

## LE CONTRAT DE CHANTIER

### LES DISPOSITIFS DES CONTRATS DE CHANTIER

Le contrat de chantier, prévu par l'accord du 8 juillet 1993, est un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accompagnement d'un chantier.

Cet accord n'a pas été étendu. **Il ne s'applique donc qu'aux fédérations signataires et à leurs adhérents.**

Seules les entreprises adhérentes à l'une des fédérations professionnelles de l'ingénierie, telle que Syntec Ingénierie, peuvent avoir recours aux contrats de chantier.

L'avis rendu par la Commission nationale d'interprétation de la Convention Collective le 19 février 2001 précise que les entreprises qui peuvent conclure des contrats de chantiers sont celles qui remplissent deux conditions cumulatives :

- relever, au moment de la conclusion du contrat de travail, du code NAF 742 C (actuellement codes 7112B et 7120B) et exercer réellement l'activité correspondante
- être adhérente de Syntec Ingénierie ou du Cinov (ex Cicf).

La Cour de cassation a récemment jugé qu'un contrat de chantier pouvait succéder à un contrat à durée déterminée conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité sur le même chantier (Cass. Soc. 21 nov. 2012, n°10-27429).

### LES CAS DE LICENCIEMENT POUR FIN DE CHANTIER

L'accord du 8 juillet 1993 prévoit, en son article 2, que le licenciement pour fin de chantier est applicable dans les cas suivants :

- licenciement de personnes dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers
- licenciement de personnes engagées sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées.

*Nous vous invitons à vérifier que vous disposez de la dernière mise à jour de cette fiche sur [www.syntec-ingenierie.fr](http://www.syntec-ingenierie.fr) (espace adhérent). Cette fiche a été réalisée sur la base des textes et de la jurisprudence en vigueur. Elle est destinée à aider les entreprises à répondre à leurs obligations d'employeur et ne peut se substituer à un conseil juridique personnalisé. Elle ne saurait entraîner la responsabilité de Syntec-Ingénierie en aucun cas.*

- licenciement de personnes qui, quelle que soit leur ancienneté, 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.

L'achèvement d'un chantier constitue une cause de licenciement si le contrat a été conclu pour la durée dudit chantier (Cass. Soc. 15 nov. 2006, n°04-48672).

Un licenciement pour fin de chantier peut également intervenir alors que le chantier se poursuit si les tâches sur lesquelles était affecté le salarié s'achèvent. En cas de litige, les juges vérifient que les tâches pour lesquelles le salarié avait été embauché sont bien terminées (Cass. Soc. 12 fév. 2002, n°99-41239).

*En ce qui concerne l'obligation de réemploi dont est débiteur l'employeur : L'accord paritaire du 8 juillet 1993 crée, à la charge de l'employeur, une obligation de réemploi ou de réaffectation du salarié au terme de sa mission, sans être très explicite sur le contenu et sur les conditions de mise en œuvre de cette obligation.*

*Pour exemple, dans un arrêt du 16 décembre 2008, n°07-43.395, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que : une cour d'appel constatant que l'employeur a communiqué au salarié, au cours de son entretien préalable au licenciement, une liste de postes à pourvoir dans le groupe dont il relève, sans qu'il soit établi que d'autres emplois étaient alors disponibles, fait ainsi ressortir que l'employeur a vainement tenté de réemployer l'intéressé à l'achèvement de ses tâches conformément aux prévisions de l'accord du 8 juillet 1993 sur les fins de chantier dans l'ingénierie.*

## LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR FIN DE CHANTIER

Les licenciements pour fin de chantier ne relèvent pas de la réglementation relative aux licenciements économiques.

En effet, l'art. L 1236-8 du Code du travail précise que « ne sont pas soumis aux dispositions du présent chapitre les licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée, sauf dérogations déterminées par conventions ou accord collectif. Ces licenciements sont soumis aux dispositions de la section II chapitre II du titre II du livre Ier du présent code ».

Par conséquent, l'entreprise qui rompt un contrat de travail pour fin de chantier n'a pas à mettre en œuvre la procédure de licenciement économique.

La procédure de licenciement à suivre est la suivante :

- **Convocation du salarié** à un entretien préalable par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre récépissé. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Le non-respect de ce délai constitue une irrégularité de procédure.

*Nous vous invitons à vérifier que vous disposez de la dernière mise à jour de cette fiche sur [www.syntec-ingenierie.fr](http://www.syntec-ingenierie.fr) (espace adhérent). Cette fiche a été réalisée sur la base des textes et de la jurisprudence en vigueur. Elle est destinée à aider les entreprises à répondre à leurs obligations d'employeur et ne peut se substituer à un conseil juridique personnalisé. Elle ne saurait entraîner la responsabilité de Syntec-Ingénierie en aucun cas.*

- **Entretien préalable** au cours duquel il sera expliqué au salarié la fin prévisible de sa mission ou plus précisément la fin prévisible des tâches pour lesquelles il avait été embauché en contrat de chantier. Le licenciement est à ce stade envisagé et non acté. Il conviendra à cet effet de se référer à la mission ou aux tâches décrites dans l'objet du contrat de travail. L'entretien est également l'occasion de faire le point sur les éventuelles démarches – recherches – ou propositions de réemploi entreprises.
- **Notification du licenciement** à l'issue d'un délai légal de réflexion de deux jours ouvrables suivant le jour de l'entretien. Cette notification doit être effectuée par lettre recommandée avec AR.

La **lettre de licenciement** doit être dûment motivée et circonstanciée. Elle doit rappeler les termes du contrat de travail du salarié sur l'objet de sa mission et expliciter la fin de celle-ci du fait de la réalisation des tâches confiées au salarié. Il est recommandé d'apporter toutes les précisions nécessaires à l'appréciation de la fin du chantier ou de la mission.

Elle devra en outre impérativement mentionner les possibilités offertes au salarié concerné d'avoir un accès prioritaire au dispositif de formation proposé par l'OPCA FAFIEC ; et l'impossibilité de le réemployer par ailleurs.

Pour engager valablement le licenciement pour fin de chantier, il est indispensable de ne pas se contenter de constater, sans plus de détails que la mission est terminée. Il est recommandé d'apporter toutes les précisions nécessaires à l'appréciation de la fin de la mission car c'est la réalité de l'achèvement des tâches confiées au salarié que vérifiera le juge en cas de contentieux.

C'est pourquoi il est recommandé :

- de disposer d'une lettre du client attestant de la fin de la mission ou de sa résiliation
- d'être en mesure de pouvoir produire tout document accusant réception par le client du travail réalisé
- pouvoir faire état de tout événement ou document pouvant conforter la fin de la mission ; par exemple compte rendu de réunion de fin de mission, déplacements du responsable de projet concrétisant la fin de cette mission, courriels etc.

D'autre part, un **préavis** est dû au salarié et il est nécessaire que la fin dudit préavis coïncide avec la fin du chantier ou avec la fin des tâches pour lesquelles le salarié a été embauché.

De plus, une **indemnité de licenciement** doit être versée au salarié. Il n'existe pas d'indemnité spécifique en cas de licenciement pour fin de chantier : c'est l'indemnité conventionnelle qui doit être versée.

Par ailleurs, l'article 3 de l'avenant du 8 juillet 1993 prévoit **une procédure d'information et de 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.

Cet article prévoit en effet que :

- Toute entreprise envisageant de licencier sur une même période de 30 jours de 2 à 9 salariés pour fin de chantier, doit informer et consulter préalablement le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel). Chaque salarié sera convoqué à un entretien préalable 7 jours francs avant la notification des licenciements pour fin de chantier.

*Nous vous invitons à vérifier que vous disposez de la dernière mise à jour de cette fiche sur [www.syntec-ingenierie.fr](http://www.syntec-ingenierie.fr) (espace adhérent). Cette fiche a été réalisée sur la base des textes et de la jurisprudence en vigueur. Elle est destinée à aider les entreprises à répondre à leurs obligations d'employeur et ne peut se substituer à un conseil juridique personnalisé. Elle ne saurait entraîner la responsabilité de Syntec-Ingénierie en aucun cas.*

- Toute entreprise envisageant de licencier plus de 10 salariés pour fin de chantier, sur une même période de 30 jours, doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) 30 jours francs avant la notification des licenciements pour fin de chantier.

La Cour de cassation a récemment jugé que cette procédure d'information et de consultation des représentants du personnel constituait pour le salarié une garantie de fond. En conséquence, **le non-respect de cette procédure prive automatiquement le licenciement de cause réelle et sérieuse** (Cass. soc. 13 juin 2012, n°11-13955).

## DEPASSEMENT DE LA DUREE INITIALEMENT PREVUE AU CONTRAT

Une durée estimée ou prévisionnelle est toujours précisée dans le contrat de travail afin que le salarié puisse en évaluer le terme.

*Que se passe-t-il lorsque la mission pour laquelle le salarié a été recruté dépasse la date ou la durée estimée indiquée dans le contrat de travail?*

Des contentieux ont été engagés par des salariés recrutés pour un chantier qui, constatant que les relations contractuelles s'étaient poursuivies au-delà de la date indiquée au contrat de travail et en l'absence d'avenant ou de nouveau contrat, revendiquaient devant les juridictions prud'homales la requalification du contrat en CDI de droit commun et, par voie de conséquence, la nécessité de justifier la rupture du contrat de travail par une cause réelle et sérieuse autre que la fin du chantier.

La Cour de Cassation ne les a pas suivis au motif que « l'achèvement d'un chantier constitue une cause de licenciement si le contrat a été conclu pour la durée de ce chantier peu important qu'une durée estimée de ce chantier ait été mentionnée dans le contrat et que cette durée ait été dépassée » (Cass. Soc. 15 nov. 2006 n°04-48.672).

## LICENCIEMENT POUR FIN DE CHANTIER ET ARRET DE TRAVAIL CONSECUTIF A UN ARRET DE TRAVAIL

L'interdiction de rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ne s'applique pas aux licenciements pour fin de chantier (Cass. Soc. 8 avril 2009, n°07-42.942).

*Nous vous invitons à vérifier que vous disposez de la dernière mise à jour de cette fiche sur [www.syntec-ingenierie.fr](http://www.syntec-ingenierie.fr) (espace adhérent). Cette fiche a été réalisée sur la base des textes et de la jurisprudence en vigueur. Elle est destinée à aider les entreprises à répondre à leurs obligations d'employeur et ne peut se substituer à un conseil juridique personnalisé. Elle ne saurait entraîner la responsabilité de Syntec-Ingénierie en aucun cas.*

## LA FORMATION DU SALARIE A L'ISSUE DU CONTRAT DE CHANTIER

Les salariés licenciés pour fin de chantier ont un accès prioritaire au dispositif de formation proposé par l'OPCA FAFIEC. Ils peuvent bénéficier d'une action prioritaire de formation financée par l'OPCA FAFIEC pour une durée comprise entre 120 et 160 heures.

Afin de bénéficier de cette formation, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- avoir conclu un CDI de chantier
- avoir été pendant une durée d'au moins 6 mois salarié d'une société d'ingénierie cotisante à l'OPCA FAFIEC
- exprimer sa demande de formation dans un délai de 6 mois suivant la notification de son licenciement.

Les coûts de formation ainsi que les coûts salariaux liés à la formation demandée sont alors pris en charge par l'OPCA FAFIEC. Ce financement est totalement indépendant des cotisations versées par l'entreprise au titre de ses obligations légales ou conventionnelles et des demandes de financements présentées par l'entreprise par ailleurs. Les modalités de prise en charge sont fixées tous les ans par le FAFIEC. La lettre notifiant au salarié son licenciement pour fin de chantier doit expressément préciser la possibilité pour lui d'accéder à ce dispositif de formation.

Il est donc conseillé de communiquer sur cette possibilité lors du départ du salarié de l'entreprise et de lui faciliter toute démarche en ce sens en lui indiquant par courrier séparé les coordonnées du gestionnaire de ces questions auprès duquel la demande pourra être instruite au sein de l'OPCA FAFIEC.