

Le CDI de chantier

Description

Très prisé dans certains secteurs de métiers tels que le bâtiment ou la construction navale, le CDI de chantier ou d'ouvrage est un contrat hybride, aux règles spécialement adaptées à ce contrat, qui dans l'ensemble doit tout de même respecter certaines règles générales du droit du travail.

Si le CDI de chantier a d'abord été cantonné à certains métiers, [l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail](#) a élargi son champ d'application. Il est aujourd'hui prévu par l'article [L. 1223-8 du Code du travail](#) et peut être mis en œuvre par tout employeur à condition d'avoir été prévu par une convention ou accord de branche étendu.

[Modèle de CDI de chantier](#)

Définition du CDI de chantier

Il peut s'agir d'un [contrat à durée indéterminée](#), d'un [CDI de projet](#) ou d'un [CDI à temps partiel](#) spécifique, conclu pour certains chantiers, ouvrages ou missions s'étalant sur un temps variable. Dans le cadre de ce contrat, le [salarié étranger est embauché](#) spécialement pour la réalisation de sa mission tout comme le salarié français, dont la durée n'est pas précisément connue à l'avance par l'employeur. La particularité étant que le contrat sera rompu par l'employeur, à la fin du chantier ou de l'opération pour laquelle le salarié a été recruté.

Dans quels cas peut-on avoir recours au CDI de chantier ?

Ce type de CDI spécifique permet une réelle flexibilité à l'employeur, une flexibilité souvent nécessaire à la réalisation d'un chantier ou d'un ouvrage précis.

En effet, d'une part, la mission pour laquelle est engagé le salarié est limitée dans le temps et d'autre part, la date de fin de chantier ou de l'ouvrage à réaliser n'est pas connue à l'avance. L'employeur étant dans l'impossibilité de déterminer la date exacte de fin d'un chantier ou ouvrage, le CDI de chantier permet de prendre en compte la

réalité du travail.

C'est pourquoi, initialement, le recours à ce CDI a été fait dans des secteurs de métier où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession. Il s'agit notamment du secteur du BTP ou de la construction navale, mais la jurisprudence a également reconnu l'utilisation de ce contrat dans l'[ingénierie](#), notamment pour les prestations à l'étranger, la construction mécanique, l'informatique, le cinéma, ou encore la recherche universitaire.

Néanmoins, l'utilisation de ce CDI a été élargie par l'[ordonnance du 22 septembre 2017](#), qui insère la notion de « CDI de chantier » ou « d'opération » dans le Code du travail. Il est désormais possible de recourir à ce type de contrat dans tous les secteurs de métier, à condition toutefois que les représentants des salariés ou des employeurs aient fixé par convention ou accord collectif de branche étendu, les conditions de recours à ce type de contrat ainsi que ses clauses obligatoires.

Les modalités de mise en place d'un CDI de chantier

Pour procéder à la mise en place d'un CDI de chantier, la convention ou l'accord collectif de branche étendu doit notamment prévoir :

- la taille des entreprises concernées ;
- les activités concernées ;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;
- les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
- les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se terminer de manière anticipée.

Concrètement, l'employeur décidant de conclure un CDI de chantier, autorisé par un accord collectif de branche étendu ou étant dans un secteur où son usage a été reconnu comme habituel, devra insérer une clause spécifiant le ou les chantiers pour lesquels le contrat a été conclu avec le salarié.

Comme dans le cadre d'un CDI classique, le salarié devra exécuter une période d'essai avant d'être effectivement embauché. Généralement, la période d'essai est de 2 mois, renouvelable.

Comment s'organise la fin d'un CDI de chantier ?

La fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat constituent un **motif spécifique de rupture du contrat**.

Une fois le chantier ou l'opération réalisés, l'accord collectif de branche étendu peut prévoir l'obligation pour l'employeur de reclassement du salarié au sein de l'entreprise ou d'un autre chantier.

Dans le cas contraire, la rupture du CDI devra être fondée sur une cause réelle et sérieuse. La fin du chantier est bien une clause de licenciement si le salarié a bien été prévenu que le contrat a été conclu pour la durée du chantier. Ainsi, la **clause dite « de chantier »**, incluse dans le **CDI** permettra à l'employeur de motiver la [rupture du contrat de travail](#).

Les modalités de la procédure de licenciement est identique à la procédure de rupture d'un CDI classique : le salarié est convoqué pour un entretien préalable et il est notifié de la rupture de son contrat par lettre recommandée avec avis de réception. La rupture du contrat de chantier ou d'opération est de ce fait soumise à la **procédure applicable au licenciement pour motif personnel**.

Attention : il s'agit bien d'un contrat à durée indéterminée et non d'un contrat à durée déterminée. Ainsi, sa rupture entraîne bien une indemnité de licenciement (et non une indemnité de précarité).

En outre, le salarié licencié en raison de la fin du chantier ou de l'opération pour lesquels il a été recruté possède le droit au [préavis](#) légal ou conventionnel selon son ancienneté.

Le salarié peut également démissionner, en respectant les règles de démission d'un CDI classique. En revanche, il n'est pas possible de procéder à une [rupture conventionnelle](#).

Enfin, les conventions ou accords collectifs de branche étendu peuvent prévoir des conditions spécifiques applicables au CDI de chantier, telles que la priorité de réembauche du salarié, ou les modalités d'une fin de contrat anticipée dans le cas où le chantier se terminerait plus tôt que prévu.

Pourquoi choisir LegalPlace pour vous aider à rédiger vos CDI de chantier ?

En quoi LegalPlace peut vous aider à rédiger votre contrat de travail de chantier ?

LegalPlace a accompagné plusieurs milliers d'employés et de recruteurs à rédiger leur contrat de travail de chantier. C'est simple et efficace : vous remplissez un formulaire et le contrat s'adapte à votre situation. Il est enfin possible de rédiger un contrat sans avoir besoin d'un avocat et pour un prix raisonnable (15 euros en moyenne).

Il ne vous reste qu'à remplir notre formulaire en ligne et nos équipes de formalistes se chargeront du reste !

[Modèle de CDI de chantier](#)