



Le Contrat à Durée Indéterminée à fin de Chantier

Comment rendre sa rupture plus flexible
pour l'employeur ?

Mémo juridique

Réalisé par :

BENSOUSSAN Raphaëlle
BREGÉARD Lucie
DESNOS Benoît
FRAYE Louis-Henri
MONTVERNAY Angélique

Master 2 Juriste d'entreprise, spécialité relations de travail
Université de Tours François Rabelais
2006/2007





AVANT PROPOS	3
PARTIE I.....	5
LES PARTICULARITES DU CDIC A GARDER EN MEMOIRE	5
A - MODALITES DE CONCLUSION DU CDIC	5
B - MODALITES D'EXECUTION DU CDIC	6
C - MODALITES DU LICENCIEMENT POUR FIN DE CHANTIER.....	7
1 - LES CONDITIONS DE VALIDITE DU LICENCIEMENT.....	7
2 - <i>La procédure de licenciement</i>	9
PARTIE II.....	12
COMMENT RETROUVER LA FLEXIBILITE A LA FIN D' UN CHANTIER ?	12
A - LES ALTERNATIVE AU CDIC.....	12
B - LES RUPTURES AUTRES QUE LE LICENCIEMENT, A LA FIN DU CHANTIER.....	15
CONCLUSION.....	17
BIBLIOGRAPHIE.....	18

Avant propos

Il nous a été confié, pour cette année universitaire, la réalisation d'un projet professionnel intitulé « Mémo juridique », qui consiste à guider les entreprises face aux éventuels problèmes qu'elles rencontrent en droit social.

La société ECM nous a proposé de travailler sur le thème du Contrat à Durée Indéterminée à fin de Chantier et plus spécifiquement sur sa rupture. Nous espérons que notre travail répondra à vos attentes et vous permettra de trouver des solutions à vos interrogations. Nous remercions la société ECM de nous avoir accordé sa confiance.

Nous tenons également à remercier Messieurs les Professeurs Daniel LANGE, Jean-François CESARO et Martin OUDIN, pour nous avoir accompagnés et encadrés tout au long de ce travail.

L'équipe mémo juridique

Les informations contenues dans ce mémo ne sont que des pistes de réflexion. En aucun cas la mise en œuvre de ces réflexions ne pourrait engager la responsabilité des auteurs.

INTRODUCTION

« Les chantiers, on sait quand ça commence, mais on ne sait pas quand ça finit... », c'est ce que tout le monde s'accorde à dire. L'imprévision de la durée du chantier peut poser des problèmes tant à celui qui a commandé la réalisation du chantier, qu'à celui qui le réalise.

En effet, l'entreprise qui va réaliser le chantier devra peut-être employer des salariés supplémentaires pour sa réalisation, sans savoir à l'avance pour combien de temps leur emploi sera nécessaire. Devant ces exigences pratiques le droit a créé un contrat de travail spécifique au chantier : le CDIC, un contrat flexible ayant une durée correspondant au temps de réalisation du chantier. Très intéressant à ses débuts, le CDIC offre de moins en moins de flexibilité aux employeurs quant à sa rupture.

Notre étude rappellera les différentes règles applicables au CDIC avant d'imaginer des alternatives recherchant une flexibilité perdue.

« Le caractère éphémère du chantier fait partie de son essence même, puisque son achèvement est sa finalité. »

(Dominique Larger, Droit Social septembre-octobre 1980)

Partie I

Les particularités du CDIC à garder en mémoire

Chantier : Lieu où sont exécutés des travaux de bâtiment ou de travaux publics.

Le CDIC est prévu par l'article L. 321-12 du Code du travail.

A - Modalités de conclusion du CDIC

Conclusion du CDIC		
	Employeur	Salarié
Parties signataires	Tous les secteurs qui ont une activité de chantier et notamment les secteurs du bâtiment et des travaux publics, de la réparation navale, du cinéma, de l'aéronautique et de la construction mécanique.	Toutes les catégories socioprofessionnelles amenées à travailler sur un chantier (ouvriers, ingénieurs...)
Mentions obligatoires dans le contrat de travail	Nom du chantier Tâches du salarié Mention « contrat de travail à durée indéterminée de chantier ».	En cas d'irrégularité, le salarié peut demander la requalification du CDIC en CDI de droit commun.
Forme du contrat	CDIC = contrat écrit	Absence d'écrit = Requalification possible en CDI de droit commun
Mutation sur un autre chantier à la fin du précédent	Préciser sur la lettre de mutation les tâches que le salarié devra accomplir.	Refus = Licenciement (Soc.22.01.2003)

B - Modalités d'exécution du CDIC

Exécution du CDIC		
Période d'essai	Loi du 13/07/1973	Durée : librement déterminée (comme pour le CDI de droit commun)
Lieu de travail		Lieu du chantier mentionné dans le contrat de travail
Congés payés	Article D.732-1 du Code du travail	Les employeurs doivent être affiliés à des caisses de congés payés
Heures supplémentaires	Art L.212-5 du Code du travail	Application des règles normales (comme pour le CDI de droit commun)
Formation professionnelle	Art L.933-1 du Code du travail	Droit au DIF , si ancienneté au moins d'un an au sein de l'entreprise.
	Art L.931-1 du Code du travail	Droit au CIF
	Art L.932-1 du Code du travail	Droit au PDF
Modifications du contrat de travail	Art L.121-1	Application des règles normales. La clause relative au lieu de travail dans un CDIC étant une clause contractuelle, la modification du lieu de travail nécessite l' accord du salarié même en cas de changement dans le même secteur géographique (Soc. 21.01.2004).
Transfert d'entreprise	Art L.122-12 al 2	Maintien de plein droit du contrat de travail. Refus = Licenciement

C - Modalités du licenciement pour fin de chantier

Le contrat à durée indéterminée de chantier comporte une cause de rupture prédéterminée : **la fin du chantier**. Si elle est l'objet du contrat, la fin du chantier donne donc une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors qu'il s'agit du véritable motif de la rupture.

Le licenciement pour fin de chantier est donc le mode de rupture « normal » du CDIC.

1 - Les conditions de validité du licenciement

Conditions de validité d'un licenciement pour fin de chantier		
Une clause claire et précise	Mentionnée dans le contrat de travail (Soc. 06.02.2001)	« Le contrat est conclu pour un ou plusieurs chantiers déterminés »
	Connue du salarié	Connaissance de cette situation temporaire et précise
	Date (1)	✓ Soit la fin du chantier ✓ Soit la fin des tâches pour lesquelles le salarié avait été embauché (Soc.02.06.2004 n°01-46.891 (2)).

Il faut que le licenciement révèle un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée.

Un caractère normal	Circulaire du 01.10.1989	<p>Licenciement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De personnes dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, - De personnes qui ont refusé à l'achèvement d'un chantier l'offre faite par écrit d'être occupées sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, dans les conditions conventionnelles applicables à l'entreprise.
	Selon la pratique habituelle	<p>Tous les secteurs d'activité peuvent être concernés. L'exclusion des licenciements pour fin de chantier peut toutefois être aménagée voire supprimée par des dispositions conventionnelles.</p>
Impossibilité de maintenir le contrat	En cas de suspension du contrat de travail pour accident ou maladie	<p>La fin du chantier par le salarié malade ou accidenté correspond à une impossibilité de maintenir le contrat</p> <p>(la fin des tâches pour lesquelles le salarié a été embauché constitue aussi une impossibilité de maintenir le contrat.)</p> <p>L'employeur n'aura le droit de licencier le salarié que pour une impossibilité de maintenir le contrat.</p> <p style="text-align: center;">→ Licenciement pour fin de chantier Soc.12.02.2002</p>

(1) *Si le CDIC se poursuit au-delà du chantier pour lequel le salarié a été recruté, il devient un CDI de droit commun.*

(2) *Soc.02.01.04 : « Attendu cependant que la validité d'un licenciement prononcé en raison de la fin d'un chantier est subordonnée à l'indication dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche que le contrat est conclu pour un ou plusieurs chantiers déterminés, et à l'achèvement des tâches pour lesquelles le salarié a été embauché ».*

2 - La procédure de licenciement

C'est la procédure de licenciement pour motif individuel qui s'applique au licenciement pour fin de chantier. Ces licenciements sont donc soumis aux dispositions de la section II du chapitre II du titre II du livre Ier du Code du travail (Articles L. 122-4 à L. 122-14-18).

Procédure de licenciement		
Information et consultation du comité d'entreprise	Art L.432-1	Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CE doit être informé et consulté, dans un délai de 15 jours avant l'envoi des lettres de notification du licenciement du salarié concerné, dès lors qu'un licenciement pour fin de chantier est envisagé.
Convocation à un entretien préalable	Art L.122-14	Par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre au salarié.
Tentative de reclassement du salarié	Circulaire du 01.10.1989 (cf. tableau sur les conditions de validité du licenciement pour fin de chantier : caractère normal du licenciement.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avant de licencier pour fin de chantier, l'employeur doit tenter de reclasser le salarié (comme pour le licenciement pour motif économique). En l'absence de tout élément permettant de dire qu'un tel réemploi ne pouvait être assuré, le licenciement intervenu doit être considéré comme abusif (Soc.25.09.2001). ▪ Les salariés licenciés pour fin de chantier, peuvent aussi bénéficier d'une priorité de

		<p>réembauchage pendant un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Ils sont alors informés de tout emploi disponible dans leur qualification.</p>
<p>Notification du licenciement</p>	<p>Art L.122-14-1</p>	<p>Par lettre recommandée avec accusé de réception 2 jours ouvrables après l'entretien préalable.</p>
<p>Indemnités</p>	<p>Art L. 122-8 (Soc. 21.02.1990)</p> <p>Art L. 223-14</p> <p>Art L.223-11</p> <p>Art L. 122-9</p>	<p>▪ Une indemnité de préavis → calcul : = salaire brut, assujetti au paiement par l'employeur des cotisations sociales, que le salarié aurait touché s'il avait travaillé pendant la durée du préavis.</p> <p>▪ Une indemnité compensatrice de congés payés → calcul : 1/10^e de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (cf. art. L223-2) <i>Cette somme ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.</i></p> <p>▪ Une indemnité de licenciement, cette indemnité n'est due que si le salarié compte au moins deux ans d'ancienneté interrompue au service du même employeur. → calcul : ≥ 1/10^e du mois de salaire x années d'ancienneté salaire = 1/12^e des rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement</p>

Partie II

Comment retrouver la flexibilité à la fin d'un chantier ?

Pour retrouver la flexibilité, que la pratique avait consacré, dans le contrat de chantier, il est utile de vérifier s'il n'existe pas des alternatives au contrat à durée indéterminé de chantier. Les alternatives se trouvent dans la nature même du contrat et dans les modes de rupture du contrat.

A - Les alternatives au CDIC.

Contrats	Références	Alternative possible ?	Alternative intéressante ?
CNE	Ordonnance du 2 août 2005 relative au CNE n°2005-893 (Art. L. 122-1-1)	<u>Oui</u> , si l'entreprise à moins de 21 salariés <i>L'art. L. 122-1-1 ne vise pas les chantiers comme étant une interdiction de recourir au CNE.</i>	<u>Oui</u> , car pendant les 2 premières années de l'embauche → liberté de rompre <u>Non</u> , après ces 2 années <i>Les règles de droit commun du CDI sont applicables.</i>

<p>CDD</p>	<p>Art L. 121-1-1 Art D. 121-2</p>	<p><u>Non</u>, pour un chantier situé en France</p> <p><u>Oui</u>, pour un chantier situé à l'étranger</p>	<p><u>Oui</u>, En cas de rupture, le coût pour l'employeur sera moindre avec un CDD plutôt qu'avec un CDIC.</p> <p><i>(Voir infra tableau comparatif des indemnités)</i></p>
<p>Travail temporaire</p>	<p>Art L. 124-1 s Art L. 124-2-1 Art D. 124-2 Art L. 124-2-2</p>	<p><u>Non</u>, pour un chantier situé en France</p> <p><u>Oui</u>, pour un chantier situé à l'étranger</p>	<p><u>Non</u> car le terme de la mission doit être fixé avec précision dès la conclusion du contrat.</p>
<p>Travail à temps partagé</p>	<p>Art L.124-24 à L. 124-32</p>	<p><u>Oui</u>, si l'entreprise cliente ne peut recruter elle-même du personnel qualifié en raison de sa taille ou de ses moyens</p> <p>Possible à l'étranger mais le contrat de travail doit contenir une clause de rapatriement</p>	<p><u>Oui</u>, car il suffit de préciser la durée estimée de la mission. Ainsi l'entreprise peut dépasser cette durée.</p>
<p>Fourniture de main d'œuvre à but non lucratif : Groupement d'employeurs</p>	<p>Art L. 127-1 s.</p>	<p><u>Oui</u>, pour les entreprises membres du groupement dont effectif < 300 salariés</p> <p><u>Oui</u>, pour les entreprises dont effectif > 300 salariés si elles ont conclu un accord d'entreprise définissant les garanties accordées aux salariés du groupement</p>	<p><u>Oui</u>, puisque c'est le groupement qui embauche les salariés.</p> <p><i>L'entreprise bénéficiaire devra rembourser au groupement les charges et les frais qu'il expose</i></p>

Les indemnités de rupture des différents types de contrat sont à prendre en compte dans une recherche de flexibilité.

*Tableau comparatif des indemnités de rupture		
	CDD	CDIC
Rupture à l'échéance normale	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité de congés payés - Indemnité de précarité (<i>pas due dans le CDD d'usage – CDD conclu pour un chantier situé à l'étranger</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité de congés payés. - Indemnité de préavis. - Indemnité de licenciement si plus de 2 ans d'ancienneté.
Rupture avant l'échéance normale	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité \geq à la rémunération qu'il aurait due percevoir si son contrat avait été poursuivi jusqu'à son terme normal, c'est à dire en cas de terme imprécis, jusqu'à la fin de la durée prévisible du contrat si la rupture intervient après la durée minimale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse •L.122-14-4 : indemnité \geq aux salaires des 6 derniers mois. •L.122-14-5 : indemnité en fonction du préjudice subi

B - Les ruptures autres que le licenciement, à la fin du chantier

Autres modes de rupture	Références	Rupture possible ?	Rupture intéressante ?
Rupture d'un commun accord	L. 122-4 Art 1134 du Code civil Soc 29.11.2006	<p style="text-align: center;"><u>Oui</u> :</p> <p style="text-align: center;">- si les droits du salarié sont conservés</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">- si le salarié donne son consentement</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">- si les parties ne sont pas en litige au moment où la rupture est conclue</p>	<p style="text-align: center;"><u>Oui</u></p> <p style="text-align: center;">la rupture est plus rapide.</p> <p style="text-align: center;">Le salarié s'engage à ne pas aller devant le juge.</p> <p style="text-align: center;"><u>Cependant,</u></p> <p style="text-align: center;">l'employeur devra verser des</p> <p style="text-align: center;">Dommmages intérêts</p> <p style="text-align: center;">></p> <p style="text-align: center;">aux indemnités de rupture.</p>
Force majeure	Soc. 20.02.1996	<p style="text-align: center;"><u>Non</u></p> <p style="text-align: center;">« n'est pas constitutive d'un cas de force majeure : l'impossibilité pour l'employeur de fournir du travail à ses salariés »</p>	

<p>Résiliation judiciaire</p>	<p>Soc. 03.11.2005</p>	<p><u>Non</u> Interdite à l'employeur même par voie conventionnelle.</p>	
<p>Licenciement pour motif personnel</p>	<p>Soc 07.06.2005</p>	<p><u>Oui</u> - si le salarié refuse le reclassement. - Refus ≠ faute. - Refus ≠ Cause de licenciement. Donc la cause de licenciement sera la nécessité de procéder au reclassement.</p>	<p><u>Non</u> Procédure licenciement pour fin de chantier = Procédure licenciement pour motif personnel</p>
<p>Licenciement pour motif économique</p>	<p>L. 321-1 Circulaire Ministérielle du. 02.07.1975 <i>Dr. Soc., sept. 1975.239</i> Circulaire. C.D.E. n°68 du 13 nov. 1978 <i>Liaisons sociales, numéro spécial, mars 1981, n°26</i></p>	<p><u>Non</u> La fin d'un chantier dans un CDIC n'est pas un motif économique.</p>	

CONCLUSION

Le CDIC est, aujourd'hui, moins satisfaisant pour les employeurs. Sa rupture, à la fin d'un chantier, nécessite le respect d'une trop lourde procédure, qui est inadapté à la pratique du secteur, complété par le versement d'importantes indemnités.

Pour éviter ces désagréments, les employeurs peuvent remplacer le CDIC par :

CNE	Entreprise de moins de 21 salariés + chantier de moins de 2 ans
Travail à temps partagé	
Formation d'un groupement d'employeurs	
Pour l'étranger <i>uniquement</i>	
CDD	Travail à temps partagé

Si l'employeur a recruté des salariés sous CDIC, lorsque le chantier prendra fin, il lui sera toujours possible de rechercher la **rupture d'un commun accord** bien qu'elle semble plus onéreuse qu'un licenciement pour fin de chantier.

BIBLIOGRAPHIE

- Encyclopédie Dalloz – Travail
- Lamy social
- Dictionnaire permanent droit social
- Juris-Classeur
- Code du travail – Dalloz
- Site Internet Legifrance www.legifrance.gouv.fr