Dossier extrait de la documentation
Social Bâtiment ACTIV

ASTUCE

Depuis la version en ligne du dossier « Le contrat de chantier », accédez en 1 clic : au Code du travail, à votre convention collective et aux procédures interactives « Embaucher en contrat de chantier » et « Gérer le terme d'un CDI de chantier ».

Le contrat de chantier

EXTRAIT
EN DATE DE
03/2024
Contenu actualisé dans la documentation en ligne

Partie 1
Faire face à un besoin de personnel

Procédures interactives

Les procédures interactives vous permettent de passer à l'action directement. Elles sont signalées par le picto dans le sommaire général et le sommaire de chaque partie.

SOMMAIRE

	Référence	Page
1 - Recrutement		**43**
1 - Prérecrutement	SB.1.1.1*	
2 - Formalités d'embauche	SB.1.1.2	43
3 - Catégories particulières de personnes embauchées	SB.1.1.3	53
4 - Obligations d'emploi des travailleurs handicapés	SB.1.1.4*	
2 - Différents types de contrats de travail		**73**
1 - Contrat à durée indéterminée (CDI)	SB.1.2.1	73
2 - Contrat de chantier	SB.1.2.2	75
3 - Contrat à durée déterminée (CDD)	SB.1.2.3	77
4 - Contrat à durée déterminée senior	SB.1.2.4*	
5 - Contrat d'apprentissage	SB.1.2.5	84
6 - Contrat de professionnalisation	SB.1.2.6	94
7 - Contrat unique d'insertion (CUI-CIE)	SB.1.2.7*	
8 - Contrat de travail à temps partiel	SB.1.2.8*	
9 - Contrat à durée déterminée à objet défini	SB.1.2.9*	
3 - Aides financières versées à l'embauche		**101**
1 - Aides à l'embauche sous contrat en alternance	SB.1.3.1	101
2 - Aides à l'embauche des travailleurs handicapés	SB.1.3.2*	
3 - Aides liées au lieu du domicile, à l'âge du salarié ou au lieu d'établissement de l'entreprise	SB.1.3.3*	
4 - Accompagnement aux actions de ressources humaines	SB.1.3.4*	

Pour accéder au contenu actualisé et aux services associés, saisissez la référence sur www.editions-tissot.fr (voir p. 4)
** Consultable uniquement sur www.editions-tissot.fr*

Chapitre 2
Différents types de contrats de travail

1. Contrat à durée indéterminée (CDI) *Référence SB.1.2.1*

Pour consulter le contenu associé et ses actualisations, saisissez la référence sur www.editions-tissot.fr (voir p. 4)

Connectez-vous sur www.editions-tissot.fr pour passer à l'action avec les **procédures interactives** associées :
Embaucher en contrat à durée indéterminée (CDI) LUM.0534
Formaliser le passage d'un CDD en CDI LUM.0579

A) Caractéristiques *Référence SB.1.2.1A*

1/ Définition

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. (C. trav., art. L. 1221-2)

En droit du travail, le CDI est donc la règle, et les contrats précaires (contrat à durée déterminée, de travail temporaire, portage salarial, etc.) sont des exceptions strictement encadrées par les textes.

L'objectif de ce contrat est de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

2/ Formalisme

Le contrat de travail doit le plus souvent être formalisé par écrit. Le contrat doit être rédigé en français et traduit sur la demande d'un salarié étranger nouvellement recruté.

► *Retrouvez l'information sur la rédaction et le contenu du CDI dans la partie : 2.*

3/ Durée

Si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, aucun contrat ne peut imposer un engagement à vie du salarié. À l'opposé, le contrat à durée indéterminée ne peut être rompu de façon brusque par l'employeur.

Le CDI peut donc cesser :

– d'un commun accord : c'est la rupture conventionnelle ;

Précision sur la rupture conventionnelle dans la sous-partie : 6.4.

– à l'initiative du salarié : c'est la démission ;

Précision sur la démission dans la sous-partie : 6.5.

– à l'initiative de l'employeur : c'est le licenciement.

Précision sur le licenciement pour motif personnel dans la sous-partie : 6.8.

ATTENTION :
Si l'employeur et le salarié sont d'accord, le CDI peut être suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée. (C. trav., art. L. 6222-13)

4/ Cas particulier du CDI intérimaire

Le CDI dit « intérimaire » est spécifique au secteur de l'intérim. Il peut être conclu entre un salarié et une entreprise de travail temporaire (ETT) pour l'exécution de missions successives.

► *Retrouvez l'information dans la sous-partie : 1.4.1.A*

B) Avantages et inconvénients *Référence SB.1.2.1B*

Outre une durée de période d'essai suffisamment longue qui vous permet d'apprécier les compétences du salarié, le CDI offre une meilleure gestion des ressources humaines à long terme et une plus grande stabilité des emplois dans l'entreprise.

La principale contrainte du CDI tient, comme son nom l'indique, à sa durée indéterminée.

Même si la loi prévoit des cas de rupture, ces derniers sont parfois source de contentieux et soumis à des règles de procédure particulières.

C) Modèles *Référence SB.1.2.1C*

Des modèles de contrats pour les ouvriers, les ETAM et les cadres sont proposés ci-dessous.

Téléchargez le modèle « CDI ouvrier du Bâtiment (avec options) » sur www.editions-tissot.fr - Référence : MOD.5442

Téléchargez le modèle « CDI ETAM du BTP » sur www.editions-tissot.fr - Référence : MOD.4578

Téléchargez le modèle « CDI cadre du BTP » sur www.editions-tissot.fr - Référence : MOD.735

Ces modèles doivent être adaptés à la situation de l'entreprise et peuvent être complétés en fonction des besoins de l'employeur.

▶ *Retrouvez l'information sur le contenu des contrats dans la partie : 2.*

2. Contrat de chantier *Référence SB.1.2.2*

Pour consulter le contenu associé et ses actualisations, saisissez la référence sur www.editions-tissot.fr (voir p. 4)

Connectez-vous sur www.editions-tissot.fr pour passer à l'action avec les **procédures interactives** associées :
Embaucher en contrat de chantier..... LUM.0550
Gérer le terme d'un CDI de chantier LUM.0673

A) Principe *Référence SB.1.2.2A*

Le contrat de chantier, particularité du secteur du BTP, est un CDI pour lequel est aménagée à l'avance une cause de rupture : la fin du chantier.

L'ensemble des règles liées au CDI doivent être respectées, complétées par des dispositions particulières propres au contrat de chantier.

ATTENTION :

Aucun CDD ne peut être conclu pour une durée de chantier. Dans le Bâtiment, le CDD ne peut être conclu que pour remplacement ou si l'entreprise peut démontrer un accroissement temporaire d'activité (ou pour certains publics particuliers).

Une exception existe : les chantiers réalisés à l'étranger. Dans ce cas-là, l'employeur peut recourir à un CDD sans avoir à justifier du remplacement d'un salarié absent ou d'un accroissement temporaire d'activité. (C. trav., art. L. 1242-2)

Le contrat de chantier peut ainsi permettre de répondre à la spécificité du travail de nombreuses entreprises du Bâtiment, articulées autour d'une succession de chantiers temporaires, en particulier lorsque l'entreprise dispose d'une faible visibilité sur son carnet de commandes.

B) Durée *Référence SB.1.2.2B*

Le contrat pour la durée d'un chantier n'a pas de durée maximale si le salarié a été embauché sur un chantier de longue durée et occupé sur ce seul chantier.

Lorsque le contrat de chantier prend fin, c'est la procédure de licenciement pour motif individuel appelé « pour fin de chantier » qui s'applique.

Le licenciement pour fin de chantier n'est pas possible tant que le chantier n'est pas terminé, même pour le salarié dont la mission sur le chantier est terminée (Cass. soc., 6 janvier 2010, n° 08-44.059).

Si le salarié a été occupé sur plusieurs chantiers, l'employeur ne pourra toutefois plus se prévaloir de la réglementation particulière relative au licenciement pour fin de chantier au-delà d'un certain délai.

Précision sur la rupture du contrat de chantier dans la sous-partie : 6.8.3.

IMPORTANT :

En cas de réaffectation du salarié sur un autre chantier à la fin du 1er chantier, un avenant au contrat initial doit être prévu. Il n'y a pas de délai de carence à respecter entre 2 contrats pour la durée du chantier.

C) Formalisme *Référence SB.1.2.2C*

Le contrat de chantier, au-delà du contenu habituel du CDI, doit comprendre :

– la désignation précise du ou des chantiers pour lesquels le salarié a été embauché. Une clause floue entraîne la requalification du contrat en CDI « classique » (Cass. soc., 8 avril 2008, n° 07-42.942) ;

Avis de l'expert :

Prévoyez dans le contrat un possible déplacement sur un autre chantier. En effet, si vous comptez déplacer votre salarié au cours de l'exécution de son contrat, faites figurer au contrat une clause sur l'éventualité que le salarié puisse se déplacer sur un autre chantier en cas d'interruption fortuite et momentanée du travail sur le chantier prévu au contrat.

– la désignation des tâches pour lesquelles le salarié a été engagé (Cass. soc., 18 décembre 1986, n° 83-44.527) ;

– la limitation de l'embauche à l'exécution d'un chantier en particulier ou de plusieurs chantiers déterminés. Le contrat doit mentionner clairement que, à l'issue des travaux confiés sur le chantier et dans l'impossibilité d'une réaffectation sur un autre chantier, le contrat sera rompu pour fin de chantier (Cass. soc., 22 novembre 2000, n° 98-43.741).

Le contrat doit aussi être intitulé « contrat de chantier ». Par contre, le contrat de chantier ne doit pas indiquer la durée du chantier sur lequel sera affecté le salarié, cette durée étant soumise à aléas.

D) Modèles *Référence SB.1.2.2D*

Des modèles de contrats et d'avenants sont proposés ci-dessous.

Téléchargez le modèle « Contrat pour la durée du chantier » sur www.editions-tissot.fr - Référence : MOD.747

Téléchargez le modèle « Contrat pour la durée d'un chantier – renouvellement » sur www.editions-tissot.fr - Référence : MOD.748

Ces modèles doivent être adaptés à la situation de l'entreprise et peuvent être complétés en fonction des besoins de l'employeur.

▶ *Retrouvez l'information sur le contenu des contrats dans la partie : 2.*

E) Indemnités de petits déplacements *Référence SB.1.2.2E*

Par principe, un salarié en contrat de chantier doit bénéficier des indemnités de petit déplacement, le calcul des indemnités pouvant être réalisé à partir du siège de l'entreprise ou de la mairie du chef-lieu du lieu du chantier si le chantier est situé en dehors des zones concentriques.

▶ *Retrouvez l'information sur le régime des petits déplacements dans la sous-partie : 7.3.3.*

Comme pour les salariés employés en CDI « classique », le salarié ne pourra pas prétendre aux indemnités de repas s'il rentre chez lui pour prendre son repas, ou aux indemnités de transport si un véhicule de l'entreprise le conduit sur le chantier.

Ce bénéfice du régime des petits déplacements pose néanmoins question lorsque le contrat ne prévoit l'affectation que sur un seul chantier.

En effet, *« le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du Bâtiment des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail ». (CCN ouvriers du Bâtiment, art. 8-11)*

Avis de l'expert :

On pourrait donc envisager que le contrat de travail précise que la prestation de travail ne s'exécutera que sur un seul site, fixe pendant toute l'exécution de la mission. Le salarié ne pourrait pas prétendre alors aux petits déplacements mais pourrait bénéficier des avantages attribués au personnel sédentaire de l'entreprise au titre du transport ou du repas (ex. : titres-restaurants). Cette solution n'a pour l'instant pas fait l'objet d'une confirmation ou d'une infirmation par les juges. La non-attribution des indemnités de petit déplacement aux ouvriers en contrat de chantier reste donc soumise à un risque juridique.

3. Contrat à durée déterminée (CDD) *Référence SB.1.2.3*

Pour consulter le contenu associé et ses actualisations, saisissez la référence sur www.editions-tissot.fr (voir p. 4)

Connectez-vous sur www.editions-tissot.fr pour passer à l'action avec les **procédures interactives** associées :

Embaucher en CDD : accroissement d'activité ou remplacement	LUM.0545
Embaucher en CDD d'usage	LUM.0535
Renouveler un CDD	LUM.0564
Conclure des CDD successifs	LUM.0537
Non-renouvellement du CDD	LUM.0659

A) Principe *Référence SB.1.2.3A*

Le contrat à durée déterminée est une exception, possible uniquement dans des cas listés par la loi.

Le CDD ne peut pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable dans l'entreprise (C. trav., art. L. 1242-1).