

ACCORD COLLECTIF A DUREE DETERMINEE

RELATIF AU CONTRAT A OBJET DEFINI

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
CHAMP D'APPLICATION	4
ENTRÉE EN VIGUEUR – RÉVISION	4
➤ Entrée en vigueur	4
➤ Durée	4
➤ Révision	4
ARTICLE 1 : OBJET DU CONTRAT	5
ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES	5
ARTICLE 3 : DUREE ET TERME DU CONTRAT	5
ARTICLE 4 : GARANTIES	6
ARTICLE 5 : CLAUSES OBLIGATOIRES A MENTIONNER DANS LE CONTRAT	7
ARTICLE 6 : CLAUSES FINALES DE L'ACCORD	8
ARTICLE 6.1. - SUIVI DE L'ACCORD	8
ARTICLE 6.2. - NOTIFICATION, DEPOT LEGAL ET PUBLICITE	8

ENTRE

La Fondation Apprentis d'Auteuil, dont le siège social est situé 40 rue Jean de la Fontaine, 75781 Paris cedex 16, représentée par Monsieur Nicolas TRUELLE, en sa qualité de Directeur Général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales suivantes :

- **La FNAS-FO** représentée par Monsieur Daniel LAURENT en qualité de Délégué syndical central,
- **La FEP-CFDT** représentée par Monsieur Sébastien PILLIAS en qualité de Délégué syndical central,
- **La Fédération CFTC Santé-Sociaux** représentée par Monsieur Guillaume LEONARDI en qualité de Délégué syndical central,
- **L'UFAS-CGT** représentée par Monsieur Faustin BISSINGOU en qualité de Délégué syndical central,

d'autre part,

PREAMBULE

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

Sous réserve de certaines règles spécifiques qui lui sont propres (articles L. 1242-2-6°, L1242-12-1, L1243-1 alinéa 2, L1242-8-2 et L1243-5 du Code du travail), le contrat à durée déterminée à objet défini (également appelé « contrat de mission » ou « contrat de projet ») demeure régi par les dispositions légales relatives aux *CDD* de droit commun.

Le contrat de projet est un *CDD* à terme imprécis dont « l'échéance est la réalisation d'un objet défini », c'est-à-dire d'un projet précisément identifié.

Conformément à la loi, il est réservé au recrutement de salariés « cadres ».

Il vise à permettre la réalisation de certaines missions et/ ou projets pour lesquels les contrats de droit commun sont inadaptés.

De fait, avec une durée comprise entre 18 et 36 mois, ce contrat permet :

- aux cadres embauchés de pouvoir s'investir dans des missions temporaires relativement longues,
- à l'employeur de pouvoir bénéficier d'un cadre juridique adapté à certains contextes propres à son activité.

Le recours à ce type de contrat étant fortement lié à l'activité et aux spécificités de l'entreprise et de son environnement, le Code du travail subordonne la mise en place de ce type de contrats à la conclusion d'un accord collectif de branche ou d'un accord d'entreprise.

A cet égard, les partenaires sociaux constatent que la Fondation développe des projets expérimentaux et / ou financés à court terme pour lesquels la réglementation des contrats classiques à durée déterminée peut s'avérer inadaptée (*soit au regard des durées trop courtes soit au regard des motifs de recours inadaptés aux situations rencontrées*) et, ils conviennent ainsi que le recours au contrat à objet défini serait un cadre de travail pertinent pour des missions ponctuelles nécessitant de faire appel à des salariés cadres ayant des compétences et une expertise particulières.

Toutefois, ce dispositif étant nouveau, elles souhaitent débiter par une phase expérimentale pour en mesurer plus précisément les effets.

Les partenaires sociaux ont donc choisi d'introduire ce contrat pour une durée déterminée de 5 ans.

À l'issue de de cette phase d'expérimentation, les partenaires sociaux décideront ensemble s'il y a lieu de pérenniser ce dispositif ou de prolonger son expérience.



Les dispositions du présent accord viennent préciser les modalités de conclusion, d'exécution et de rupture du CDD à objet défini, dans les conditions fixées par le Code du travail.

Il est cependant rappelé que ledit contrat étant réglementé par le code du travail, les dispositions du présent accord seront susceptibles d'adaptation automatique au gré des éventuelles évolutions législatives et réglementaires.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne le recrutement de salariés occupant des emplois de « cadres » au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

ENTRÉE EN VIGUEUR – RÉVISION

➤ **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2023.

➤ **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prendra fin le 1^{er} septembre 2028.

➤ **Révision**

Les dispositions du présent accord peuvent éventuellement être révisées en tout ou partie en application de l'article L.2222-5 du Code du travail.

En application de l'article L.2261-7-1 du code du travail, seules les organisations syndicales représentatives pendant l'application du présent accord sont habilitées à en demander la révision de tout ou partie.

La révision s'effectue selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision est portée à la connaissance de chaque syndicat représentatif et de la direction et comporte l'indication des dispositions dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant cette formalisation, les parties sus-indiquées doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

En outre, il est précisé que la loi ne prévoit pas la possibilité de dénoncer un accord collectif conclu pour une durée déterminée.



ARTICLE 1 : OBJET DU CONTRAT

Ce type de contrat à durée déterminée répond aux nécessités propres à l'activité de la Fondation.

Il intervient notamment dans les contextes suivants :

- Les dispositifs financés sur deux ou trois ans (dispositifs d'insertion et dispositifs expérimentaux par exemple)
- Les projets non pérennes de plus de 18 mois (projets immobiliers par exemple)
- La réalisation de missions temporaires de la part de personnes expertes ou très qualifiées

Ce contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES

Le code du travail prévoit qu'il ne peut être conclu que pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives (Article L1242-2 6° du Code du travail).

Au sein de la Fondation, le Contrat à durée déterminée à objet défini ne peut donc être conclu que pour le recrutement de cadres au sens de l'accord relatif à la famille professionnelle des cadres signé le 5 avril 2023.

ARTICLE 3 : DUREE ET TERME DU CONTRAT

Il s'agit d'un contrat à terme incertain d'une durée minimale de 18 mois et d'une durée maximale de 36 mois.

Il ne peut être renouvelé (article L1242-8-2 du Code du travail).

Le terme du contrat à durée déterminée à objet défini est la réalisation de l'objet.

L'objet est considéré comme réalisé dès lors que les tâches pour lesquelles le contrat a été conclu sont réalisées.

Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de deux mois sans pouvoir porter la durée totale du contrat au-delà de la limite légale de 36 mois.

L'arrivée à terme du contrat est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le lendemain du jour de la date de première présentation ou de la remise en main propre de cette lettre fixe le point de départ du délai de prévenance de deux mois.

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.

ARTICLE 4 : GARANTIES

Le salarié concerné bénéficie de garanties visant à lui permettre, à l'issue du contrat à objet défini, de retrouver rapidement un emploi.

Pendant l'exécution du contrat, il bénéficie :

- D'un droit d'accès à la formation professionnelle continue

Ainsi, les salariés en CDD à objet défini bénéficient, au même titre et dans les mêmes conditions que tout autre salarié, de l'accès à la formation professionnelle au sein de la Fondation. Pour faciliter l'exercice de ce droit, les salariés en CDD à objet défini bénéficient chaque année d'un entretien avec le Responsable RH.

Au cours de cet entretien, il est fait le point sur leurs compétences, l'exécution des travaux qui leur sont confiés et les éventuels besoins de formation nécessaires à la bonne réalisation du contrat et au maintien de leur employabilité.

- D'un accès prioritaire aux emplois en contrat à durée indéterminée

Les salariés en CDD à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauche au sein de la Fondation en CDI, sur tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications.

Il est cependant entendu que cette priorité d'embauche ne saurait devancer les autres priorités légales à savoir les recherches de reclassement économique ou lié à une inaptitude physique, les priorités de réembauchage ou les priorités d'affectation en cas de passage d'un temps partiel à un temps plein.

Pour permettre l'exercice de ce droit, le cadre concerné aura connaissance de la liste des postes à pourvoir par contrat à durée indéterminée (via la consultation de la Bourse Interne à l'Emploi dite BIE).

Peu avant l'issue du contrat, il bénéficie :

- D'une aide au reclassement et à la VAE

Entre 6 mois et 3 mois avant la fin potentielle de l'objet défini et par conséquent du CDD à objet défini, un entretien/bilan sera réalisé avec le salarié par son responsable hiérarchique et un membre des ressources humaines afin d'accompagner le collaborateur dans ses démarches de reclassement.

Lors de cet entretien, il sera porté une attention particulière à l'expérience acquise au cours du contrat, permettant, éventuellement, d'initier une validation des acquis de l'expérience.

Par ailleurs, le salarié bénéficie, au cours du délai de prévenance, en concertation avec le supérieur hiérarchique, d'une autorisation d'absence, pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de 2 heures hebdomadaires sans diminution de salaire (ou 1 journée par mois pour les cadres au forfait annuel en jours). Ce droit cesse dès que le salarié a trouvé l'emploi recherché.

Enfin, à condition qu'il en fasse la demande expresse, le cadre bénéficie, pendant les 6 mois suivant la fin d'exécution de son contrat, d'une priorité de réembauche aux emplois compatibles avec sa qualification et ses compétences. En conséquence, tous les postes venant à être créés ou rendus disponibles au sein de la Fondation et correspondant à la qualification du salarié (ou à toute nouvelle qualification acquise par lui et dont il aura informé la Fondation) sont portés à sa connaissance.

ARTICLE 5 : CLAUSES OBLIGATOIRES A MENTIONNER DANS LE CONTRAT

Le CDD à objet défini est établi par écrit et comporte les mentions obligatoires du CDD de droit commun ainsi que les suivantes (article L1242-12-1 du Code du travail) :

- ✓ 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 la mention de sa durée prévisible ;
- ✓ La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- ✓ L'évènement 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.

ARTICLE 6 : CLAUSES FINALES DE L'ACCORD

ARTICLE 6.1. - SUIVI DE L'ACCORD

L'application du présent accord est suivi par la commission nationale prévue à l'accord de la famille professionnelle des cadres signé le 5 avril 2023.

A l'occasion des réunions prévues par cette commission, une attention particulière sera faite au sujet de la mise en application du CDD de mission (nombre de CDD conclus, postes concernés, missions concernées, établissements concernés.).

Un bilan global sera tiré de cette mise en place expérimentale et les partenaires sociaux décideront de la pérennisation de ce dispositif ou du prolongement de cette expérience.

ARTICLE 6.2. - NOTIFICATION, DEPOT LEGAL ET PUBLICITE

La Direction remet en main propre contre décharge ou adresse à l'ensemble des organisations syndicales nationales représentatives dans l'entreprise le présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception en application de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Par ailleurs, le présent accord est déposé, dans les formes légales auprès du ministère du travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris comme exigé par les articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du Code du travail.

En outre, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5-1 du code du travail, cet accord fait l'objet d'une publication dans la base de données nationale des accords collectifs.

Enfin, l'information du personnel se fait dans le cadre des dispositions de l'article R. 2262-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 avril 2023.

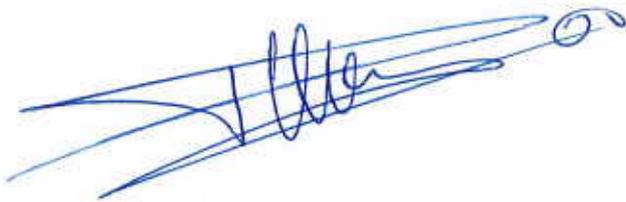
Pour la Fondation Apprentis d'Auteuil,
le Directeur Général
Monsieur Nicolas TRUELLE



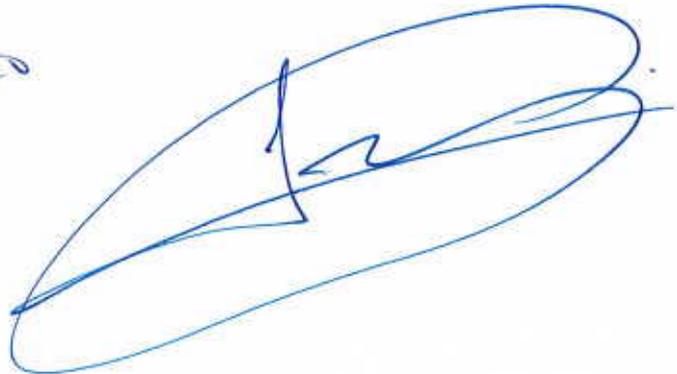
Pour le syndicat FNAS-FO
Monsieur Daniel LAURENT



Pour le syndicat FEP-CFDT
Monsieur Sébastien PILLIAS



Pour la Fédération CFTC Santé-Sociaux
Monsieur Guillaume LEONARDI



Pour le syndicat UFAS-CGT
Monsieur Faustin BISSINGOU

