

**Tableau de bord des relations de travail :
sous quelle forme peut-on exercer une activité professionnelle ?**

Le Contrat de chantier ou d'opération

➤ **Quelle réalité sur le marché du travail ?**

Avant l'ordonnance du 22 septembre 2017, le droit du travail prévoyait déjà, dans certaines professions, la possibilité de mettre fin à un CDI à l'issue d'un chantier¹. Le contrat de chantier ou d'opération était alors très utilisé dans le secteur du BTP.

Depuis l'ordonnance de 2017, les partenaires sociaux ont la possibilité de définir au niveau de la branche, via une convention ou un accord collectif étendu, les conditions dans lesquelles il sera possible de conclure un CDI pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

Ce dispositif n'est donc pas ouvert à tous les employeurs. **Les secteurs d'activité pouvant recourir au CDI de chantier sont les suivants :**

- **BTP ;**
- **Construction navale ;**
- **Les branches d'activité dans lesquelles une convention ou un accord collectif étendu en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre.**

Plusieurs branches se sont d'ores et déjà saisies de ce sujet de négociation, notamment :

- L'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique
- L'import-export
- La métallurgie
- La fabrication et le commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
- L'industrie pharmaceutique
- Le « froid » (CCN des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes)
- Les organismes de tourisme
- Le Crédit Agricole
- Le commerce et la distribution

Ce contrat peut donc renvoyer à des réalités très diverses pour les salariés, selon la branche dans laquelle ils exercent activités concernées par ce type de contrat.

¹ Cass. Soc., 14 mars 1983, n° 80-42292 ; Cass. Soc., 13 novembre 2008, n° 07-40342 ; Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement.

➤ Qu'est-ce que le CDI de chantier ?

Définition

Le contrat de chantier ou d'opération est présenté comme un type de contrat de travail à durée indéterminée². Il s'agit dans la pratique d'une forme de contrat dont le régime se situe entre le CDD et le CDI.

Il permet à un employeur de recruter un salarié pour travailler sur un chantier ou une opération, dont **la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance**.

Une fois le chantier pour lequel le salarié a été embauché est achevé, ou que l'opération est réalisée, l'employeur peut valablement engager la procédure de licenciement et mettre fin au contrat de travail.

Recours

Les conditions de recours à ce type de contrat doivent être fixées par une **convention ou un accord collectif de branche étendu**.

Cet accord doit préciser :

- La taille des entreprises concernées parce ce type de contrat ;
- 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 du 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.

À défaut d'un tel accord, le contrat peut quand même être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017 (BTP et construction navale).

Forme

Compte-tenu des mentions et informations obligatoires à transmettre au salarié, **le CDI de chantier doit nécessairement prendre la forme d'un écrit** (comme un CDD).

Les négociateurs de branche doivent définir les mesures d'information à transmettre au salarié sur la nature de son contrat.

Pour le juge³, **le contrat doit a minima mentionner « la clause de chantier » qui se décline de la façon suivante :**

- L'objet du contrat (« contrat de chantier » ou d'opération) ;
- Le chantier ou l'opération à réaliser ;
- Les éléments permettant de juger de l'achèvement du chantier ou de l'opération

² Article L. 1223-8 et 1223-9 du code du travail.

³ Cass. Soc., 22 juin 2016, n° 15-14740.

- **La possibilité pour l'employeur de mettre fin au contrat dès l'achèvement du chantier ou de l'opération**

L'accord de branche peut **prévoir d'autres mentions obligatoires à faire figurer dans le contrat**, comme une durée minimale ou des modalités de rupture.

L'accord pourrait même autoriser l'embauche d'une personne en vue de participer à plusieurs chantiers ou opérations successifs. Dans ce cas, l'accord devra préciser **si le contrat initial peut déterminer une liste de chantiers ou si un avenant doit être conclu à l'occasion de chacun d'entre eux**.

Le CDI de chantier peut également comporter les clauses habituelles du CDI (clause de non-concurrence, mobilité etc.).

Exécution

Durant l'exécution du contrat, le salarié en CDI de chantier dispose des mêmes droits et avantages que n'importe quel autre salarié de l'entreprise.

Electorat et éligibilité

Sous réserve de remplir les conditions de l'électorat et de l'éligibilité, le salarié titulaire d'un CDI de chantier peut participer aux élections professionnelles qui se déroulent dans l'entreprise, au même titre que n'importe quel autre salarié de l'entreprise.

Rupture

La fin du chantier ou la réalisation de l'opération constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. Toutefois, ce licenciement ne peut être justifié que lorsque les tâches pour lesquelles le salarié avait été embauché, sont effectivement terminées.

Dans le cas où le chantier ou l'opération pour laquelle le contrat a été conclu ne peut se réaliser ou se termine de manière anticipée, l'accord de branche étendu fixe les modalités de rupture. Aucune disposition d'ordre public ou supplétive n'est prévue.

La procédure de licenciement doit respecter les mêmes règles que celles applicables au licenciement pour motif personnel⁴, ce qui inclut notamment :

- Convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement ;
- Entretien préalable au licenciement avec possibilité de se faire assister ;
- Notification du licenciement ;
- Remise du certificat de travail, du reçu pour solde de tout compte, de l'attestation Pôle emploi
- Versement de l'indemnité de congés payés et l'indemnité de licenciement le cas échéant.

Comme n'importe quel CDI, ce contrat peut être rompu de manière anticipée pour un motif étranger à la fin du chantier ou de l'opération, dès lors que l'employeur motive le licenciement (motif économique, personnel, disciplinaire).

⁴ Code du travail, art. L. 1232-2 et L. 1232-6.

Si la convention ou l'accord collectif de branche étendu le prévoit, le salarié licencié à l'issue d'un CDI de chantier peut bénéficier d'une priorité de réembauche en CDI de droit commun dans le délai et selon les modalités fixées par la convention ou l'accord.

Assurance Chômage

Sous réserve d'en remplir les conditions (être involontairement privé de son emploi + période minimale d'activité), le salarié peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Complémentaire santé / Prévoyance

Les régimes collectifs de frais de santé / prévoyance ne peuvent pas opérer de distinction selon le type de contrat de travail, sous peine pour l'employeur de perdre les avantages financiers liés à leur financement.

L'ensemble des salariés doit bénéficier d'une **couverture complémentaire de ses frais de santé** (au-delà de la prise en charge prévue par la sécurité sociale) mise en place au niveau de l'entreprise. Celle-ci doit comprendre, au minimum, la prise en charge d'un **panier de soin fixé par la loi**. De plus, l'employeur doit assurer au minimum la moitié du financement de cette couverture complémentaire, même si elle est fixée à un niveau supérieur au panier de soin minimal.

L'adhésion du salarié en CDI à la complémentaire santé d'entreprise est obligatoire. Une **dispense d'adhésion** n'est possible que lorsque le salarié bénéficie de la complémentaire santé solidaire, ou s'il est déjà couvert dans le cadre d'un autre emploi.

L'employeur a une **obligation de financement de la prévoyance des cadres et assimilés** (pour tous les types de contrat de travail) à hauteur de 1,5% de leur salaire dans la limite de la tranche 1, dont la moitié au moins doit financer des garanties décès. En cas de non-respect de cette obligation, il s'expose à une pénalité à hauteur de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, lors du décès d'un bénéficiaire.

- **Synthèse : quels sont les avantages / inconvénients du CDI de chantier pour le salarié ?**

Même si le salarié peut bénéficier des droits et avantages issus CDI, il demeure quand même dans une situation précaire à certains égards :

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
- Droits et avantages du CDI (notamment congés payés, préavis et indemnité compensatrice pour les CP non-pris durant l'exécution du contrat) ; - Permet d'acquérir une expérience professionnelle diverse et variée	- Justification simplifiée de la rupture du contrat : la fin du chantier constitue à elle-seule une cause réelle et sérieuse de licenciement ; - Pas de définition légale de la notion de chantier ou d'opération à réaliser : risque général de précarisation de

en réalisant des missions auprès de différentes entreprises ; - Le CDI de chantier est plutôt utilisé pour des missions de longue durée (ne comporte pas de limite de temps) alors que les CDD sont conclus pour des durées de plus en plus courtes (la durée maximale est plafonnée entre 6 et 36 mois selon les secteurs et les motifs d'embauche) ;	la situation des salariés éligibles à ce type de contrat, notamment en cas de substitution systématique au CDI de droit commun. - Pas de certitude sur la durée exacte de son contrat ; - Pas de certitude sur le montant de la rémunération globale de sa mission ; - Pas d'indemnisation de fin de contrat mais uniquement une indemnité de licenciement, légale ou conventionnelle ⁵. - Le régime du contrat, et notamment les contreparties en termes de rémunération et de formation, varie selon la branche d'activité dans laquelle le salarié exerce son activité professionnelle ; - Les contreparties, que sont notamment la rémunération et l'indemnité de licenciement, vont beaucoup dépendre des mesures qui seront négociées dans l'accord de branche étendu et vont donc différer d'une branche professionnelle à une autre (même si cela peut aussi être le cas pour le CDI)
--	---

⁵ Sur ce point, le montant de l'indemnité de licenciement perçu par le salarié va dépendre de ce qui aura été négocié au niveau de la branche, et il pourrait être équivalent à l'indemnité de fin de contrat, comme il peut aussi être inférieur à ce montant. Quelques exemples : **Accord du 11 janvier 2022 dans la branche de la métallurgie** : 8 % de la rémunération brute versée au titre de la première année du contrat, auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 6 % de la rémunération brute versée au titre de la deuxième année du contrat, auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 4 % de la rémunération brute versée au titre de la période excédant les deux premières années du contrat. **Accord du 06 décembre 2028 dans la branche des organismes de tourisme** : « L'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement applicable est majorée de 10 % et sera d'un montant minimal d'1 mois de salaire brut quelle que soit la durée du contrat. »