

FICHE PRATIQUE IFDSP

#12

Le contrat à durée indéterminée de chantier



www.ifdsp.fr

PLAN

- Recours aux contrats de chantier
- Le motif de recours aux contrats de chantier
- Le bénéfice de garanties supplémentaires
- La rupture du contrat de chantier

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat de travail conclu avec un salarié pour la durée d'un ou plusieurs chantiers. Des tâches en lien avec le chantier ou l'opération lui sont confiées et une fois ces tâches réalisées l'employeur peut alors procéder au licenciement du salarié pour fin de chantier.

Il est dit à durée indéterminée car au moment de sa conclusion la durée du chantier ne peut réellement être évaluée.

On peut parler de contrat de chantier ou d'opération, le régime juridique applicable reste le même.

Le recours aux contrats de chantier

L'article L1223-8 du code du travail prévoit qu'il est possible de recourir au contrat de chantier si cela est prévu par l'accord de branche étendu, à défaut d'un tel accord, on peut recourir à ce type de contrat dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice de la profession.

- **Le recours au contrat de chantier est prévu par l'accord de branche :**

L'accord doit préciser la taille des entreprises concernées, les activités concernées, les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat, les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement, les garanties en termes de formation et les modalités adaptées de rupture de ce contrat en cas de non réalisation du chantier ou de l'opération ou de rupture anticipée.

→ Cette liste n'est pas exhaustive dans le sens où l'accord peut prévoir d'autres mentions obligatoires et d'autres conditions de recours au CDIC, il convient alors de vérifier dans la convention collective applicable.

- Le recours au contrat de chantier n'est pas prévu par l'accord de branche :

Il est tout de même possible de recourir à ce type de contrat si son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017.

Cela signifie alors que si de nouveaux secteurs veulent recourir au contrat de chantier, ils ne peuvent le faire qu'au moyen de la convention ou accord de branche puisqu'au 1er janvier 2017, le recours au contrat de chantier n'y était pas habituel.

→ A titre d'exemple, dans le secteur du BTP le recours à ce type de contrat était habituel avant le 1er janvier 2017 et il peut donc encore y être conclu des contrats de ce type.

Cas de la recherche publique

La Cour de cassation a eu l'occasion de juger que des contrats de chantier peuvent être conclus dans le cadre de projets de recherche. Cette position jurisprudentielle a été consacrée par la loi du 22 mai 2019 (loi Pacte) qui a permis aux établissements publics de recherche à caractère industriel et commercial et aux fondations reconnues d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche publique de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

Un accord d'entreprise doit être conclu et doit contenir des mentions obligatoires.



Le motif de recours aux contrats de chantier

L'objet du contrat doit être expressément prévu, il doit exister un lien réel entre le poste occupé par le salarié et le chantier.

Le contrat peut cependant être conclu pour la durée de plusieurs chantiers, sous réserve que ces chantiers soient précisément déterminés dans le contrat de travail.

Si le motif de recours au contrat de chantier n'est pas rigoureusement énoncé, il existe un risque de requalification du contrat de chantier en contrat à durée indéterminée de droit commun.

Une durée prévisionnelle peut être précisée dans le contrat de travail mais celle-ci ne lie pas l'employeur et le dépassement de la durée mentionnée dans le contrat n'ouvre pas droit à une requalification du contrat en CDI de droit commun, la durée mentionnée est alors uniquement indicative.

C'est donc la durée du chantier ou de la mission qui détermine la durée du contrat, dès lors, plus le motif de recours au contrat est précis plus la procédure de rupture sera régulière, en cas d'imprécision du motif de recours, la rupture peut alors être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.



Le bénéfice de garanties supplémentaires

- **Information du salarié sur les conditions de son engagement** : L'article L1223-9 3° précise que les salariés sous contrat à durée indéterminée de chantier doivent être informés de la nature de leur contrat. Dès lors, cela suppose que soit mentionné dans le contrat de travail la nature de ce dernier, la description de la mission du chantier, l'indication que l'achèvement du chantier ou de la mission pourra constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.
- **La formation** : L'article L1223-9 5° précise que les accords collectifs de branche doivent prévoir les garanties en termes de formation pour les salariés concernés. Dans un premier temps les salariés en CDIC bénéficient des mêmes actions de formation que les autres salariés de l'entreprise. Les garanties en termes de formation peuvent prendre plusieurs formes : cela peut aller d'un abondement supplémentaire du CPF ou un accès prioritaire à certaines formations. Dans tous les cas, cela est prévu de manière conventionnelle puisqu'au regard de la rédaction du code, ces garanties doivent être prévues par l'accord ou la convention de branche, mais le code n'énonce pas de garanties précises.
- **Droits individuels et collectifs** : le salarié sous contrat à durée indéterminée de chantier bénéficie des mêmes droits et garanties, individuels ou collectifs, que les autres salariés de l'entreprise.

La rupture du contrat de chantier

Le contrat de chantier diffère du CDI de droit commun par les modes de rupture propres au CDIC.

En effet, à l'issue de l'opération du chantier pour lequel le CDIC a été conclu, l'employeur peut engager une procédure de licenciement spécifique pour fin de chantier. Mode de rupture qu'on ne retrouve pas dans les CDI de droit commun.

→ N.B : Les autres modes de rupture de droit commun sont aussi applicables au CDIC (rupture conventionnelle, démission, licenciement disciplinaire...)

- Motif de rupture : l'article L2136-8 du code du travail prévoit que la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse. La rupture doit alors être en lien avec le chantier ou l'opération, les tâches confiées au salarié dans le cadre du chantier ou de l'opération doivent être achevées. La Cour de cassation subordonne cependant la validité du licenciement à l'existence, dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche, d'une clause précisant que le contrat est conclu pour un ou plusieurs chantiers déterminés (cass. soc 22 juin 2016, n°15-14.740), le salarié doit alors avoir été informé de la nature de son contrat (voir supra : information du salarié sur les conditions de son engagement).

Dès lors, le licenciement d'un salarié dont le contrat est suspendu en raison de son état de santé peut être envisagé si la rupture repose sur l'achèvement du chantier ou la réalisation des tâches confiées au salariés.

ATTENTION : cette solution ne s'applique pas pour la salariée enceinte, elle a une protection du fait de son état de grossesse et le licenciement doit alors reposer soit sur une faute grave soit une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. (soc. 19 mai 2013, n°12-19.245)

Au regard des conditions énoncées ci dessus, le licenciement intervenant avant l'achèvement du chantier ou avant la réalisation des tâches pour lesquelles le salarié était engagé est dépourvu de de cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation a par exemple jugé qu'une simple réduction de l'activité d'un chantier qui subsiste n'est pas une fin de chantier.

De même, la Cour de cassation a jugé que la résiliation du contrat de la mission confiée à l'employeur par son client ne saurait constituer une fin de chantier permettant de justifier la rupture du contrat de travail (soc 9 mai 2019, n°17-27.493).

- **Procédure** : le code du travail prévoit que la procédure de licenciement pour motif personnel s'applique de la même manière pour le licenciement pour fin de chantier. À ce titre, l'employeur doit alors procéder à la convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement, l'entretien doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la convocation et la notification de licenciement pour fin de chantier doit être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable. Le salarié peut être accompagné lors de cet entretien.

Il convient de noter que les conventions et accords de branche peuvent prévoir des modalités de rupture particulières, il convient là encore de toujours vérifier les dispositions conventionnelles applicables.

1. A titre d'exemple, la CCN Syntec prévoit une information/consultation des représentants du personnel préalablement au licenciement pour fin de chantier lorsque deux salariés, ou plus, sont licenciés pour fin de chantier sur une même période de 30 jours.

Certaines conventions et accords de branche (SYNTEC, secteur du bâtiment...) prévoient aussi une recherche de réemploi du salarié.

Les dispositions conventionnelles peuvent aussi prévoir une priorité de réembauche en CDI de droit commun, article L1236-9 du c.trav

Enfin, au même titre que les autres contrats, le salarié a un droit à un préavis.

L'IFDSP A VOS COTÉS !

Organisme de formation dédié aux représentants du personnel et à tous ceux qui, dans les entreprises et les organisations animent le dialogue social, l'Institut de Formation en Droit Social de Paris (IFDSP) mobilise une équipe engagée et plurielle, composée d'universitaires, de juristes issus du monde syndical et d'avocats pour animer des formations exigeantes, dynamiques et résolument pratiques.

- Une équipe composée de représentants du personnel et d'universitaires engagés dans la défense des intérêts des salariés
- Des formations animées par plusieurs intervenants choisis pour la qualité de leur expertise
- Un interlocuteur dédié à votre projet dès le premier contact qui adapte le programme à vos attentes et reste à votre écoute tout au long de la formation.

NOUS CONTACTER

contact@ifdsp.fr

01 53 82 01 00 | 06 66 05 02 53

106, rue de Patay – 75013 PARIS

