

# ACCORD NATIONAL RELATIF AU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPERATION

## Préambule :

Les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi salarié dans la branche.

Ils rappellent leur attachement à l'emploi durable au sein des entreprises, et, à ce titre, au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi dans la branche.

Ils constatent que, pour espérer se développer et pour décrocher de nouveaux marchés, les entreprises de la branche doivent souvent faire face à des charges de travail importantes, sans pour autant disposer d'une grande visibilité sur l'aboutissement d'une phase de développement de projets, de produits ou même de transition.

Afin de leur permettre de faire face à ces périodes d'évolution ou d'activité plus dense, indispensables au développement de l'emploi pérenne, elles souhaitent créer un cadre conventionnel de branche adapté à ces besoins, tout en permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi de bénéficier de nouvelles expériences professionnelles dans les entreprises et ainsi de renforcer leur employabilité, en particulier dans la branche.

Pour répondre à ces défis de compétitivité et d'emploi, mais également pour donner à de nouveaux salariés l'opportunité d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée avec tous les droits explicites et implicites qui y sont attachés, le présent accord prévoit la mise en place du contrat de chantier ou d'opération, en application de l'article L. 1223-8 du Code du travail issu de loi n°2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social.

Ce contrat peut également constituer un facteur d'attractivité pour certains actifs, en particulier parmi les plus jeunes générations, qui expriment de nouvelles aspirations en matière de mobilité professionnelle, et, plus largement, dans le cadre d'un rapport renouvelé au travail.

Le présent accord entend ainsi contribuer au développement de l'emploi direct et pérenne dans la branche, et contribuer à faciliter l'innovation au cœur de la branche d'aujourd'hui et de demain.

## Article 1 – Champ d'application et entreprises concernées

Le présent accord national concerne l'ensemble des entreprises soumises à la Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 1223-8 du Code du travail, et à titre expérimental, les entreprises visées à l'article 13.1, quelle que soit leur taille, et pour l'ensemble de leurs activités, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération dans les 3 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions prévues ci-dessous.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent également que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques au sens de l'article L. 2232-10-1 du même Code, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 - Définition du chantier ou de l'opération et population concernée**

Le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Le chantier ou l'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise. La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

Le CDI de chantier ou d'opération s'appliquera à tous les métiers à l'exclusion des métiers de Monteurs-Dépanneurs.

## **Article 3. Effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération**

La conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à :

1. plus de 10% de l'effectif de l'entreprise pour les entreprises de moins de 1000 personnes,
2. plus de 5% de l'effectif de l'entreprise pour les entreprises de 1000 personnes et plus.

## **Article 4 – Conclusion du contrat de chantier ou d'opération**

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit.

Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail comporte les mentions spécifiques suivantes :

1° La mention : « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;

2° La description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

3° Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

4° La durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à 6 mois ;

5° Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ;

6° Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 7 et 8 du présent accord. A tout moment, l'employeur et le salarié peuvent convenir que le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, par avenant au contrat de travail.

En outre, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération qui souhaite occuper un emploi en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun dans l'entreprise peut en faire, à tout moment, la demande à son employeur. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié, pendant la durée du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat, des emplois disponibles en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification, situés dans l'entreprise sur le territoire national.

Si le salarié postule à l'un de ces emplois, sa candidature est étudiée en priorité par l'employeur. Le contrat de chantier ou d'opération ne relève plus des dispositions du présent accord à compter de la date à laquelle il devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun et ne bénéficie pas des mesures de fin de contrat du contrat de chantier ou d'opération

#### **Article 5 – Période d'essai**

La durée de la période d'essai est celle applicable au titre de tout contrat de travail applicable dans la branche.

Pour rappel :

- un mois pour les salariés classés aux niveaux 1 et 2 : renouvelable 1 fois ;
- deux mois pour les salariés classés aux niveaux 3 et 4 ; non renouvelable ;
- trois mois pour les salariés classés aux niveaux 5 ; non renouvelable

#### **Article 6 – Rémunération**

La rémunération du salarié doit être au moins égale au salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 10 %.

NC  
VZBD

## **Article 7 – Garanties en termes de formation**

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

### Article 7.1. Formation à la sécurité :

Conformément aux articles L. 4141-1 et suivants du Code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés. Elle est actualisée régulièrement en fonction de l'expérience et de l'évolution des technologies.

Dans le cadre de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail, toutes les précautions utiles doivent être prises par l'employeur en cas d'exposition ou d'utilisation de produits chimiques dangereux.

### Article 7.2. Abondement du compte personnel de formation :

Le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie d'un abondement par l'employeur de son compte personnel de formation en application des articles L. 6323-14 et L. 6323-15 du Code du travail.

L'abondement supplémentaire est de 20€ par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail du salarié, dans la limite d'un plafond annuel de 240 €. Tout mois commencé compte pour un mois entier.

## **Article 8 – Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération**

Conformément à l'article L. 1236-8 du Code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail.

Bd NC  
1/12

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement.

Une indemnité spéciale de licenciement équivalente à :

- 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.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L.1234-9 du Code du Travail.

#### **Article 9 - Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération**

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu visé au 3° de l'Article 4 repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4.

Le licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les conditions prévues au présent article ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat. L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Le salarié licencié dans les conditions prévues au présent article bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai d'un an à partir de la date de

cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

#### **Article 10 - Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération**

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4° de l'article 4 :

- dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ;
- ou dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

#### **Article 11 - Information des institutions représentatives du personnel**

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat de chantier ou d'opération en informe le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise. Il indique, en particulier, la ou les activités de l'entreprise concernées.

A l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée, soit à l'article L. 2312-17, soit à l'article L. 2323-6 du Code du travail, l'employeur informe le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise, sur le nombre de contrats de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet du chantier ou de l'opération, la durée du chantier ou de l'opération.

#### **Article 12 – Modalités de l'expérimentation**

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en application du présent accord transmettent à la SNEFCCA, chaque année, avant le 1<sup>er</sup> mars, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

1. L'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
2. Le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération ;
3. La ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches ;
4. La description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
5. La durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu au terme du chantier ou de l'opération ;
6. Le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat temporaire.

Ces informations seront rendues anonymes et analysées par les membres de la commission paritaire permanente lors de la première réunion suivant le 1<sup>er</sup> mars.

## **Article 13 – Dispositions finales**

### Article 13 - 1 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant à partir de la date visée à l'article 13.3.

Toutefois, les dispositions de cet accord continuent de produire leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou d'opération conclus pendant cette durée de 3 ans et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée.

### Article 13 - 2 - Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, sans qu'aucun accord des autres parties ne soit nécessaire.

La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec avis de réception. La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés.

Les parties devront engager des négociations à l'occasion de la prochaine commission sociale instituée au niveau de la branche.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision. L'avenant portant révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

### Article 13 - 3 - Extension et entrée en vigueur





Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### Article 13 - 4 – Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est édité en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, et dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du

travail et du greffe du Conseil du Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, en quinze exemplaires originaux, le 12 dec. 2018.

<p>Syndicat National des Entreprises du Froid, des équipements de Cuisines professionnelles et du Conditionnement de l'Air (Snefcca)</p> <p><b>Philippe MAISON</b></p>	
<p>Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie</p> <p><b>Nathalie CAPART</b></p>	
<p>Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T</p> <p><b>Bruno DELAVANT</b></p>	 <p><b>Pour Ordre</b> Bruno DELAVANT Secrétaire Fédéral</p>
<p>Fédération de la Métallurgie CFE-CGC</p> <p><b>Sébastien NOLF</b></p>	
<p>Fédération des travailleurs de la Métallurgie C.G.T</p>	