

À NOTER

Ce type de contrat de travail est dérogatoire au droit commun. Par exemple, le salarié ne bénéficie pas d'une prime de précarité contrairement à un salarié en CDD "classique".

AVANT les ordonnances

*La loi déterminait les conditions et les motifs de recours aux CDI de chantier ou d'opération. Par ailleurs, l'employeur pouvait mettre fin à un CDI à l'issue d'un chantier, **dans certaines professions**. La loi prévoyait que « le licenciement qui, à la fin d'un chantier revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, n'est pas soumis aux dispositions légales relatives au licenciement pour motif économique, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif de travail ». Ce licenciement était « soumis aux dispositions relatives au licenciement pour motif personnel ».*

APRÈS les ordonnances

Désormais, la branche, et non plus la loi, peut fixer, via une convention ou un accord collectif étendu, les **conditions** dans lesquelles il est possible de recourir à un CDI de chantier ou d'opération (art. L 1223-8 du code du travail). Chaque branche aura donc sa propre définition du contrat de chantier. Ces dispositions s'appliquent aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de l'ordonnance, c'est-à-dire à partir du 24 septembre 2017.

Conformément à l'article L 1223-9 du code du travail, **si** la branche s'en saisit – ce n'est pas une obligation de négociation – la convention ou l'accord de branche **doit** fixer :

- 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'indemnités de licenciement** ;
- les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
- les modalités adaptées de rupture du contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

À SAVOIR

Certaines conventions collectives prévoient déjà, au-delà des conditions de recours au CDI de chantier, certains droits pour le salarié : obligation pour l'employeur de chercher un reclassement sur un autre chantier, bénéfice d'une priorité de réembauche pendant 1 an.

IMPORTANT

À défaut d'accord de branche étendu, le CDI de chantier ou d'opération ne pourra être conclu que **dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt, au 1^{er} janvier 2017** (art. L 1223-8 al. 2 du code du travail) donc en pratique, principalement les professions du BTP ou de la construction navale.



Concernant les modalités de rupture du CDI de chantier ou d'opération, désormais, la rupture intervenant à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée **repose sur une cause réelle et sérieuse** (art. L 1236-8 du code du travail).

Conséquence

Le régime du licenciement du salarié en CDI de chantier est celui du licenciement pour motif personnel, en matière :

- d'entretien préalable, de notification de la rupture par LRAR (art. L. 1232-2 à L 1232-6 du code du travail) ;
- de règles relatives aux conséquences du licenciement (préavis, indemnités de licenciement, contestations et sanctions des irrégularités de licenciement – voir fiches n°37 et n°41).



La jurisprudence établie sur le sujet veut que le licenciement intervienne impérativement à la fin effective du chantier, c'est-à-dire que même si la mission du salarié est terminée, l'employeur ne peut pas le licencier, dès lors que d'autres continuent de travailler sur le chantier.

Si la convention ou l'accord collectif étendu fixant les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un CDI de chantier ou d'opération le prévoit, le salarié licencié à l'issue d'un contrat de chantier ou d'opération peut bénéficier d'une priorité de réembauche en contrat à durée indéterminée dans le délai et selon les modalités fixés par la convention ou l'accord (art. L 1236-9 du code du travail).

FOCUS

En matière d'indemnités de licenciement, si la branche s'est saisie des conditions de recours au CDI de chantier, leur montant peut être plus élevé que ce que prévoit la loi. On appliquera le montant le plus élevé.

