



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

contrats de travail

Question écrite n° 51881

Texte de la question

M. Michel Liebgott attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur le contrat à objet défini. Mis en place depuis juin 2008, le contrat à objet défini est destiné aux ingénieurs et aux cadres. Il a pour but de faire face à un accroissement d'activité (d'une durée comprise entre 18 et 36 mois) et s'accompagne de garanties pour le salarié : délai de prévenance de fin de contrat de deux mois, indemnisation de 10 % de la rémunération totale brute s'il n'y a pas de CDI à la clé, accompagnement pour les futurs chômeurs. D'après les chiffres communiqués par la presse, aucun contrat à objet défini n'a été signé à ce jour. Il lui demande donc ses intentions.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux perspectives du contrat à durée déterminée (CDD) à objet défini. Le CDD à objet défini est un contrat à durée déterminée qui génère ce que les partenaires sociaux ont convenu, dans l'article 12 b) de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, d'expérimenter avant toute introduction dans le code du travail. L'article 6 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail transpose cet accord et prévoit cinq ans d'expérimentation. Ces dispositions imposent que le recours à ce contrat soit prévu par un accord de branche étendu ou, à défaut, par un accord d'entreprise. Ce contrat à durée déterminée spécifique est destiné aux seuls ingénieurs et cadres et prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois. Il déroge en partie aux règles du contrat à durée déterminée conclu pour les motifs prévus par l'article L.1242-2 du code du travail. Ainsi, il a une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois, et ne peut être renouvelé. Il peut être rompu de manière anticipée par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux au dix-huitième et au vingt-quatrième mois. Les termes de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 excluent expressément qu'il puisse être conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. L'accord de branche étendu ou l'accord d'entreprise doit définir les nécessités économiques auxquelles le contrat à durée déterminée à objet défini serait susceptible d'apporter une réponse adaptée, ainsi que les garanties offertes à l'issue du contrat aux salariés en matière d'aide au reclassement, de validation des acquis de l'expérience, de priorité de réembauchage, d'accès à la formation professionnelle continue et de conditions dans lesquelles les salariés peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel. Ces conditions font l'objet d'un examen attentif lors des demandes d'extension des accords, présentées à la Commission nationale de la négociation collective. Il appartient aux partenaires sociaux, compte tenu de leur agenda propre de négociations, de se saisir, le cas échéant, de cette opportunité qui appelle un examen du modèle économique de chaque branche. A la date du 10 novembre 2011, on dénombre 8 accords de branches et 51 accords d'entreprises. Une évaluation de l'expérimentation sera réalisée à l'issue des cinq ans.

Données clés

Auteur : [M. Michel Liebgott](#)

Circonscription : Moselle (10^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 51881

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 9 juin 2009, page 5552

Réponse publiée le : 8 mai 2012, page 3659