



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## bâtiment et travaux publics

Question écrite n° 86737

### Texte de la question

M. Damien Meslot attire l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur le recours au contrat de chantier. En effet, le contrat de chantier est un contrat de travail particulier et propre à l'activité du BTP. S'il s'agit d'un CDI, il ne dure que le temps de la réalisation d'une mission précise et il trouve son terme à l'issue de celle-ci. Comme dans le cas de tous les contrats à durée indéterminée, le CDI de chantier nécessite une procédure de licenciement, un motif légitime et éventuellement un préavis. Le CDI de chantier apporte certes une solution efficace en matière de recrutement pour le secteur du BTP mais il apparaît nécessaire de mieux l'encadrer. De nombreux salariés d'entreprises dont la charge de travail est importante travaillent sous couvert d'un CDI de chantier alors qu'un CDI classique leur apporterait de nouvelles garanties sans toutefois nuire à la pérennité et à la vitalité des entreprises du secteur. En outre, il arrive fréquemment que des salariés du BTP totalisent plusieurs années d'ancienneté dans une même entreprise en CDI de chantier sans la perspective que ce contrat évolue vers un CDI classique. C'est pourquoi il lui demande de bien vouloir lui indiquer quelles mesures il entend prendre pour promouvoir le CDI classique dans le secteur du BTP et s'il est dans ses intentions de faire évoluer, sous conditions d'ancienneté, un CDI de chantier vers un CDI classique.

### Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur le recours au licenciement pour fin de chantier dans le secteur du bâtiment et des travaux publics et en particulier sur les conditions de transformation de ce contrat en un contrat à durée indéterminée classique. Le contrat conclu pour la durée d'un ou plusieurs chantiers ne se distingue des autres contrats à durée indéterminée qu'au moment de sa rupture. L'article L. 321-12 du code du travail prévoit en effet que ne sont pas soumis aux dispositions concernant le licenciement pour motif économique les licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession. En revanche, lorsque la rupture n'est pas due à la fin d'un chantier, les dispositions générales régissant la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée doivent être respectées. De plus, les dispositions conventionnelles applicables au secteur du bâtiment et des travaux publics définissent précisément les situations où les licenciements à la fin d'un chantier revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession. Ainsi, d'une manière générale, seuls les salariés dont le réemploi ne peut être assuré ou qui ont refusé l'offre de réemploi sur un autre chantier sont soumis au dispositif du licenciement pour fin de chantier. Enfin, s'agissant d'une disposition sanctionnant une pratique professionnelle, une éventuelle modification du régime du contrat conclu pour la durée d'un chantier, qui ne paraît en tout état de cause pas nécessaire, devrait prioritairement être mise en oeuvre par la négociation collective.

### Données clés

**Auteur :** [M. Damien Meslot](#)

**Circonscription :** Territoire-de-Belfort (1<sup>re</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 86737

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

**Ministère attributaire :** emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(e)s

**Question publiée le :** 28 février 2006, page 2027

**Réponse publiée le :** 4 juillet 2006, page 7093