



PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021

# LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021

# LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

## LE CDI-C

PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021

# LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

# N°113 BIS

# PRESTO

# SOMMAIRE

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée saisonnier

Le contrat de travail temporaire (CTT)

**Le contrat à durée indéterminée saisonnier de chantier ou d'opération (CDI-C)**

Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

# Le contrat à durée indéterminée saisonnier de chantier ou d'opération (CDI-C)

Certaines situations ne permettent pas de recourir au CDI mais nécessitent un contrat pouvant être rompu à la fin d'une mission.

**Le contrat de chantier vient répondre à ces situations.**

Le Contrat de travail à Durée Indéterminée de Chantier (CDI-C) ou de projet est un contrat de travail, à **durée indéterminée**, conclu pour la réalisation d'un chantier précis ou d'une opération, d'un ouvrage ou des travaux précis, dont la durée ne peut pas être prédéfinie avec certitude.

Le contrat de chantier ou d'opération est un type de contrat à durée indéterminée.

A ce titre, il reprend les règles du CDI classique.

Il inclut toutefois une clause de chantier permettant à l'employeur de licencier le salarié lorsque le projet pour lequel il a été recruté se termine ou la fin de la réalisation des tâches définies dans son contrat.

Le CDI-C est donc un CDI au sens où la date du terme du contrat ne sera pas connue au moment de la signature du contrat, **mais il sera précaire dans le sens où il aura vocation à se terminer à la fin de la mission.**

Il permet à un employeur d'ajuster la durée du contrat de travail en fonction de l'avancée d'un chantier.

## 1. Sur les conditions de recours au CDI-C

Initialement, le contrat de chantier ou d'opération était conclu principalement **dans le secteur du BTP.**

Afin de favoriser la flexibilité dans les entreprises, depuis les **Ordonnances du 22 septembre 2017**, il peut désormais être conclu, sous certaines conditions, dans les entreprises appartenant à d'autres secteurs d'activités que celui du BTP.

Il permet aux entreprises qui y ont recours d'embaucher un salarié le temps de réaliser un chantier, un ouvrage ou un projet dont la date de fin ne peut pas être connue à l'avance. (**Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, Article 30 ; Article L. 1223-8 du Code du travail**).

Avant cette date, un CDI-C pouvait être conclu concernant des professions pour lesquelles « le chantier » est le mode habituel de fonctionnement.

Pour que le recours à ce contrat soit possible, il fallait que l'usage de ce type de contrat relève **d'une pratique régulière et habituelle de la profession**.

Le recours au CDI-C par ces entreprises est toujours possible dans les mêmes modalités qu'avant la réforme.

## 2. Sur le fonctionnement du CDI-C

**Le CDI-C est réservé aux salariés du secteur privé.**

Sa conclusion est prévue à **l'article L.1223-8 du Code du travail**.

Ce type de contrat n'est pas généralisé à toutes les entreprises mais uniquement à certains secteurs d'activité et tailles de société en application des **articles L.1223-8 et 9 du Code du travail**.

Depuis l'ordonnance précitée, **un accord collectif ou une convention de branche étendu**, qui fixe les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération, pourront permettre le recours à ce type de contrat dans des secteurs ne travaillant pas habituellement par chantiers.

La convention ou l'accord collectif de Branche étendu doit spécifier les mesures suivantes :

- Taille des entreprises concernées ;
- Activités concernées ;
- Mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- Contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;
- Garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
- Les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

**Des garanties de formation** devront être fournies aux salariés pour compenser la précarité du CDI-C ou CDI-C.

Dans les secteurs (BTP par exemple) où son usage est habituel et conforme à l'exercice de la profession, il est toujours possible de conclure un contrat de chantier ou d'opération, en l'absence de convention ou d'accord collectif de Branche (**article L.1223-8 du Code du travail**).

## 3. Sur le terme du contrat

**La fin du chantier ou la réalisation des tâches définies** dans le contrat constituent un motif spécifique de rupture justifiée du contrat pour cause réelle et sérieuse.

## 4/ Sur la rupture du CDI-C

La rupture du contrat de chantier ou d'opération est encadrée par l'article L.1236-8 du Code du travail qui renvoie aux modalités de rupture prévues par les articles L.1232-2 à L.1232-6 du Code du travail.

Selon les termes de la Déclaration ministérielle (JO Sénat CR, 17 déc. 1986), le licenciement pour fin de chantier revêt un caractère normal dans les professions suivantes :

- Secteur du bâtiment ;
- Secteur des travaux publics ;
- Réparation navale ;
- Cinéma ;
- Aéronautique ;
- Forestage ;
- Construction mécanique.

Le salarié devra être convoqué à un entretien préalable pendant lequel lui seront précisés les motifs du licenciement.

Le licenciement devra être notifié au salarié par une lettre dans laquelle seront précisés les motifs de cette décision.

Les délais de préavis applicables au contrat en fonction des prévisions légales ou conventionnelles devront être respectés.

En cas de licenciement le salarié aura droit aux mêmes indemnités que s'il se serait agi d'un CDI, dans les conditions précisées par le Code du travail ou par les conventions collectives applicables, indemnités de licenciement, indemnités de préavis, indemnités compensatrices de congés payés.

Des conditions particulières peuvent être prévues par les conventions ou accords collectifs concernant les licenciements de fin de chantier, notamment l'obligation pour l'employeur de consulter les institutions représentatives du personnel avant ces licenciements.

**Le principe du CDI-C n'est pas le licenciement à la fin du chantier mais la tentative de reclassement du salarié sur un autre chantier ou une autre opération.**

L'employeur a donc l'obligation d'essayer de reclasser le salarié sur un autre chantier ou une autre opération.

Si le reclassement est possible, un avenant au contrat de travail devra être effectué, précisant la nouvelle affectation du salarié et les modalités d'exécution du contrat de travail.

Cet avenant devra préciser la date du début du nouveau chantier ou de la nouvelle opération, être présenté au salarié avant la fin de l'opération ou du chantier initial et accepté par lui.

Cet avenant doit être présenté dans un délai suffisant au salarié ; il incombera, le cas échéant, au juge de déterminer si le délai était suffisant.

**Si le salarié refuse le reclassement sur un autre chantier, ce refus constitue un motif de licenciement pour cause personnelle.**

Outre le refus du salarié, le licenciement pour motif personnel est possible à l'achèvement du chantier ou de l'opération lorsqu'aucun reclassement n'est possible, sureffectifs au sein de l'entreprise, insuffisance de qualifications du salarié....

La fin du chantier ne constitue donc pas une cause de licenciement pour motif économique **mais pour motif personnel.**

En outre, l'article L.1236-8 du Code du travail dispose 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 du chapitre III relatives au licenciement pour motif économique, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif de travail* ».

**Le licenciement doit avoir lieu à la fin du chantier ou de l'opération et non à la fin de la mission.**

Si le licenciement a lieu à la fin de la mission du salarié **alors que l'opération ou le chantier n'est pas fini**, le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse, comme l'illustre la décision **Cass. Soc. du 26 janvier 2010, n° 08-44059.**

C'est le chantier dans son intégralité qui est pris en compte pour la rupture du contrat de travail.

Pour constituer une cause de licenciement, **l'achèvement du chantier doit donc être effectif.**

Ce n'est pas le cas si la mission du salarié est terminée mais que d'autres salariés sont encore en activité sur le chantier.

L'employeur devra alors être attentif et recourir au CDI de chantier ou d'opération dans les cas où le salarié pourra être occupé pendant toute la durée de celui-ci.

**Ce contrat n'ouvre pas droit à une prime de précarité, s'agissant d'un Contrat à Durée Indéterminée.**

La rupture du CDI-C peut aussi être à l'initiative du salarié par une démission.

**Ce type de contrat ne pourra pas faire l'objet d'une rupture conventionnelle** ; celles-ci étant réservées aux CDI classiques caractérisés par plus de stabilité pour le salarié.

Le salarié, s'il le veut, peut avoir droit à la priorité de réembauche pendant une durée d'une année à compter de la rupture du contrat de travail.

**L'employeur ne devra pas oublier de consulter les IRP, le cas échéant.**