

Points clés

- ❶ Le contexte
- ❷ Nouvelle définition d'un cadre juridique

Le contrat d'opération / chantier

L'ordonnance de rattachement

Art. 30 à 33 de ladite ordonnance concernent le contrat de chantier ou d'opération

Entrée en vigueur le 24 septembre 2017

Les art. du code du travail impactés : art.

L1223-8 à L1223-9 et L1236-8, art. L1232-2 à L1232-6

1 Le contexte

La réforme du code du travail élargit le périmètre d'utilisation du contrat de chantier ou d'opération à d'autres secteurs d'activité que le bâtiment et les travaux publics.

L'ordonnance n°2017- 1387 du 22 septembre 2017 lui donne ainsi un cadre légal faisant disparaître la référence à une ancienne jurisprudence (CCass 05/12/1989).

2 Nouvelle définition d'un cadre juridique

Le contrat de chantier n'est pas une nouveauté.

Il s'agit d'un type de contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat permet à un employeur de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance.

Intérêt majeur :

Le CDIC ne prévoit aucune durée mais comporte une clause prédéterminée de licenciement correspondant à la fin de chantier. On le trouve classiquement dans les secteurs d'activité du bâtiment et des travaux publics. En étendant l'ordonnance, son recours à d'autres secteurs d'activité en le nommant CDIC ou d'opération, répond ainsi à une demande de flexibilité des entreprises travaillant de plus en plus en mode projet.

Remarque :

L'ordonnance dote le CDIC ou d'opération d'un véritable encadrement juridique

L'ordonnance précise, en son article 30, les règles relatives à la conclusion des contrats de chantier ou d'opération. Depuis son entrée en vigueur, il peut y être recouru dans toutes les branches d'activité, dès lors qu'elles ont négocié et conclu une convention ou un accord collectif étendu qui en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre :

- taille des entreprises concernées ;
- activités concernées ;
- mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- contrepartie en termes de rémunération et d'indemnités de licenciement ;
- garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
- modalités adaptées de rupture de ce contrat si le contrat se termine de manière anticipée ;
- situation à défaut de convention ou d'accord :
 - cas général : à défaut de convention ou d'accord de branche étendu fixant les conditions de recours au contrat de chantier ou d'opération, ce contrat continue de pouvoir être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recour au 01/01/2017 ;
 - dans la branche, l'avenant non étendu n°11 du 8 juillet 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie reste applicable aux seuls adhérents à la fédération patronale Syntec ;
 - pour bénéficier d'un accès prioritaire aux formations, les conditions suivantes doivent être réunies :
 - avoir été salarié pendant au moins 6 mois d'une société d'ingénierie à jour de ses cotisations ;
 - avoir conclu un CDIC dans les conditions décrites plus haut ;
 - envisager une formation d'une durée comprise entre 120h et 160h dans un délai de 6 mois à compter de la notification du licenciement.

Rupture de contrat

La rupture du contrat de chantier qui intervient à la fin d'un chantier repose sur une cause réelle et sérieuse répondant aux articles L1232-2 et suivants du code du travail et ne constitue pas un licenciement pour motif économique.

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : communication@fafiec.fr