle

Priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise.

Comment prend fin un CDD à objet défini ou CDD de mission ?

Date de fin de contrat prévue

Dans ce cas, un délai doit être respecté entre la décision de mettre fin au CDD à objet (ou CDD de mission) et la fin de date effective du contrat de travail.

Ce délai dit de prévenance est fixé à **2 mois minimum**.

Rupture anticipée

Le CDD à objet défini (ou CDD de mission) peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Le CDD doit être rompu **pour un motif réel et sérieux** (c'est-à-dire reposant sur des faits objectifs, vérifiables et non sur une impression ou un jugement subjectif) dans les conditions suivantes :

Soit **18 mois** après sa conclusion (soit à la fin de la durée minimale)

Soit chaque année à la **date anniversaire** de la conclusion du contrat (donc **24 mois** après sa conclusion)

Soit en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

À noter

Un employeur ne peut pas rompre un CDD à objet défini (ou CDD de mission) avant la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Une rupture anticipée abusive de la part de l'employeur ouvre droit pour le salarié (en plus de l'indemnité de fin de contrat) à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin de son contrat de travail.

Une indemnité de fin de contrat est-elle due à la fin du CDD à objet défini ou CDD de mission ?

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

L'indemnité n'est pas due si le CDD à objet défini se poursuit par un CDI.

L'indemnité reste due au salarié lorsque la rupture anticipée est à l'initiative de l'employeur. Si c'est le salarié qui décide de rompre le contrat, l'indemnité n'est pas due.

À noter

L'indemnité de fin de contrat ou prime de précarité représente un complément de salaire. Elle est soumise en tant que telle aux cotisations et contributions sociales, selon les mêmes modalités que la rémunération principale du salarié.

L'indemnité est également prise en compte dans le calcul des charges patronales.

Contrats de travail, stages en entreprise

Pour en savoir plus

- Légifrance : accords et conventions collectives
Source : Legifrance

Textes de référence

- Code du travail : articles L1242-1 à L1242-4
Recrutement d'ingénieurs et de cadres (6° de l'article L1242-2)
- Code du travail : articles L1242-7 à L1242-9
Durée du contrat
- Code du travail : articles L1242-12 à L1242-13
Contenu du contrat (article L1242-12-1)
- Code du travail : articles L1243-1 à L1243-13-1
Rupture du contrat (article L1243-1)
- Code du travail : articles L1243-5 à L1243-12
Fin du contrat (article L1243-5)



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30