

FICHE PRATIQUE

LE CDI DE CHANTIER ET D'OPERATION

Il est possible, sous certaines conditions, de conclure un CDI uniquement pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

Ce type de contrat est régi par des règles spécifiques tant au stade de la conclusion du contrat de travail qu'au moment de la rupture de celui-ci.

DANS QUEL CADRE CONCLURE UN TEL CONTRAT ?

DEFINITION ET OBJET

Le contrat à durée indéterminée de chantier (CDIC) et d'opération est **une forme de CDI** qui a pour particularité de s'achever **lorsque le chantier ou l'opération pour lequel il a été conclu prend fin.**

Ce n'est pas un CDD !

CADRE DE CONCLUSION / CHAMP D'APPLICATION

Le CDIC est réservé au secteur privé. Il peut uniquement être conclu :

- Dans n'importe quelle branche d'activité : si **une convention collective ou un accord collectif étendu** prévoit cette possibilité et fixe les conditions de recours
- A défaut d'accord collectif, dans les secteurs où le recours au CDIC **était d'usage et conforme à l'exercice régulier de la profession au 1er janvier 2017** (ex : bâtiment, travaux publics, construction navale...)



Un accord d'entreprise ne peut pas prévoir la possibilité de conclure un CDIC !

La convention ou l'accord doit préciser :

- 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 termine de manière anticipée.



Un CDIC peut tout à fait succéder à un CDD conclu pour surcroît temporaire d'activité sur le même chantier.

CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL

En plus des mentions propres aux CDI « classiques », le CDIC doit mentionner l'objet du contrat en précisant **le(s) chantier(s) où le salarié doit travailler.**

Par ailleurs, il est possible de prévoir **une période d'essai** dans le contrat. Dans ce cas, ce sont les mêmes règles que les CDI qui s'appliquent.

Il est également possible d'indiquer la **durée estimée du chantier.**

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CAUSE DU LICENCIEMENT

La rupture du CDIC intervient une fois que **le chantier ou l'opération est achevé.** Cette rupture repose **sur une cause réelle et sérieuse.**

Pour être valable, ce licenciement est conditionné :

- à la mention dans le contrat de travail que ce dernier est conclu pour **la réalisation de chantier(s) déterminé(s)**
- à **l'achèvement des tâches** pour lesquelles le salarié a été embauché

Il est donc possible de rompre le contrat **avant la date de fin estimée du chantier** dès lors que les **2 conditions ci-dessus sont respectées.**

De même, il est possible de rompre le contrat **avant la date de fin de chantier** dès lors que **les tâches pour lesquelles le salarié a été embauché** et qui ont été **indiquées dans le contrat** de travail sont **achevées.**



La suspension ou la réduction d'activité ne justifie pas la rupture du contrat de travail (Cass. soc. 9 mai 2019 n° 17-27.493).

FIN ANTICIPEE/ANNULATION DE L'OPERATION OU DU CHANTIER

L'accord collectif étendu ou la convention doit **prévoir cette possibilité pour être valable.**

Il faudra donc, dans cette situation, se référer **à ce qui est prévu dans le texte.**

PROCEDURE DE LICENCIEMENT CLASSIQUE

La **procédure du licenciement pour cause réelle et sérieuse** s'applique :

- Convocation à un entretien préalable
 - Entretien préalable
 - Notification de la rupture
 - Préavis
- ⇒ Si l'employeur connaît la date exacte de fin de chantier, il peut **anticiper** et **envoyer la notification en amont de la fin de chantier** afin que **la date de fin de préavis colle avec la date de fin de chantier**.
- ⇒ Si l'employeur n'est pas en mesure de connaître la date exacte de fin de chantier, il devra **envoyer la notification à la date de fin de chantier** et donc **dispenser le salarié de préavis**.

A la rupture du contrat, l'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat (attestation employeur, solde de tout compte, attestation France travail).



Certains accords peuvent conditionner le licenciement à une recherche de reclassement préalable sur les autres chantiers ou bien à une consultation du CSE. Attention donc à bien regarder votre convention !

INDEMNITE DE RUPTURE

L'indemnité de rupture est une mention obligatoire de l'accord collectif mettant en place le CDIC.

Ainsi, si le CDIC est conclu en vertu d'une convention ou d'un accord collectif, l'indemnité à verser au salarié **sera celle prévue par le texte**.

Si le CDIC est conclu en vertu de l'usage de la profession, dans ce cas l'indemnité de rupture sera **l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle** si cette dernière est plus favorable.

PRIORITE DE REEMBAUCHE

Certaines CCN ou accords collectifs étendus prévoient **une priorité de réembauche** pour les salariés en CDIC.

Si tel est le cas, le salarié licencié **devra en bénéficier dans les conditions prévues par le texte**.

A contrario, en l'absence d'une telle clause dans l'accord collectif permettant le recours au CDIC, **le salarié licencié n'aura droit à aucune priorité de réembauche**.

REFERENCE DOCUMENTAIRE

Service	Service juridique
Date de création	20/03/2025
Date de mise à jour	20/03/2025
Confidentialité	Publique
Statut	Diffusé