



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRA-COMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION-EXPORTATION
N°S100- IDCC 0043



GUIDE

Le contrat à durée indéterminée
de chantier ou d'opération dans l'import - export

Avant-propos

Selon Virginie Arnoult, Présidente de la Commission sociale de la branche import-export, « **le CDI de chantier de l'import-export est un succès du dialogue social** ».

L'accord du 25 octobre 2018 s'intègre à la convention collective du commerce international de l'import-export, la plus ancienne convention collective du commerce créée en 1952 et étendue en 1955 (IDCC - 0043).

Cette branche représente **41 000 salariés**, dont 70% de cadres et agents de maîtrise.

Elle est composée, d'une part, des opérateurs spécialisés du commerce international, des négociants et commissionnaires à l'international et à l'export et des courtiers en marchandises et comprend, d'autre part, les entreprises de commerce international de produits chimiques et les entreprises de commerce international des produits de haute technicité de biens durables ou d'équipements, filiales françaises d'entreprises de renommée internationale, importateurs-distributeurs sur le territoire français de produits fabriqués à l'étranger.

Dans un contexte de forte concurrence internationale, les signataires de l'accord ont considéré que la branche devait se doter d'outils permettant de contribuer au développement de l'emploi direct et pérenne en France, mais également de faciliter l'innovation.

L'accord doit répondre aux problématiques inhérentes à la compétitivité et à l'emploi et garantir le statut de salarié face à de nouvelles formes d'emploi hors contrat de travail qui n'assurent pas de garanties conventionnelles.

La branche est fière d'avoir abouti à cet accord majoritaire, un des tout premiers dans les commerces et services, le premier en ce qui concerne **le contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier**.

Il s'agit d'un accord « gagnant-gagnant » issu d'une relation de confiance avec les partenaires sociaux. Les signataires de l'accord poursuivent un but commun : maintenir et développer l'emploi salarié au sein des entreprises de notre branche et assurer la compétitivité de nos entreprises, en France et à l'international.

Pour les entreprises de la branche, cet accord répond à des besoins précis des entreprises, le CDI devant rester le contrat de principe dans la branche. Trois exemples : d'abord celui de la réponse à des appels d'offres sur des marchés publics. Dans ce cadre, par exemple, la vente de matériels médicaux s'accompagne du détachement de techniciens pour des périodes de trois à cinq ans. Autre exemple, celui de la maison mère étrangère, qui souhaite confier à sa filiale le test préalable sur le marché français d'un nouveau produit. Troisième exemple, celui des opérations de sponsoring d'entreprise liées à des événements culturels ou sportifs. Les exemples de ces soutiens, notamment d'entreprises de l'électronique, sont très nombreux.

Pour les salariés, l'accord prévoit des « garde-fous » importants au préalable à la conclusion de CDI de chantier, tant d'un point de vue individuel (information renforcée du salarié) que collectif (information des représentants du personnel et de la branche).

Le présent guide pratique a ainsi été confectionné par la branche pour que les entreprises et les salariés puissent se saisir de manière opérationnelle de cette nouvelle forme de contrat de travail.



SOMMAIRE

Introduction

p. 7

1.

Qu'est-ce qu'un CDI de chantier/opération ?

p. 8

2.

Quelles sont les conditions de recours au CDI de chantier/opération ?

p.9

3.

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de CDI de chantier/opération ?

p.14

4.

Quelles sont les modalités de rupture du CDI de chantier/opération ?

p.17

Annexes : Clausier et Check-list

p.21

INTRODUCTION

Depuis son extension intervenue suite à la publication de l'arrêté ministériel d'extension du 2 avril 2019 (publié au JO du 10 avril 2019), l'accord du 25 octobre 2018 permet aux employeurs et aux salariés de la branche de l'import-export de conclure **des contrats à durée indéterminée (CDI) de chantier ou d'opération**.

 **Le CDI de chantier ou d'opération est un CDI « dérogatoire », il ne peut être conclu que dans les conditions définies par l'accord de branche. En dehors de ces conditions spécifiques, le principe reste le CDI de droit commun.**

Le présent guide a pour objectif d'expliquer de manière claire et concrète ce qu'est ce CDI, dans quelles conditions il est possible d'y avoir recours et les droits et obligations qu'ouvre ce dispositif pour les employeurs et les salariés.

Dans tous les cas, il est recommandé aux entreprises souhaitant recourir à ce CDI particulier de se faire accompagner de leur Conseil, le présent guide n'ayant qu'une portée informative.



L'accord du 25 octobre 2018 utilise les termes « chantier » et « opération » pour le CDI qu'il crée. Ces termes sont ceux visés dans le Code du travail. Il reste loisible de retenir l'un ou l'autre de ces termes pour caractériser ce CDI particulier. Cela étant, il est rappelé qu'en raison de l'activité principale des entreprises relevant de la branche de l'import-export, le terme « CDI d'opération » pourrait être préféré à celui de « chantier » qui renvoie plus aux secteurs de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics.

1.

Qu'est-ce qu'un CDI de chantier/opération ?



L'accord conclu par la branche de l'import-export définit le CDI de chantier ou d'opération comme un contrat de travail à durée indéterminée par lequel un employeur engage un salarié pour une prestation de travail **liée exclusivement à la réalisation d'une opération spécifique** dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance.

La durée du CDI de chantier ou d'opération est donc celle de tout ou partie de l'opération spécifique pour laquelle il est conclu.

C'est au regard de cette particularité que le CDI de chantier ou d'opération doit expressément préciser qu'il est conclu pour la durée de l'opération ou des tâches correspondant à une étape de cette opération.

Comme la date de fin de l'opération ne peut pas être connue à l'avance, la durée de ce type de contrat ne peut pas être déterminée. C'est pourquoi le CDI de chantier ou d'opération est conclu pour une durée **indéterminée**.

! L'accord impose une durée minimale pour tout CDI de chantier ou d'opération. Cette durée minimale est de 12 mois et cette dernière doit être expressément mentionnée dans le contrat.

En revanche, l'événement qui marquera la fin du contrat est connu : c'est, sauf exception (*v. infra*), **la réalisation** de l'opération ou des tâches concourant à l'opération prévues par le contrat.

C'est à ce moment-là que le CDI de chantier ou d'opération arrivera à échéance.

En synthèse, contrairement au CDI de droit commun, le CDI de chantier ou d'opération est un contrat conclu pour une durée **indéterminée** assortie **d'un terme inconnu** des parties au jour de sa conclusion.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger aux dispositions de l'accord de branche du 25 octobre 2018 que de manière plus favorable pour le salarié.



Textes de référence :

Code du travail : [Article L1223-8](#)

Accord : Préambule ; Article 1.1

Jurisprudence : [Cass. Soc. 6 février 2001, n°98-45649](#)

2.

Quelles sont les conditions de recours au CDI de chantier/opération ?



Le Code du travail conditionne le recours au CDI de chantier ou d'opération à l'existence d'un **accord de branche étendu** qui l'autorise.

L'accord de branche du 25 octobre 2018 ayant été étendu l'arrêté d'extension du 2 avril 2019 (publié au JO du 10 avril 2019), il est possible de conclure des CDI de chantier ou d'opération dans les entreprises de la branche de l'import-export.

Pour être valable, tout CDI de chantier ou d'opération doit respecter **les conditions** définies dans cet accord. Ces conditions sont listées ci-après.



L'accord du 25 octobre 2018 prévoit que tout CDI de chantier ou d'opération conclu en son application doit expressément le préciser.

Exemple de clause contractuelle :

« Le présent contrat de travail est régi par les dispositions de la Convention collective nationale étendue des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (IDCC 43).

Ce contrat est un contrat à durée indéterminée dit d'opération ou de chantier.

Il est conclu en application de l'accord de branche étendu du 25 octobre 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de chantier (ou d'opération) qui prévoit et organise le recours à cette forme particulière de relation de travail salarié. »



Textes de référence :

Code du travail : [Article L1223-8](#)

Accord : Préambule ; Article 1.1

1. Un CDI de chantier/opération pour une opération temporaire bien définie

L'accord du 25 octobre 2018 détaille les **opérations** pour lesquelles la conclusion d'un CDI de chantier ou d'opération est possible.

Ces opérations doivent nécessairement présenter un caractère **temporaire** : il n'est pas possible de recourir au CDI de chantier ou d'opération pour des tâches ou des opérations réalisées de manière continue dans l'entreprise.

Ces opérations doivent également donner lieu à un **livrable** qui sera l'aboutissement de la prestation de travail convenue au titre du CDI d'opération ou de chantier. Ce livrable doit être décrit au sein même du contrat de travail.

Ces opérations spécifiques nécessitent par ailleurs **une expertise et une technicité particulière à l'entreprise**, en ce sens qu'elles relèvent des compétences habituellement déployées pour la réalisation des prestations de travail relevant de son activité principale.

Les opérations concernées par le CDI de chantier ou d'opération relèvent **exclusivement** de l'une de celles visées ci-après :

- Une opération **informatique** spécifique ;
- Une opération **technique** spécifique ;
- Une opération **commerciale** spécifique.

Conclure un CDI de chantier/opération en dehors de ces trois cas de figure entraîne un risque de requalification en CDI de droit commun.

Compte-tenu de l'opération pour laquelle il est conclu, le CDI de chantier ou d'opération détaille **les tâches** qui seront confiées au salarié et qui pourront être :

- Soit liées à l'opération dans son ensemble ;
- Soit correspondre à une ou plusieurs étapes de l'opération.

Dans tous les cas, l'opération pour laquelle est conclu le CDI de chantier ou d'opération et les tâches qu'elle induit doivent être **précisément définies** dans le contrat de travail.

Ainsi, en pratique, la prestation de travail concernera uniquement l'opération décrite dans le contrat conclu avec le salarié.

L'affectation du salarié à des opérations ou tâches autres pourrait entraîner la requalification du contrat en CDI de droit commun.

Exemple de clause contractuelle :

« Le présent contrat de travail à durée indéterminée de chantier/d'opération est conclu pour la durée de l'opération *informatique/technique/commerciale* spécifique et temporaire décrite ci-après.

Description précise de l'opération et du « livrable » auquel elle doit donner lieu.

Cette opération suppose la réalisation par le salarié des tâches suivantes :

- *Description de la tâche.*

Le présent contrat prendra fin une fois que l'opération susvisée aura été effectuée, c'est-à-dire une fois que son livrable aura été réalisé.

En tout état de cause, il est rappelé que le présent contrat est conclu pour une durée minimale de 12 mois. »



Textes de référence :

Code du travail : [Article L1223-8](#)

Accord : Article 1.1 ; 2.2 ; 3.2

Jurisprudence : [Cass. Soc. 29 octobre 2014, n°13-20298](#) ;
[CA Paris 4 juin 2013, n°11/08421](#)

2. Les conditions inhérentes au salarié

2.1. La catégorie professionnelle du salarié

La conclusion d'un CDI de chantier ou d'opération n'est possible qu'avec des salariés relevant de l'une des deux catégories professionnelles suivantes : **agents de maîtrise** et **cadres**.

2.2. Le métier du salarié

L'accord du 25 octobre 2018 précise que l'employeur qui souhaite recourir au CDI de chantier ou d'opération doit au préalable **dresser la liste des métiers** qui, au sein de l'entreprise, pourront être concernés par ce dispositif.

 **Un CDI de chantier ou d'opération conclu pour un métier qui n'aurait pas été visé dans cette liste pourrait être requalifié en CDI de droit commun.**

Cette liste de métiers peut être établie de **deux manières** :

- Soit négociée dans le cadre d'un accord d'entreprise avec le ou les délégués syndicaux ;
- Soit approuvée par un avis conforme des représentants du personnel, à savoir avec le comité social et économique (CSE) ou, s'il n'existe pas encore dans l'entreprise, avec le comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, avec les délégués du personnel (DP).

En l'absence de délégué syndical ou de représentants du personnel (entreprises de moins de 11 salariés ou carence), dans l'esprit de la négociation de l'accord du 25 octobre 2018 et des articles L2232-21 à L2232-23 du Code du travail, les organisations patronales et syndicales invitent les entreprises à dresser une liste des métiers et à consulter le personnel selon les modalités des articles L2233-21 et suivants du Code du travail.

Dans les entreprises qui disposent de délégués syndicaux et d'instances représentatives du personnel, il convient de privilégier la négociation d'un accord. Ce n'est qu'à défaut d'accord d'entreprise que l'avis conforme des représentants du personnel peut être recueilli.



Textes de référence :

Accord : Articles 2.2 et 3.3

3. Les contreparties obligatoires



Une rémunération minimale majorée

L'accord du 25 octobre 2018 prévoit que la rémunération minimale du salarié signataire d'un CDI de chantier ou d'opération est **majorée** par rapport aux *minima* fixés par la convention collective.

Salaire minimum	Salaire minimum pour un cadre au forfait jours
Salaire conventionnel minimum du salarié en fonction de sa classification + 10%	Rémunération conventionnelle forfaitaire spécifique + 10%

En cas de CDI de chantier ou d'opération conclu avec un salarié cadre disposant d'un forfait de 214 jours travaillés sur l'année en application de la convention collective, la rémunération forfaitaire annuelle de l'intéressé sera au moins égale à 120% du salaire minimum conventionnel annualisé en fonction du coefficient hiérarchique du cadre majorée de 10%.

La majoration prévue pour la conclusion d'un forfait en jours s'ajoute à celle prévue pour la conclusion d'un CDI de chantier ou d'opération.

Les signataires d'un CDI de chantier ou d'opération doivent ainsi s'assurer que le montant de la rémunération convenue est supérieur ou égal à ces *minima*.



Une priorité de réembauchage à l'issue du contrat

L'accord du 25 octobre 2018 prévoit une possible **priorité de réembauchage** dans l'entreprise à l'issue de CDI de chantier ou d'opération.

Pour bénéficier de cet avantage, le salarié doit **en informer l'employeur** dans un délai maximum **de 2 mois** suivant la fin du contrat.

Il est recommandé de formuler cette demande par courrier recommandé avec accusé de réception pour donner une date certaine à l'information de l'entreprise.

La priorité d'embauchage **est valable pendant un an** suivant la rupture du contrat et concerne les emplois disponibles correspondant à :

- La **qualification** du salarié ;

ET

- Une **nouvelle qualification** que le salarié aurait acquise depuis la fin de son CDI de chantier ou d'opération.

Il est recommandé, en cas d'acquisition d'une nouvelle qualification par le salarié après la fin de son CDI de chantier ou d'opération, d'en informer l'employeur pour lui permettre de proposer, le cas échéant, tout emploi disponible correspondant à celle-ci.

L'accord du 25 octobre 2018 prévoit que cette priorité d'embauchage doit être **expressément mentionnée dans la lettre de licenciement**.

Exemple de clause contractuelle :

« Le salarié peut faire la demande d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise à condition d'en informer l'employeur dans un délai de deux mois suivants la fin du présent contrat.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera de cette priorité de réembauchage dans l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la fin du présent contrat. »



Une garantie de formation professionnelle

L'accord du 25 octobre 2018 rappelle que les salariés titulaires d'un CDI de chantier ou d'opération bénéficient, comme tous les autres salariés, **des actions de formation** prévues par l'entreprise.

Exemple de clause contractuelle :

« Le salarié bénéficie dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. »



Textes de référence :

Code du travail : [Article L1223-9](#)

Accord : Articles 3.1 ; 3.5 et 4.4

Jurisprudence : [Cass. Soc. 29 octobre 2014, n°13-20298](#) ;
[CA Paris 4 juin 2013, n°11-08421](#)

3.

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de CDI de chantier/opération ?

L'accord du 25 octobre 2018 permet à toutes les entreprises de la branche de l'import-export (IDCC 43), **sans condition d'effectif**, de conclure des CDI de chantier ou d'opération.

Les entreprises qui souhaitent avoir recours à ce dispositif contractuel doivent respecter plusieurs obligations particulières décrites ci-après.

1. Des obligations de forme

Le CDI de chantier ou d'opération doit obligatoirement être formalisé par **écrit**.



Des mentions obligatoires

Plusieurs mentions obligatoires devront figurer au sein du CDI de chantier ou d'opération :

- **L'intitulé du contrat** : « Contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération ». Cette mention peut-être visée dans l'en-tête du contrat de travail afin d'éviter toute ambiguïté sur la nature juridique du CDI de chantier ou d'opération.
- **La description de l'opération**, objet du contrat (voir partie II. 2.) ;
- **La description du résultat** ou du « **livrable** » attendu déterminant la fin de l'opération, objet du contrat (voir partie II. 2.) ;
- **La durée minimale du contrat**, laquelle ne pouvant être inférieure à 12 mois (voir partie I) ;
- **Les modalités particulières de rupture** du contrat (voir partie IV. 2.).

! Les mentions obligatoires prévues par l'accord du 25 octobre 2018 s'ajoutent à celles rendues obligatoires par d'autres textes, tels que l'article 8 de la convention collective, les dispositions propres au forfait jours, etc...



Une période d'essai facultative

Une période d'essai peut être insérée au CDI de chantier ou d'opération.

Si un essai est envisagé, il convient alors de faire figurer expressément la clause dans le contrat de travail.

La période d'essai est de **3 mois pour les agents de maîtrise** et de **4 mois pour les cadres**.

Cette période d'essai peut être renouvelée si le contrat de travail le prévoit.

Dans ce cas, la période d'essai peut être renouvelée pour une durée de **1,5 mois pour les agents de maîtrise** et de **2 mois pour les cadres**.



Le renouvellement n'est possible que s'il intervient 2 semaines avant la date d'échéance de la période d'essai initiale.

Ce renouvellement est possible en cas d'intérêt motivé et avec l'accord du salarié.

Exemple de clause contractuelle :

« Conformément aux dispositions conventionnelles applicables, le présent contrat de travail est assorti d'une période d'essai *d'une durée de trois / quatre mois.* »

« Elle peut être renouvelée dans les deux semaines précédant sa fin en cas d'intérêt motivé et avec l'accord du salarié pour une durée maximum *d'un mois et demi / deux mois.* »



Textes de référence :

Code du travail : [Article L1223-9](#)

Accord : Article 3.2

2. Une obligation d'informer le salarié

L'employeur doit informer le salarié des spécificités de ce type de contrat de travail à travers les **mentions obligatoires** devant y figurer.

En outre et pendant la durée du contrat de travail, il doit également l'informer des **emplois en CDI de droit commun** disponibles dans l'entreprise et sur le territoire national, dès lors qu'ils sont compatibles avec la qualification du salarié concerné.

À compter de la fin du CDI de chantier ou d'opération, le salarié qui le souhaite dispose, pour rappel (cf. partie II. 3.), **d'une priorité de réembauchage**.



Textes de référence :

Code du travail : [Article L1223-9](#)

Accord : Article 3.2

3. Une obligation d'informer et de consulter les représentants du personnel

i *Une obligation d'information / consultation préalable*

L'employeur qui entend recourir au CDI de chantier ou d'opération doit, préalablement à la conclusion du premier contrat, **informer et consulter** les représentants du personnel.

En pratique, il s'agit de consulter le CSE ou, s'il n'existe pas encore dans l'entreprise, le CE ou, à défaut, les DP.



Une obligation d'information / consultation récurrente

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, dans le cadre de la consultation périodique obligatoire sur la **politique sociale de l'entreprise**, l'employeur doit fournir aux représentants du personnel (CSE ou CE) les informations suivantes :

- Nombre de CDI de chantier ou d'opération conclus ;
- Activités concernées par ces contrats ;
- Objet(s) défini(s) de l'opération / des opérations ;
- La durée prévisible de l'opération / des opérations en cours.

Ces informations doivent être disponibles dans la base de données économiques et sociales (BDES).



Textes de référence :

Code du travail : [Article L1223-9](#)

Accord : Article 3.3

4. Une obligation d'informer la branche de l'import-export

Au cours du **premier trimestre de chaque année**, toute entreprise ayant eu recours sur l'année N-1 au CDI de chantier ou d'opération doit **fournir à la branche les informations suivantes** :

- Effectif de l'entreprise et activité principale ;
- Nombre d'embauches en CDI de droit commun ;
- Nombre d'embauches en CDD ;
- Nombre d'embauches en contrat de travail temporaire (contrat d'intérim) ;
- Nombre d'embauches en CDI de chantier ou d'opération, la ou les activités qu'ils concernent avec une description des opérations ainsi que leur durée ;
- Activités concernées par ces CDI de chantier ou d'opération lorsqu'ils ont été rompus au terme de l'opération.

Ces informations sont à envoyer au **Secrétariat de la branche** de l'import-export, par mail, à l'adresse suivante :

 secretariat@ccnie.org

**SECRÉTARIAT CCNIE,
14 rue de la république - Immeuble le Diamant A
92 800 PUTEAUX**



Textes de référence :

Code du travail : [Article L1223-9](#)

Accord : Article 3.4

1. La rupture liée à la fin du chantier ou de l'opération

C'est la **spécificité** du CDI de chantier ou d'opération : une fois que l'opération pour laquelle il a été conclu est réalisée, un licenciement est prononcé pour mettre un terme au contrat de travail.

Naturellement, si le CDI de chantier ou d'opération n'a été conclu que pour une étape d'une opération, la réalisation de cette étape suffit pour engager **la procédure de licenciement** de droit commun pour motif personnel.

Dans ces hypothèses, le licenciement repose sur **une cause réelle et sérieuse** et permet notamment au salarié de bénéficier d'indemnités de rupture.

La procédure de droit commun en matière de licenciement pour motif personnel doit être suivie.

Exemple de clause contractuelle :

« Une fois l'opération / l'étape de l'opération visée dans le présent contrat réalisée, ce dernier pourra être rompu pour une cause réelle et sérieuse dans le cadre d'une procédure de licenciement.

C'est la procédure de droit commun en matière de licenciement pour motif personnel qui s'appliquera alors.

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera d'un préavis conforme aux dispositions conventionnelles en vigueur ainsi que d'une indemnité conventionnelle de licenciement spécifique dans les conditions prévues par l'accord de branche du 25 octobre 2018.

La rupture anticipée liée à la non réalisation ou la cessation anticipée de l'opération / de l'étape de l'opération repose également sur une cause réelle et sérieuse. La lettre de licenciement précise dans ce cas les causes de cette cessation anticipée.

Si une telle rupture anticipée devait intervenir au cours des douze premiers mois du présent contrat, le préavis sera au minimum d'une durée de quatre mois. »

Schéma de procédure de licenciement

Réalisation de l'opération ou de l'étape de l'opération

C'est la réalisation de l'opération ou de l'étape de l'opération qui permet d'engager la procédure de licenciement du salarié embauché dans ce cadre en CDI de chantier ou d'opération.



Convocation à l'entretien préalable

La convocation à l'entretien préalable est notifiée au salarié par LRAR ou remise en main propre contre décharge.

La convocation doit préciser que le licenciement est envisagé puisque l'opération ou l'étape de l'opération a été réalisée. La convocation précise encore que la date, l'heure et le lieu de l'entretien et la faculté pour le salarié d'être assisté lors de l'entretien.

! L'entretien préalable envisagé ne doit pas se tenir moins de 5 jours ouvrables suivant la réception ou la première présentation de la convocation au salarié.



Tenue de l'entretien préalable

Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée, en l'occurrence que le licenciement est envisagé en raison de l'accomplissement de l'opération ou de l'étape de l'opération pour laquelle le salarié avait été recruté.



La notification du licenciement

Le licenciement est notifié par LRAR.

En plus des mentions rendues obligatoires par la législation en vigueur, la lettre de licenciement signée par l'employeur doit comporter :

- Le motif du licenciement, à savoir la réalisation de l'opération ou de l'étape de l'opération pour laquelle le CDI de chantier ou d'opération avait été conclu ;
- La priorité de réembauchage dont bénéficie le salarié qui en fait la demande conformément aux termes de l'accord du 25 octobre 2018.

! La lettre de licenciement doit être envoyée au minimum 2 jours ouvrables après l'entretien préalable.

Une fois que le licenciement a été notifié, le préavis débute et le CDI de chantier ou d'opération continue de produire ses effets pendant toute sa durée.

Cette durée diffère selon **l'ancienneté** et la catégorie professionnelle du salarié :

	Moins de 2 ans d'ancienneté	2 ans ou plus d'ancienneté
Agents de maîtrise	1 mois	2 mois
Cadres	3 mois	3 mois

L'employeur peut décider de dispenser le salarié d'exécuter tout ou partie de son préavis.

Dans cette hypothèse, le salarié continuera à percevoir ses salaires et les avantages qu'il aurait normalement perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à la fin de son préavis.

Le salarié peut également demander à ne pas exécuter son préavis. L'employeur peut faire droit à cette demande. Dans ce cas, le salarié est libéré à la date convenue.

Les documents de fin de contrat sont remis au terme du préavis.



L'indemnité conventionnelle de licenciement spécifique

L'accord du 25 octobre 2018 prévoit une indemnité conventionnelle de licenciement (ICL) spécifique aux CDI de chantier ou d'opération, **supérieure à celle de droit commun**.

Ancienneté (en année)	ICL spécifique aux CDI de chantier/opération (en mois de salaire)	ICL de droit commun (en mois de salaire)
1	0,33	0,25
1,5	0,5	0,375
2	0,75	0,5
2,5		0,625
3	1	0,75
3,5		0,875
4	1,25	1
4,5		1,125
5	1,5	1,25
5,5		1,375
6 et plus	1,75	1,5

Exemple n°1 :

Joël a été embauché en tant que cadre en CDI d'opération le 1er juillet 2019 et il a été licencié le 1er octobre 2020. Son contrat a donc été rompu le 1er janvier 2021. Son salaire de référence était de 3.569,34€. Il dispose ainsi d'une ancienneté d'un an et demi. Il aura alors droit à une indemnité de licenciement égale à 1.784,67€ (3.569,34 x 0,5).

Exemple n°2 :

Virginie a été embauchée le 23 septembre 2019 en tant qu'agent de maîtrise en CDI d'opération et a été licenciée le 23 novembre 2020 suite à la réalisation de la seconde étape de l'opération pour laquelle son contrat avait été conclu. Son contrat a donc été rompu le 3 janvier 2021. Son salaire de référence était de 2.109,26€. Elle dispose ainsi d'une ancienneté de 2,25 ans. Elle aura alors droit à une indemnité de licenciement égale à 1.054,63€ (2.109,26 x 0,75).



Textes de référence :

Code du travail : [Article L1223-9](#)

Accord : Article 4.1

Jurisprudence : [Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-43395](#)

2. La rupture anticipée en lien avec le chantier ou l'opération

Le CDI de chantier ou d'opération peut être **rompu de manière anticipée** en cas :

- D'impossibilité de réalisation de l'opération ou de l'étape de l'opération pour laquelle le contrat a été conclu ;
- De fin anticipée de l'opération ou de l'étape de l'opération pour laquelle le contrat a été conclu.

Dans ces cas, la procédure de licenciement à suivre est la même que celle visée plus haut.



Si toutefois l'un des deux motifs de rupture anticipée susvisés mettent un terme anticipé au CDI de chantier ou d'opération au cours des 12 premiers mois, le préavis est alors automatiquement porté à une durée de 4 mois.



Textes de référence :

Code du travail : Article L1223-9

Accord : Article 4.2

3. Les autres cas de ruptures

Tous les cas de rupture du CDI de droit commun (démission, rupture conventionnelle, licenciement disciplinaire ou pour inaptitude) peuvent mettre un terme au CDI de chantier ou d'opération.

Il peut s'agir d'une démission, d'une rupture conventionnelle, d'un licenciement économique, d'un licenciement disciplinaire, d'un licenciement pour inaptitude...

Ces cas de rupture du contrat doivent répondre aux exigences des textes qui les prévoient.

Pour rappel, la priorité de réembauchage doit figurer dans la lettre de licenciement.



Textes de référence :

Code du travail : [Article L1223-9](#)

Accord : Article 4.3

ANNEXE 1- CLAUSIER

« Le présent contrat de travail est régi par les dispositions de la Convention collective nationale étendue des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (IDCC 43).

Ce contrat est un contrat à durée indéterminée dit d'opération ou de chantier. Il est conclu en application de l'accord de branche étendu du 25 octobre 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de chantier (ou d'opération) qui prévoit et organise le recours à cette forme particulière de relation de travail salarié. »

« Le présent contrat de travail à durée indéterminée de chantier/d'opération est conclu pour la durée de l'opération *informatique/technique/commerciale* spécifique et temporaire décrite ci-après.

Description précise de l'opération et du « livrable » auquel elle doit donner lieu.

Cette opération suppose la réalisation par le salarié des tâches suivantes :

- Description de la tâche.

Le présent contrat prendra fin une fois que l'opération susvisée aura été effectuée, c'est-à-dire une fois que son livrable aura été réalisé.

En tout état de cause, il est rappelé que le présent contrat est conclu pour une durée minimale de 12 mois. »

« Le salarié peut faire la demande d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise à condition d'en informer l'employeur dans un délai de deux mois suivants la fin du présent contrat.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera de cette priorité de réembauchage dans l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la fin du présent contrat. »

« Le salarié bénéficie dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprises, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. »

« Conformément aux dispositions conventionnelles applicables, le présent contrat de travail est assorti d'une période d'essai d'une durée de *trois / quatre mois*. »

« Elle peut être renouvelée dans les deux semaines précédant sa fin en cas d'intérêt motivé et avec l'accord du salarié pour une durée maximum d'un mois et demi / deux mois. »

« Une fois l'opération / l'étape de l'opération visée dans le présent contrat réalisée, ce dernier pourra être rompu pour une cause réelle et sérieuse dans le cadre d'une procédure de licenciement.

C'est la procédure de droit commun en matière de licenciement pour motif personnel qui s'appliquera alors.

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera d'un préavis conforme aux dispositions conventionnelles en vigueur ainsi que d'une indemnité conventionnelle de licenciement spécifique dans les conditions prévues par l'accord de branche du 25 octobre 2018.

La rupture anticipée liée à la non réalisation ou la cessation anticipée de l'opération / de l'étape de l'opération repose également sur une cause réelle et sérieuse. La lettre de licenciement précise dans ce cas les causes de cette cessation anticipée.

Si une telle rupture anticipée devait intervenir au cours des douze premiers mois du présent contrat, le préavis sera au minimum d'une durée de quatre mois. »

ANNEXE 2 - CHECK-LIST

☒ Avant de signer un CDI de chantier/opération voici les questions à se poser

- ☐ L'opération pour laquelle je prévois d'embaucher un salarié est-elle une opération informatique, technique ou commerciale spécifique ?
- ☐ La date de fin de l'opération est-elle inconnue ?
- ☐ Les tâches du salarié sont-elles bien liées à la réalisation de l'opération ou l'une ou les étapes de l'opération
- ☐ Le salarié que je prévois d'embaucher est-il un agent de maîtrise ou un cadre ?
- ☐ Ai-je bien dresser la liste des métiers pour lesquels il est possible de conclure un CDI de chantier/opération ? Le métier concerné par le CDI de chantier/opération envisagé relève-t-il de la liste des métiers arrêtée dans l'entreprise ?
- ☐ Les tâches du salarié sont-elles décrites précisément dans le contrat ?
- ☐ Ai-je prévu une rémunération majorée de 10% pour le salarié ?
- ☐ Ai-je précisé dans le contrat la priorité de réembauche dont bénéficiera le salarié après la fin de son contrat ?
- ☐ Ai-je précisé dans le contrat que le salarié bénéficiera comme tous les autres salariés de l'entreprise, d'actions de formation ?
- ☐ Ai-je précisé dans le contrat que celui-ci était bien un contrat de chantier/opération ?
- ☐ Ai-je décrit dans le contrat l'opération et le résultat ou le livrable déterminant la fin de l'opération ?
- ☐ Ai-je précisé dans le contrat que la durée du chantier/de l'opération prévu au contrat est d'au moins 12 mois ?
- ☐ Ai-je précisé dans le contrat quelles étaient les modalités particulières de rupture du contrat ?
- ☐ S'il existe des représentants du personnel dans mon entreprise, les ai-je consultés avant de conclure mon premier CDI de chantier/opération ?

import & export CCNIE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRA-COMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION-EXPORTATION
N°3100- IDCC 0043



© CCNIE
www.ccnie.org

Conception/rédaction : Cabinet Blanc Avocat