



Le contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

publié le : 09.10.17 - mise à jour : 04.04.18

 [CDI](#) | [Code du travail](#) | [Contrats et carrières](#) | [Employeur](#) | [Fiches pratiques du droit du travail](#) | [Jeune](#) | [Salarié](#)

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Il a pour spécificité de pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée.

Dans le but de sécuriser le recours à ce type de contrat, et afin d'offrir des garanties aux salariés concernés, l'ordonnance du 22 septembre 2017 citée en référence confie aux représentants des salariés et des employeurs le soin de fixer, dans une convention ou un accord collectif de branche étendu, les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un tel contrat, en précisant les clauses qui doivent obligatoirement figurer dans cette convention ou cet accord. A défaut de convention ou d'accord, ce contrat ne peut être conclu que dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession, pour les secteurs qui y ont déjà recours au 1er janvier 2017 (c'est-à-dire principalement le secteur du BTP ou de la construction navale).

A savoir !

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée et non pas pour une durée déterminée. Ainsi, lorsque, à l'achèvement du chantier ou de l'opération, le contrat est rompu, le salarié, qui en remplit les conditions, perçoit une indemnité de licenciement (s'il remplit les conditions légales et réglementaires en vigueur) et non pas l'indemnité de précarité prévue pour les CDD.

Qu'est-ce qu'un contrat de chantier ou d'opération ?

Le contrat de chantier ou d'opération est un type de contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Ce contrat permet, à un employeur, de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance.

Période d'essai d'un CDI

La durée de la période d'essai retenue pour un contrat de chantier ou d'opération est celle prévue pour un CDI.

Quelle entreprise peut recourir au CDI de chantier ou d'opération ?

Avant l'intervention de l'ordonnance du 22 septembre 2017 citée en référence, les contrats de chantier étaient principalement conclus dans le secteur des bâtiments et travaux publics (BTP) ou de la construction navale. Depuis l'entrée en vigueur de cette ordonnance (soit le 24 septembre 2017), il peut y être recouru dans toutes les branches d'activité, dès lors qu'elles ont négocié et conclu une convention ou un accord collectif étendu qui en fixe les

conditions et modalités de mise en œuvre.

Cette convention ou cet accord collectif de branche étendu doit ainsi obligatoirement préciser :

- ▶ la taille des entreprises concernées ;
- ▶ 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 de ce 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.

Situation à défaut de convention ou d'accord

A défaut de convention ou d'accord collectif de branche étendu fixant les conditions de recours au contrat de chantier ou d'opération, ce contrat continue de pouvoir 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 (principalement le secteur du BTP ou de la construction navale).

CDI de chantier ou d'opération : comment est-il rompu ?

La rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse. Cette règle est valable pour les contrats de chantier ou d'opération conclus sur la base d'une convention ou d'un accord de branche qui en fixent les modalités comme pour ceux conclus en l'absence d'une telle convention ou d'un tel accord.

Comme pour un CDI classique, la rupture d'un CDI de chantier ou d'opération à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure d'entretien préalable et aux règles de notification de la rupture par lettre recommandée avec avis de réception, telles qu'elles résultent des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail. Sont également applicables les dispositions de droit commun concernant le préavis, les documents remis par l'employeur à la fin de la relation de travail (solde de tout compte, attestation Pôle emploi...), etc.

Possibilité de prévoir une priorité de réembauche

Si la convention ou l'accord collectif de branche étendu le prévoit, le salarié licencié à l'issue d'un contrat de chantier ou d'opération peut bénéficier d'une priorité de réembauche en contrat à durée indéterminée dans le délai et selon les modalités fixés par la convention ou l'accord.

Cette disposition est issue de la loi du 29 mars 2018 citée en référence, en vigueur depuis le 1^{er} avril 2018.

S'agissant de l'indemnité de licenciement à verser au salarié, il conviendra de se reporter aux indications figurant dans la convention ou l'accord collectif de branche étendu mentionné ci-dessus qui, comme indiqué, doit préciser les contreparties « en termes [...] d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ». L'employeur et le salarié peuvent également convenir, dans le contrat de travail, des modalités spécifiques de calcul de cette indemnité, dès lors qu'elles sont plus favorables pour le salarié.

A défaut de convention ou d'accord de branche étendu fixant les conditions de mise en œuvre du contrat de chantier ou d'opération, l'indemnité de licenciement à verser sera soit l'indemnité légale si le salarié remplit les conditions, soit, le cas échéant, l'indemnité conventionnelle ou celle prévue par le contrat si elles sont plus favorables.

Quand le chantier ou l'opération est annulé ou sa fin anticipée

La convention ou l'accord collectif de branche prévoit également des modalités adaptées de rupture de ce 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.

Dans cet article

Qu'est-ce qu'un contrat de chantier ou d'opération ?

Quelle entreprise peut recourir au CDI de chantier ou d'opération ?

CDI de chantier ou d'opération : comment est-il rompu ?

Textes de référence

- ▶ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (JO du 23)
- ▶ Articles L. 1223-8 à L. 1223-9, L. 1236-8 et L. 1236-9 du Code du travail
- ▶ Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 (JO du 31 mars)