

Licenciement et contrat de chantier.



(image: [fotolia](#))

Le contrat de chantier est un contrat de travail très particulier, il est défini par l'article [L 1236-8 du Code du travail](#).

Ce contrat de chantier est un contrat à durée indéterminée. Il est utilisé très souvent par les employeurs dans le secteur du Bâtiment mais aussi dans le secteur de la construction mécanique.

L'employeur engage un salarié en lui indiquant (dès l'embauche) que le louage de service est exclusivement lié à la réalisation d'un ouvrage ou de travaux précis mais dont la durée ne peut être préalablement définie avec certitude.

Ces contrats de chantier sont souvent utilisés lorsque les entreprises du Bâtiment construisent des autoroutes ou encore des lignes ferroviaires (Le TGV, la LVG à Bordeaux...).

Quelles sont les conditions de validité de ces contrats de chantier ?

– l'employeur devra veiller à communiquer un contrat de travail ou une lettre d'embauche au salarié avec une clause précisant que le contrat est conclu pour un ou plusieurs

chantiers bien déterminés.

– en effet, l'employeur doit être prudent, l'achèvement du chantier étant une cause de licenciement s'il est bien précisé que le contrat a été conclu pour un chantier précis et qu'il s'achèvera à l'achèvement du chantier.

Quand est-ce que le licenciement peut-être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse pour ces contrats particuliers ?

Le licenciement est considéré comme intervenu dans des conditions "normales" lorsque le chantier s'est achevé et que le salarié a accompli toutes les tâches qui lui ont été attribuées.

Le licenciement sera considéré comme prématuré ou dépourvu de cause réelle et sérieuse:

– lorsque les tâches pour la durée desquelles le salarié a été embauché n'étaient pas achevées au moment du licenciement ([Cass.soc. 9 avril 1992](#)).

– lorsque le chantier n'est pas terminé au moment du licenciement et que des travailleurs intérimaires ont été embauchés pour le finir. ([Cass.soc. 7 avril 1998](#)).

Que peut revendiquer le salarié qui a été licencié avant la fin du chantier ?

Le salarié licencié d'une manière prématurée pourra revendiquer des dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Ces dommages et intérêts sont fixés selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié:

– salarié dans l'entreprise depuis plus de 2 ans **et** travaillant pour une entreprise de plus de 11 salariés: 6 mois de salaires bruts minimum de dommages et intérêts (ce qui est demandé au dessus des 6 mois sera accordé avec en démontrant

le préjudice subi)

– salarié dans l'entreprise de moins de deux ans **et/ou** travaillant pour une entreprise de moins de 11 salariés: les dommages et intérêts seront évalués selon le préjudice subi par le salarié.

Dans ce genre de contrat, le fait de ne pas avoir perçu des avantages jusqu'à la fin du chantier: indemnités de grands déplacements, indemnités de paniers par exemple peut constituer un préjudice.