



## Qu'est-ce qu'un contrat de chantier ?

Le contrat de chantier (ou d'opération) est un **contrat à durée indéterminée (CDI)** par lequel un employeur recrute un salarié pour la réalisation d'un ouvrage ou de travaux précis, dont la durée ne peut pas être déterminée à l'avance avec certitude.  *C. trav., art. L. 1236-8*

Voici les conventions collectives comportant des dispositions en matière de licenciement pour fin de chantier :


- Aéronautique, thermique et frigorifique,
- Bâtiment,
- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire,
- Import-export,
- Matériels agricoles, de BTP et de manutention : maintenance, distribution et location,
- Métallurgie (nouvelle convention du 07.02.2022),
- Nautiques : industrie et services,
- Paysage : entreprises,
- Pharmacie : industrie pharmaceutique,
- Pharmacie, parapharmacie, produits vétérinaires : fabrication et commerce,
- Promotion immobilière,
- Tourisme : organismes.


Lorsque la convention collective ne prévoit rien, l'employeur peut conclure avec un salarié un CDI de chantier dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017.  *C. trav. art. L1223-8*

## Quelles sont les conditions de validité du licenciement pour fin de chantier ?

**Le contrat de travail doit préciser que le salarié est engagé pour un ou plusieurs chantiers déterminés**

A défaut, le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse.

 *Cass. soc., 6 févr. 2001, n° 98-45.649*

 *Cass. soc., 25 mai 2011, n° 10-10.852*



## A noter

une simple mention imprécise ne suffit pas. Par exemple, si le contrat ne permet pas d'identifier clairement le chantier concerné, le licenciement est jugé abusif.

*Cass. soc., 29 oct. 2014, n° 13-20.298*

## Le salarié doit avoir été informé du caractère temporaire de son emploi

L'employeur doit démontrer que le salarié **avait connaissance du caractère temporaire de son engagement**.

À défaut, même si un chantier prend fin, le licenciement peut être jugé sans cause réelle et sérieuse. *CA Montpellier 7 juill. 1993 n° 91/01241, A. c/ SA Bec frères : RJS 1/94 n° 119.*

## Le salarié doit être affecté uniquement au chantier

Si le salarié est affecté à **plusieurs projets ou chantiers**, le contrat peut être requalifié en CDI de droit commun.

Dans ce cas, le licenciement qui n'est motivé que par l'arrêt du chantier objet du contrat, est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse (CA Paris 4 juin 2013 n° 11/08421, D. c/ Sté Valode et Pistre architectes).

## Les tâches pour lesquelles il a été recruté doivent être effectivement achevées

*Cass. soc. 16 nov. 2005 n° 04-44743*

Cette condition doit être respectée, peu important que la durée d'engagement initialement prévue ait été inférieure à la durée du chantier, que la durée estimée du chantier mentionnée dans le contrat ait été dépassée ou que l'activité de l'entreprise ait été suspendue en raison des conditions climatiques.

*Cass. soc. 16 déc. 2008 n° 07-43395*

*Cass. soc. 15 nov. 2006 n° 04-48.672*

*Cass. soc. 02 juin 2004 n° 01-46891*

## Quelle est la procédure de licenciement applicable ?

Le licenciement pour fin de chantier est soumis au **droit commun du licenciement individuel pour motif personnel**. *C. trav., art. L. 1236-8*


Cela implique notamment :

- Convocation à un entretien préalable ;
- Entretien préalable ;
- Notification du licenciement ;
- Respect du préavis ou paiement d'une indemnité compensatrice ;
- Paiement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- Paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Des **dispositions conventionnelles** peuvent prévoir des règles spécifiques (consultation préalable des représentants du personnel, etc.), qui s'imposent à l'employeur.



### Bon à savoir

le salarié peut bénéficier d'une priorité de réembauche uniquement si cela est prévu par la **convention ou l'accord collectif de branche**. Dans ce cas, le texte doit préciser les **modalités et délais d'exercice** de cette priorité.  *C. trav., art. L. 1236-9*

# Découvrez Agrume

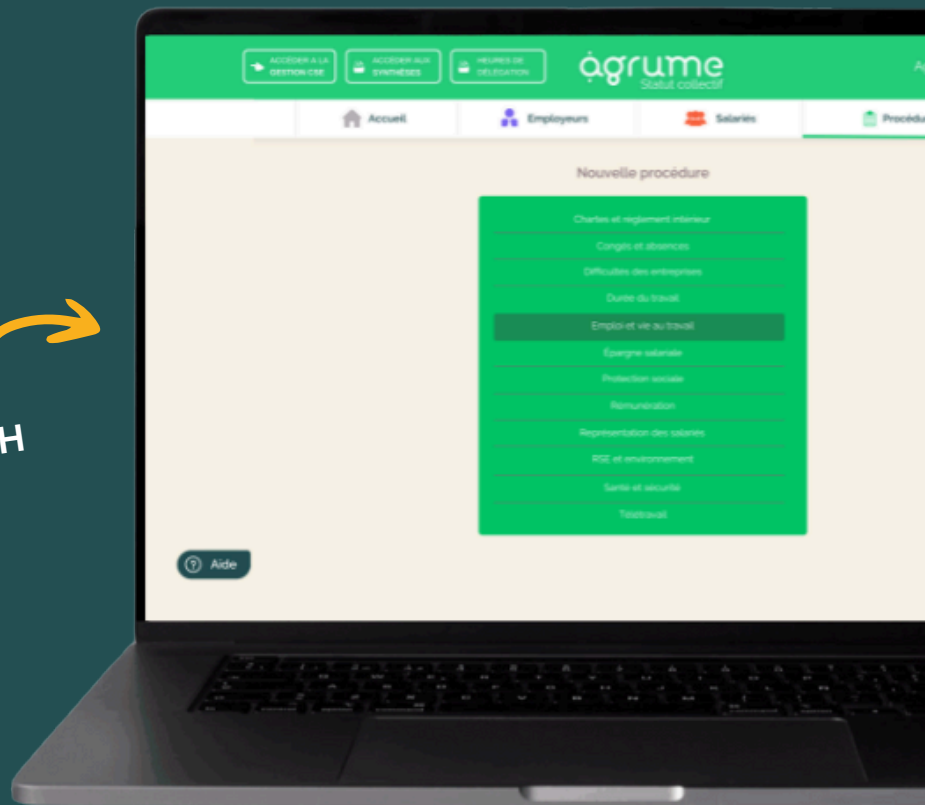
Retrouvez cette procédure dans notre logiciel [Agrume RH](#).

Pour en savoir plus, cliquez sur <https://agrume.fr/nos-solutions/agrume-rh/>

Nos équipes juridiques sont là pour vous renseigner

[contact@agrume.fr](mailto:contact@agrume.fr)

Logiciel Agrume RH



agrume