

Le **C**ontrat à **D**urée **I**ndéterminée de **C**hantier

Le 01 décembre 2011

Présentation du CDIC :

Définition de la convention collective SYNTEC : le contrat dit “de chantier” représente l’obligation faite à l’employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d’un travail commandé par un client, celui-ci étant juridiquement distinct de l’entreprise et ses filiales avec qui le salarié a conclu le contrat de travail dit “de chantier”.

- ♦ Dispositif permettant de conclure un contrat de travail entre un employeur et un salarié.
- ♦ Dispositif initialement prévu pour les longs chantiers (exemple tunnel sous la Manche), transférer ensuite dans la SYNTEC ou d’autres secteurs d’activité (réparation navale, cinéma, télévision, aéronautique).
- ♦ C’est un CDI de type particulier dit de « Chantier » (pour une période donnée).
- ♦ Dispositif permettant aussi de mettre fin au contrat de travail du salarié de façon simplifiée par rapport à un CDI qui lui n’a pas de date de fin de mission.

Durée d’un CDIC :

- ♦ Le CDIC n’a pas de date limite. Il peut durer 5 mois ou 20 ans selon la durée du contrat.

Cadre juridique :

- Dans Syntec : uniquement les sociétés ayant pour code NAF celle des sociétés d’ingénierie et cotisant à la Syntec (ou autres conventions des secteurs cités plus haut).
- Le contrat doit comprendre au minimum les éléments suivants :
 - o Contrat écrit
 - o Nom du chantier
 - o Lieu du chantier
 - o Date du début de chantier
 - o Tâche du salarié
 - o Durée prévisible de la mission
 - o Mention du « Contrat à durée Indéterminée de Chantier »
- **Si manquement aux éléments ci-dessus, requalification en CDI.**
 - Si contrat signé suite à une annonce, dans celle-ci il doit être spécifié :
 - o Le type de contrat : contrat de travail dit “de chantier”
 - o Le poste
 - o La (les) fonction(s)
 - o La classification et le coefficient conventionnel
 - o La durée estimée de la mission du salarié sur le chantier
 - o Les modalités claires et précises de la fin de contrat
 - o Le lieu où se tiendra le chantier
 - o Les risques éventuels liés à l’activité du chantier et du pays d’accueil le cas échéant
 - o Qu’il s’agit d’un contrat en CDIC

- Autres éléments du contrat de travail (comme pour les CDI) :
 - o Le poste pour lequel le salarié a été embauché, sa classification, son coefficient et son statut
 - o La période d'essai applicable au contrat
 - o Les éléments du salaire et périodicité de versement
 - o La durée du travail journalière ou hebdomadaire du salarié
 - o La convention collective applicable dans l'entreprise

Exécution du contrat de travail CDIC :

- ♦ Lieu du contrat de travail signé dans le contrat
- ♦ Le travail effectué doit être identique à ce qui est précisé dans le contrat signé
- ♦ Congé Payé = identique au CDI
- ♦ Heures Supplémentaires = identique au CDI
- ♦ Formation professionnelle = identique au CDI
- ✓ **Si modification du lieu de travail sans accord écrit du salarié = requalification en CDI**
- ✓ **Si changement de mission sans nouveau contrat ou avenant = requalification en CDI**
- ✓ **Sur vous êtes concerné par un de ces deux derniers points, conservez toujours une trace de votre activité (ex : courriel, ODM, feuilles d'heures, etc)**
- ✓ **Si avenant au contrat de travail pour un changement de mission, il devra impérativement être écrit :**
 - o La date d'embauche initiale
 - o L'affectation du premier chantier
 - o La fin supposée de ce nouveau chantier
 - o Le poste pour lequel le salarié a été embauché, sa classification, son coefficient et son statut
 - o Et l'avenant ou le nouveau contrat doit être écrit et signé par le salarié

Fin de chantier et licenciement d'un CDIC :

- ♦ A la fin du chantier désigné dans le contrat de travail
- ♦ Si refus du salarié de finir le chantier
- ♦ Fin de la tâche prévue au contrat de travail
- ♦ Un reclassement sur d'autres chantiers doit être impérativement effectué, et si pas de reclassement possible, le licenciement devient possible
- ♦ Dans le courrier de licenciement doit être inscrit la possibilité d'accès au dispositif de formation prévu par l'article 4 de la Syntec
- ✓ **Si d'autres salariés travaillent encore sur le « chantier » (exemple des CDI), il n'est pas possible de mettre fin à la mission ou au chantier d'un CDIC et de le licencier.** *(Cour de cassation, chambre sociale, 6 janvier 2010, n° 08-44059 : le licenciement pour fin de chantier n'est pas possible tant que le chantier n'est pas terminé).*
- ✓ **Si l'employeur ne peut pas prouver la recherche d'un réemploi dans la société sur un autre chantier, le licenciement doit être considéré comme abusif.**

Lorsqu'un salarié est embauché sur un chantier, c'est la durée effective du chantier qui détermine la durée du contrat, quand bien même le chantier durerait au-delà de la durée prévisible indiquée dans le contrat.

- **Pour les autres aspects liés au licenciement voir les autres documentations techniques sur le site www.fieci-cgc.org/segula, les dossiers et documentations techniques.**
- **Toujours vous faire accompagnés d'un élu lors d'un entretien préalable au licenciement.**

La Consultation du Comité d'Entreprise :

- ♦ Conditions de consultation du CE (ou des DP si absence de CE) :
 - o Moins de 2 fins de CDIC sur une période de 30 jours = pas de consultation
 - o Entre 2 et 9 fins de CDIC sur une période de 30 jours = consultation du CE (date de l'avis rendu), 7 jours francs avant la notification de licenciement.
 - o Plus de 9 fins de CDIC sur une période de 30 jours = consultation du CE (date de l'avis rendu), 30 jours francs avant la notification de licenciement.

Le CE doit être destinataire de tout les éléments permettant de rendre un avis éclairé, motivé et justifié.

- ♦ Préconisation de la CFE-CGC des éléments à fournir au CE lors d'une consultation sur une ou des fin de CDIC :
 - ♦ Nom et Prénom du salarié
 - ♦ Coordonnées courriel et téléphone (pour pouvoir prendre contact avec le salarié afin de valider les éléments fournis pour la consultation. Souvent des « oublis »...)
 - ♦ Date d'entrée dans la société
 - ♦ CV
 - ♦ Récapitulatif de la ou des missions effectuées pour la société
 - ♦ Preuve de l'essai de reclassement du salarié avec les propositions qui lui ont été faites
 - ♦ Preuve de la fin de chantier.
 - ♦ Vérifier les éléments qui font que le salarié est, ou n'est pas en CDIC (validité du CDIC). Si après l'enquête le CE constate que le salarié n'est plus en CDIC, il ne doit pas rendre d'avis.

Requalification de fin de CDIC en licenciement économique :

Selon les conventions collectives ou accords d'entreprise, des fins de CDIC peuvent être assimilées à un licenciement pour motif économique. Ce dispositif n'existe dans la convention Syntec.

Néanmoins, Les CE peuvent estimer que ces fins de chantier doivent être traitées comme des licenciements pour motif économique et obliger leur société à mettre en place un PSE. La saisine du TGI en référé par le CE pourrait être envisagée en s'appuyant entre autre sur les circulaires et jurisprudences suivantes :

*Lorsque les compressions d'effectifs, par leur nature ou leur ampleur exceptionnelle, **dissimulent des motifs économiques** et comportent notamment le licenciement d'un **personnel permanent** (encadrement, spécialistes) appelé à opérer sur des chantiers successifs, celles-ci sont soumises à la **procédure** de licenciement pour motif économique. Aussi, l'attention des services est appelée, en ce cas, sur l'obligation qui incombe à l'employeur de respecter les procédures applicables.*

Circ. DE 46 du 1^{er} octobre 1989 n° 5.

*Le licenciement de vingt-neuf salariés pour **fin de chantier** de travaux publics constitue un **licenciement pour motif économique** dès lors que les intéressés avaient tous une ancienneté supérieure à la durée du chantier et que, ayant travaillé successivement sur d'autres chantiers, ils étaient considérés comme des **travailleurs permanents** ; par ailleurs, il résulte du procès-verbal du comité d'établissement et des documents produits par la direction de l'entreprise que la fin de ce chantier a été mise à profit pour **pallier les variations de la conjoncture**.*

En procédant à ce licenciement sans avoir respecté la procédure de licenciement économique, l'employeur commet le délit prévu et réprimé par l'article L 321-11 du Code du travail.

Cass. crim. 4 janvier 1979, Craste : Bull. crim. n° 7 ; Cass. crim. 7 octobre 1980 n° 79-93.527 B, Laille : Bull. crim. n° 251.

Le licenciement de quarante-sept salariés ayant **refusé** à l'issue d'un chantier d'être **mutés sur un autre chantier** ouvert dans une région différente constitue un licenciement pour motif économique dès lors que :

- les intéressés étaient des salariés **permanents** et non des ouvriers engagés pour la durée du chantier ;
- il n'était pas allégué que de telles mutations étaient prévues par leurs **contrats de travail**. Elles constituaient donc une modification substantielle de ces contrats.

Cass. crim. 13 octobre 1987 n° 86-08-240, Syndicat CGT de la construction de Roubaix-Tourcoing et autre c/ Jeannin et autre.

Accès au fond d'assurance formation de la SYNTEC :

Pour la convention Syntec uniquement :

- ♦ Dans le courrier de licenciement, il doit être inscrit la possibilité d'accès au dispositif de formation prévu par l'article 4 de la Syntec.

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au contrat des salariés à l'issue du chantier pour la réalisation duquel ils avaient été exclusivement embauchés, ces derniers pourront bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par le fond d'Assurance Formation Ingénierie, Etudes et Conseils (FAFIEC) ou au Congé Individuel de Formation (CIF), dans les limites qui seront fixées par les partenaires sociaux siégeant dans les instances.

Pour bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par le FAFIEC, les conditions suivantes devront être réunies par le demandeur :

- avoir été salarié pendant au moins six mois d'une société d'ingénierie à jour de ses cotisations au FAFIEC
- avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet une mission de chantier
- exprimer sa demande à bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 h et 160 h proposée par le FAFIEC (Fonds d'Assurance Formation Ingénierie Etudes et Conseils) et ce, dans un délai de 6 mois à compter de la notification du licenciement

Le FAFIEC déterminera les conditions de prise en charge des coûts liés à cette formation et des rémunérations afférentes, dans la limite d'un plafond égal au salaire brut minimum conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique du demandeur. Cependant, l'indemnité versée par le FAFIEC ne pourra être inférieure au montant brut auquel l'intéressé aurait pu prétendre auprès de l'ASSEDIC.

La requalification du CDIC en CDI :

Si après avoir lu les éléments ci-dessus, vous constatez que votre CDIC doit être requalifié en CDI, voici dans l'ordre logique la démarche :

- Le demander à votre responsable hiérarchique et/ou votre RH
- **Aller voir vos élus (CE, DP, CHSCT, DS)** avec tous les éléments que vous avez en votre possession (contrat de travail, feuille d'heures, Ordre de Mission, etc). Cela permettra à vos élus d'avoir les informations nécessaires pour rencontrer la direction. Ce moyen fonctionne en général très bien.
- Si aucune des deux solutions ci-dessus ne fonctionne, toujours avec l'aide de vos élus, ou seul si vous le désirez, vous pouvez faire appel au Tribunal des Prud'hommes pour faire requalifier votre CDIC en CDI.
 - o La procédure de requalification doit être déposée « au fond » (il y a deux types d'action aux Prud'homme : le référé et le fond) du tribunal qui vous couvre
 - o Lors du dépôt du dossier, préciser l'objet et qu'il s'agit d'une procédure rapide sans la conciliation
 - o Bien préparer tous les éléments de preuve confirmant que vous devez passer en CDI
 - o Le jour de l'audience, de préférence vous faire accompagner d'un élu ou salarié dûment habilité à vous représenter

Attention : les informations fournies ici ne sont valables qu'au moment de la mise en ligne.
Elles peuvent devenir caduques suite à des modifications de la loi ou des jurisprudences.

**LA CFE CGC DEMANDE A SEGULA DE MIEUX GERER SES
EMBAUCHES CDIC ET DE NE PLUS PROCEDER AUX
LICENCIEMENTS DES CDIC « A LA VA VITE ». LA
PROCEDURE EST CONTRAIGNANTE, ASSUMER VOS CHOIX
JUSQU'AU BOUT !**

**Vous Constatez des abus ?
Vous voulez vous investir pour vos collègues?
Vous voulez nous aider à VOUS aider ?
Vous avez simplement besoin de conseils?
La CFE CGC sera toujours présente pour vous assister !**

cgc.segula@gmail.com

www.fieci-cgc.org/segula

Vos sections syndicales CFE-CGC – GROUPE Segula Technologies