

Accord n° 31 du 15 décembre 2025 relatif au contrat à durée déterminée de mission ou à objet défini

NOR : ASET2650140M

IDCC : 2336

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions légales, un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut être conclu avec un cadre (ou un ingénieur) pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, en vue de la réalisation d'une mission ou d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

- les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- les conditions dans lesquelles les salariés sous CDD à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
- les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Au sein du secteur habitat et logement accompagnés, les entreprises sont amenées notamment à répondre à des marchés publics, des appels d'offres, des projets Européens, etc. qui nécessitent la mobilisation d'une ou de plusieurs compétences bien spécifiques et expertes non mobilisables au sein de l'entreprise et ce pour une durée temporaire.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité de conclure un accord afin de définir les conditions de mise en place du CDD de mission ou à objet défini afin de faciliter les entreprises à répondre à ces besoins spécifiques aux forts enjeux économiques.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations de l'accord ont été spécifiquement conçues pour s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Principe et bénéficiaires du CDD de mission ou à objet défini

Le contrat de travail à durée déterminée de mission ou à objet défini est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ce contrat est exclusivement réservé aux cadres au sens de la classification des emplois de la présente convention collective en vue de la réalisation d'une mission ou d'un objet défini.

L'employeur a la possibilité de recourir à ce type de contrat de travail à durée déterminée pour la réalisation d'un projet, d'une mission ou d'une tâche précisément définie et nécessairement temporaire qui participe au développement de l'entreprise et qui requiert des savoir-faire et des compétences spécifiques externes à l'entreprise.

Ce type de contrat ne peut, en aucun cas, être utilisé pour 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. Les parties rappellent que 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. Par ailleurs, la conclusion de 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 4 | Durée du CDD de mission ou à objet défini

Il est conclu pour la réalisation d'une mission ou d'un objet défini, pour une durée comprise entre 18 mois minimum et 36 mois maximum.

Article 5 | Mentions obligatoires du CDD de mission ou à objet défini

L'embauche du salarié en contrat à durée déterminée de mission ou à objet défini fait l'objet d'un contrat écrit établi en deux exemplaires et transmis au plus tard dans les 48 heures de l'embauche. Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- la mention « contrat à durée déterminée de mission ou à objet défini » ;
- l'intitulé et la référence de la présente convention collective instituant le contrat ;
- l'identité des parties ;
- une clause descriptive du projet mentionnant la durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles il est conclu ;
- l'événement ou le résultat définissant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du 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 pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture du contrat

est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute déjà versée au salarié.

Article 6 | Fin du CDD de mission ou à objet défini

Article 6.1 | Survenance du terme

Le contrat prend fin avec la réalisation de la mission ou de l'objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de deux mois.

Article 6.2 | Rupture anticipée

Sans préjudice des règles applicables aux ruptures de période d'essai, le CDD à objet défini peut être rompu avant son terme par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, dans les conditions prévues légalement.

Article 7 | Garanties dont bénéficie le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à contrat à durée indéterminée.

Dans le cas où le contrat à durée déterminée ne se poursuit pas en contrat à durée indéterminée, à la rupture de son contrat de travail le salarié bénéficiera :

- d'une aide au reclassement : bilan de compétences, facilitation de l'accès aux bourses de l'emploi du secteur et de l'économie sociale ;
- des garanties relatives à la validation des acquis de l'expérience telles que prévues par la présente convention collective nationale de branche ;
- d'une priorité de réembauchage pour les emplois en CDI.

Au cours du délai de prévenance, il pourra mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Au cours de l'exécution de son contrat, il pourra bénéficier de l'accès à la formation professionnelle continue.

Article 8 | Indemnités de fin de contrat

Une indemnité de fin de contrat d'un montant au moins égal à 10 % de la rémunération brute totale perçue en contrepartie de l'exécution du contrat est versée au salarié dans les conditions prévues légalement.

Article 9 | Suivi et bilan

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un bilan et un suivi du recours au CDD de mission ou à objet défini. Pour ce faire, des indicateurs genrés sur cette thématique seront intégrés dans les prochains rapports de branche.

Article 10 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 11 | Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 12 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 15 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)