



ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE PROJET OU CDD A OBJET DEFINI

Entre l'Association des Eclaireuses Eclaireurs de France

Dont le Siège national est situé 12 place Georges Pompidou 93167 Noisy-le-Grand cedex

Représenté par Sarah BENAZZA, Directrice des Ressources Humaines

Et :

L'organisation syndicale **SEP UNSA** représentée par son délégué syndical, Monsieur David Gualandi

L'organisation syndicale **SNAPAC-CFDT** représentée par son délégué syndical, Madame Isabelle Riquoir

L'organisation syndicale **CGT Eclé** représentée par son délégué syndical, Monsieur Mikaël Letertre

L'organisation syndicale **EPA-FSU** représentée par son délégué syndical, Monsieur Patrick Plunian

PREAMBULE

En application de la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » et la pérennisation de ce dispositif par la loi du 20 décembre 2014, le CDD pour la réalisation d'un objet défini est mis en place dans l'association, à titre expérimental pendant une période de 3 ans à compter de la publication de cet accord. Conformément à l'article 4.2 de la convention collective de l'Animation, la conclusion de CDD, y compris les CDD à objet défini, ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en CDI et à temps plein.

Article 1 : CAS DE RECOURS

Un CDD à objet défini peut être conclu dans le cadre d'un projet de l'association qui a pour objet de faire face à des adaptations ou des évolutions significatives de celle-ci ou à leur mise en œuvre concernant des évolutions importantes des systèmes d'information ou d'exploitation, des études d'impact ou de la mise en œuvre de nouvelles normes internes ou externes en matière juridique, financière, comptable, sociale ou fiscale.

L'objet du CDD à objet défini, tel que défini à l'alinéa précédent, ne permet pas de pourvoir des postes relevant de l'activité habituelle.

Le CDD à objet défini ne peut avoir pour objet de faire face à un accroissement temporaire d'activité qui relève des cas de recours possibles pour la conclusion de contrats à durée déterminée de droit commun.

Le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association, conformément à l'[article L. 1242-1 du code du travail](#).



| L'Association Laïque du Scoutisme Français
| Reconnue d'utilité publique depuis 1925
| Habilitée à recevoir dons et legs

PP
IR
DC
ML
SB

Article 2 : DUREE DU CONTRAT

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois.

Article 3 : LES BENEFICIAIRES DU CONTRAT A OBJET DEFINI

Ce nouveau CDD à objet défini ne peut être conclu qu'avec des cadres ou assimilés cadres. Compte tenu de la classification de la convention collective de l'Animation, ce contrat concerne l'embauche de salariés cadres ou assimilés cadres de niveau F à I.

Article 4 : CONTENU DU CONTRAT

Ce contrat doit être établi par écrit.

Le CDD à objet défini comporte les mentions obligatoires suivantes :

la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;

- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ([art. L. 1242-10 du code du travail](#)) ;
- le montant de la rémunération et de ses accessoires ;
- la désignation de l'emploi occupé ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue le CDD à objet défini ;
- une clause descriptive du projet et mentionnant sa 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 au terme du contrat au moins égal à 2 mois 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 au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (24 mois) 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 ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance

Article 5 : RENOUELEMENT

Le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé, il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article 6 : GARANTIES APPLICABLES AUX SALARIES SOUS CDD A OBJET DEFINI

Les salariés en CDD à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'association en CDI, sur tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications.

En conséquence, pour permettre l'exercice de ce droit, le salarié concerné a accès, pendant toute la durée du CDD à objet défini, à la liste des postes à pourvoir à durée indéterminée, au sein de son association, par tout moyen mis en place par son employeur.

Les salariés sous CDD à objet défini bénéficient des mêmes droits que les salariés sous CDI, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

En fonction de la durée du contrat, au moins un bilan sera réalisé afin de faire le point sur l'exécution des travaux confiés et les éventuels besoins de formation nécessaires à la bonne réalisation du contrat et au maintien de l'employabilité du salarié concerné.

A l'occasion de ce bilan ou au plus tard pendant la période du délai de prévenance, afin notamment d'assister le salarié dans une démarche de reclassement voire de VAE, un point particulier sera fait avec l'intéressé. A cette occasion, il lui sera remis, à sa demande, un document résumant les tâches confiées et accomplies avec les compétences mises en œuvre lors de leur réalisation.

Le salarié titulaire d'un contrat à objet défini peut, au même titre et dans les mêmes conditions que tout autre salarié titulaire d'un CDD, bénéficier, du compte personnel de formation.

Les salariés sous contrat à objet défini bénéficient des conditions d'accès aux dispositifs de prévoyance et maladie, selon les mêmes modalités que les autres salariés de l'association.

A l'issue du contrat à objet défini, c'est-à-dire dans un délai de 3 mois suivant la fin du CDD à objet défini, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage dans l'association. Afin de pouvoir exercer ce droit, le salarié peut soit consulter, s'il existe, le site de recrutement de l'association, soit, à défaut d'existence du site, se faire communiquer à sa demande, par l'association, les offres d'emploi disponibles qu'il estime correspondre à ses compétences et qualifications.

Afin de lui permettre d'organiser la suite de son parcours professionnel, le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail, pendant la période du délai de prévenance, dont les modalités sont fixées en accord avec son employeur.

Article 7 : RUPTURE DU CDD

Au terme du contrat :

Le terme du CDD 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 2 mois minimum qui débute avant la date estimée par l'association pour la réalisation de l'objet.

En cas de poursuite des relations de travail au-delà du terme du CDD à objet défini, le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée.

a) Rupture avant terme :

Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date d'anniversaire de sa conclusion, c'est-à-dire au bout de 24 mois. Il est institué un délai de prévenance réciproque de 1 mois minimum à respecter, que la rupture soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. En tout état de cause, la cessation du contrat de travail prend effet à la fin des 18 mois ou des 24 mois.

Si l'application du délai de prévenance pouvait avoir pour effet de reporter la cessation du contrat de travail au-delà des 18 mois ou des 24 mois, l'association devrait verser au salarié une indemnité compensatrice correspondant à la partie du délai de prévenance non effectuée. En tout état de cause, le salarié n'est plus occupé dans l'association au-delà des 18 ou des 24 mois.

La notification de la rupture par l'employeur est précédée d'un entretien préalable au cours duquel le salarié a le droit de se faire assister par un salarié de l'association, notamment un représentant du personnel. Lorsque l'association n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller du salarié.

La rupture doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Le lendemain du jour de la date de première présentation ou de la remise en mains propres de cette lettre fixe le point de départ du délai de prévenance. Le motif réel et sérieux doit être indiqué dans la lettre de rupture.

En cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur, au bout de 18 mois ou à la date anniversaire, le salarié a droit à une indemnité de rupture égale à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf en cas de faute grave ou lourde.

- b) **En cas de faute grave, de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties**, le CDD à objet défini peut être rompu à tout moment, en application de [l'article L. 1243-1 du code du travail](#). En outre, le CDD à objet défini peut être rompu avant terme par le salarié lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI. Le salarié est alors tenu de respecter un préavis dans la limite de 2 semaines, conformément aux [dispositions de l'article L. 1243-2 du code du travail](#).

Article 8 : INDEMNITES DE FIN DE CONTRAT

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

Article 9 : SUIVI ET BILAN DU CDD A OBJET DEFINI

Il est prévu une information annuelle au comité d'entreprise sur l'évolution de l'emploi dans l'association au cours de l'année passée en faisant apparaître notamment le nombre de salariés en CDD et spécifiquement celui des salariés en CDD à objet défini .

Article 10 : DISPOSITIONS FINALES

4-1 Durée du présent accord et entrée vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

4-2 Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'Association, quel que soit son établissement de rattachement.

4-3 Portée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, pour répondre à l'exigence posée par la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si ces dispositions étaient moins favorables, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

4-4 Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'Association, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Article 4-5 : Dépôt – Mesures de publicité

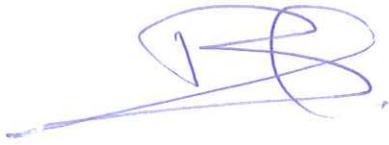
Conformément aux articles D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au greffe du conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord :

- DIRECCTE de Seine Saint Denis situé 1 avenue Youri Gagarine 93007 BOBIGNY
- CPDH 22 rue Chemin vert 93000 BOBIGNY

Ce dépôt sera réalisé par l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception dans la semaine suivant la signature des parties.

Un exemplaire du présent accord sera remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage et sur l'intranet EEDF.

Le présent Accord est établi en 7 exemplaires
Fait à Noisy-le-Grand, le 16 Octobre 2015



Pour l'Association des Eclaireuses Eclaireurs de France
Sarah BENZAÏA
Déléguée Nationale, Directrice des Ressources Humaines

Pour SEP UNSA
David GUALANDI
Délégué syndical



Pour la SNAPAC CFDT
Isabelle RIQUOIR
Déléguée syndicale



Pour la CGT Eclé
Mikaël LETERTRE
Délégué syndical



Pour EPA FSU
Patrick PLUNIAN
Délégué syndical

