

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Question d'entrepreneur : puis-je recruter en contrat de chantier ?



Depuis les ordonnances Macron, l'utilisation des contrats de chantier, gage de flexibilité pour les employeurs, n'est plus restreinte à certains secteurs. Mais toutes les entreprises ne pourront pas y recourir.

Jusqu'à présent, les contrats à durée indéterminée (CDI) de chantier ou contrats de chantier pouvaient être utilisés par les entreprises du bâtiment et des travaux publics. Ce type de contrat permet d'embaucher un salarié pour une durée indéterminée, qui prend fin lorsque le chantier ou la réalisation des tâches définies dans le contrat sont terminés.

Le contrat chantier: un outil de flexibilité

Il s'agit d'un outil de flexibilité pour les employeurs qui peuvent ainsi embaucher des salariés pour un projet spécifique. Ils sont assurés de disposer de cette main d'œuvre jusqu'au terme du projet, sans besoin de prolonger leur contrat lorsque celui-ci prend du retard. Ils peuvent en outre se séparer du salarié dès lors que le projet est terminé alors que le recours au contrat à durée déterminée les contraint à fixer une date précise d'échéance du contrat. La fin du chantier ou du projet constitue en soi une cause réelle et sérieuse de rupture du contrat.

Un recours élargi à tous les secteurs

Les ordonnances de réforme du code du travail élargissent la possibilité de recours à ce type de contrats à tous les secteurs. Mais elles fixent aussi des conditions.

Pour pouvoir les utiliser, les entreprises devront en effet disposer d'une convention ou d'un accord de branche étendu fixant les modalités selon lesquelles il est possible d'y recourir. Ce texte devra prévoir notamment la taille des entreprises et les activités concernées, les mesures d'informations du salarié à mettre en place ou les contreparties en termes de rémunération et d'indemnités de licenciements.

En attente d'un accord de branche

Cela signifie qu'à l'exception des entreprises du BTP, les employeurs doivent attendre que les partenaires sociaux aient négocié un accord sur les contrats de chantier au niveau de leur branche et que cet accord ait été étendu. Cette dernière étape suppose une intervention de l'État. C'est en effet lui qui décide de rendre obligatoire un accord pour toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, et non plus seulement pour celles appartenant aux syndicats patronaux signataires de l'accord.

Dès lors, les employeurs devront se référer aux conventions et accords de branche dont ils dépendent pour savoir s'il leur est possible d'embaucher en CDI de chantier et dans quelles conditions. Enfin, même si cet outil leur offre plus de souplesse, il n'affranchit pas les entreprises du respect de certaines règles pour mettre fin au contrat. La procédure à suivre est la même que celle applicable pour un licenciement pour motif personnel et suppose notamment la convocation du salarié à un entretien préalable et la notification de la rupture du contrat par lettre recommandée avec avis de réception.

Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi
mardi 2 janvier 2018 08h53

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr