

Le CDI de projet

Description

Le contrat à durée indéterminée de projet ou CDI de projet est exécuté dans le cadre d'un chantier ou d'une opération menée par une entreprise privée ou publique. Il est conclu entre l'employeur et le salarié qui est recruté pour mener une mission ou un projet dédié dont le terme est rarement connu.

[Modèle de CDI de projet](#)

Définition du CDI de projet

Différents types de [contrat de travail](#) peuvent être utilisés lors de l'embauche d'un salarié. Instauré par la réforme du Code de travail, le CDI de projet en fait partie. Ce contrat se situe à mi-chemin entre le CDI classique et le [CDI d'intérim](#).

En quoi consiste le CDI de projet ?

Existant déjà dans le secteur du BTP avec le [CDI de chantier](#), le **CDI de projet correspond à un contrat de travail établi pour la durée d'une mission ou d'un chantier** réalisé par une entreprise. Outre le domaine du bâtiment, le **CDI de projet** a déjà aussi été utilisé par les secteurs relevant de la convention collective du **Syntec** (société de conseils, bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils...).

Ce que prévoit le Code du travail

Instauré par la réforme du Code du travail, le CDI de projet est prévu par [l'article L.1223-8](#). Il faut savoir toutefois que cette loi ne fournit aucune précision relative au régime de ce type de contrat, concernant notamment les cas de recours, la rémunération ou encore les conditions de rupture. Cette loi prévoit la définition des règles de fonctionnement de ce type de contrat par une convention ou un accord collectif de branche.

La durée du contrat de projet

Contrairement au [Contrat à Durée Déterminée ou CDD](#), le **CDI de projet permet d'embaucher des salariés une durée relativement plus ou moins longue**. Le contrat est établi pour une durée indéterminée puisqu'aucune date n'est fixée pour la fin de celui-ci.

Au cours de l'exécution du contrat, l'employeur a la possibilité de modifier la durée effective en fonction de ses besoins réels et des éventuels imprévus pouvant survenir. Contrairement à un CDI classique, le contrat peut s'arrêter au terme du projet ou une fois les missions du salarié finalisées.

Quand peut-on recourir à un CDI de projet ?

Si le **CDI projet a déjà été appliqué dans le secteur du BTP en tant que CDI de chantier**, la réforme du Code de travail étend la possibilité de recourir à ce type de contrat. Cependant, ce contrat n'est pas ouvert à tous. Son application n'est valable que dans deux situations.

Présence d'un accord collectif de branche étendu ou d'une convention collective

L'établissement d'un CDI de projet est possible dans le cas où un accord de branche étendu ou une convention collective définit les raisons permettant d'utiliser ce type de contrat. Différentes informations doivent être précisées par cet accord ou cette convention :

- La **taille des entreprises** concernées ;
- Les activités concernées ;
- Les **dispositions relatives à l'information du salarié** sur la nature du contrat ;
- Les **contreparties octroyées aux salariés** en matière de salaire et d'indemnité de licenciement ;
- Les garanties en matière de formation des salariés ;
- Les conditions de [rupture conventionnelle](#) du CDI dans le cas où l'opération ou le chantier faisant l'objet de l'établissement de ce contrat ne peut pas se réaliser ou doit prendre fin de manière anticipée.

À noter : le CDI de projet sera ainsi différent d'un domaine d'activité à un autre.

Absence d'un accord collectif de branche étendu ou d'une convention collective

La mise en place d'un CDI de projet peut avoir lieu dans le cas où aucun accord ou convention collective n'est disponible. Toutefois, cela n'est possible que pour les secteurs où l'utilisation de ce type de contrat est fréquente et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1^{er} janvier 2017.

À noter : l'usage du CDI de projet, également appelé CDI d'opération, est habituel dans différents secteurs.

Le secteur du BTP

La mise en place d'un CDI de projet est courante en BTP. Par exemple, dans le cas où une entreprise faisant construire un immeuble a besoin des services d'un chef de chantier pour une durée de trois ans, l'établissement d'un CDD s'avère impossible et illégal. Par ailleurs, à l'issue de ces trois années, l'entreprise n'aurait plus besoin des services du chef de chantier qui devra alors être licencié. Ce licenciement ne serait pas adapté aux principes du CDI.

Face au fonctionnement spécifique de ce secteur, le **CDI de chantier** a été mis en place. Ce contrat est à durée indéterminée, mais est **uniquement valable pour un seul chantier**. Ce type de contrat permet d'éviter les licenciements sans aucune raison valable.

D'autres secteurs concernés

À défaut d'accord ou de convention collective, le CDI de projet ou de chantier est autorisé dans d'autres secteurs où son usage est courant :

- Cinéma ;
- Construction mécanique ;
- Aéronautique ;
- Bureau d'études ;
- Entreprises du paysage.

À noter : le CDI de projet pourrait aussi intéresser les SSII et les entreprises du secteur de l'informatique. En effet, ce type de contrat est relativement plus attractif que le recrutement de freelances ou qu'un CDI classique puisque dans ce dernier cas, les salariés doivent être rémunérés entre deux missions.

Quels sont les avantages du CDI de projet ?

L'établissement d'un CDI de projet offre des avantages aussi bien aux entreprises qu'aux salariés.

Les avantages pour les entreprises

Pour l'entreprise, le CDI de projet présente plusieurs avantages, notamment la souplesse du contrat. En effet, le terme du contrat est déjà prédéterminé (fin du projet) et implique automatiquement la [rupture du CDI](#). Cela permet aux entreprises d'adapter la durée des contrats à leurs besoins effectifs. La seule condition pour conclure ce type de contrat est que son terme doit exclusivement coïncider avec l'achèvement des opérations. L'employeur peut ainsi ajuster la durée du contrat à ses besoins réels et s'adapter aux éventuels imprévus et contretemps.

Il faut savoir que le **CDI de projet évite aussi à l'entreprise la lourdeur administrative et de gestion** que peut imposer un CDI classique. Par ailleurs, ce type de contrat permet d'éviter les contraintes relatives à un CDD comme leversement d'une prime de précarité à la fin du contrat de travail. De plus, **l'entreprise n'est pas tenue de fournir une motivation concernant le recours au CDI de projet.**

Les avantages pour les salariés

En ce qui concerne les salariés, le fait de considérer le CDI de projet comme un avantage dépend principalement de leur projet professionnel. En effet, ce type de contrat présente un intérêt certain pour les salariés souhaitant changer régulièrement d'entreprise et enchaîner les projets. **Le CDI de projet peut ainsi être considéré comme une sorte de mobilité contractuelle.**

À noter : les salariés en CDI de projet bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés en CDI classique durant la période du contrat : période d'essai, règles de rémunération, congés payés.

Contenu du contrat de CDI de projet

Il faut savoir le CDI de projet est établi suivant la forme d'un CDI classique. Certaines clauses spécifiques doivent ainsi y être mentionnées :

- Le nom et l'adresse de l'entreprise et du salarié ;
- La mention du type de contrat (contrat de travail à durée indéterminée de projet) ;
- La nature du poste ;
- Le ou les lieux d'exécution des travaux ou opérations à exécuter ;
- La mention des autres clauses utiles (période d'essai, clause de confidentialité, clause de non-concurrence...).

À noter : le CDI de projet relève du même régime qu'un CDI classique en matière de [règles de période d'essai](#).

Comment rompre un CDI de projet ?

Pour rompre un CDI de projet, l'entreprise doit appliquer une procédure de licenciement pour motif individuel appelée « pour fin de chantier ». Selon l'article L 1236-8 du Code de travail, l'employeur peut rompre le contrat de projet à la fin du chantier ou une fois les tâches définies dans le contrat sont réalisées. L'employeur dispose ainsi du droit de rompre le contrat à la fin de la mission ou des travaux sans mettre en place une procédure de licenciement pour motif économique.

Les conditions à respecter

Lors du [licenciement](#) des salariés embauchés dans le cadre d'un CDI de projet, l'employeur est tenu de respecter une procédure prévue aux articles L1232-2 à L1232-6 du Code de travail :

- **La Convocation du salarié pour un entretien préalable au licenciement**, à envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge. Ce courrier doit entre autres mentionner l'objet de l'entretien, la date et l'heure ;
- L'essai de reclassement du salarié sur les autres chantiers ou autres opérations de l'entreprise comme dans le cas d'un licenciement économique ;
- L'organisation de l'[entretien préalable à la rupture conventionnelle](#) avec le salarié. Ce dernier a la possibilité de se faire assister par un conseiller extérieur appelé conseiller du salarié ;
- **La notification au salarié du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception** dans un délai de deux jours ouvrables après l'entretien ;
- **La priorité de réembauchage accordée au salarié**, s'il l'accepte, dans un délai de un an à compter de la date effective de la rupture de contrat.

Le versement d'indemnités

Si le salarié ne perçoit pas de prime de précarité, comme c'est le cas pour les CDD, des indemnités lui sont en revanche versées lors de la rupture du contrat une indemnité:

- de préavis dont le montant est calculé sur la base du salaire brut qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant la durée du préavis ;
- compensatrice de congés payés ;

- de licenciement si le salarié est resté plus de 8 mois sans interruption au service du même employeur.

Certains [documents de fin de CDI](#) doivent être remis au salarié lors de son licenciement, à savoir un certificat de travail et un reçu pour solde de tout compte.

Dans le cas où le projet n'est pas mené à son terme (réalisation impossible ou fin anticipée), la loi (article L.1236-9 du Code du travail) régissant le CDI de projet, la convention ou l'accord collectif de branche doit prévoir des modalités de rupture applicables.