

ACCORD NATIONAL DU 29 JUIN 2018 RELATIF AU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION DANS LA MÉTALLURGIE

PRÉAMBULE

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

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.

Dans le même temps, pour renforcer l'industrie dans son rôle de levier majeur de croissance pour l'économie nationale, ils considèrent qu'elle doit disposer des outils lui permettant de se positionner dans un contexte de forte compétition internationale.

Ils constatent que, pour espérer se développer et pour décrocher de nouveaux marchés, les entreprises industrielles 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 industrielle.

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 industrielles, 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 l'industrie d'aujourd'hui et de demain.

Article 1. - Entreprises concernées

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.

Article 2. - Effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 1 000 salariés, 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 plus de 10 % de l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, 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 plus de 5 % de l'effectif de l'entreprise.

Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est égal au nombre total de salariés employés par l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente. Lorsque la création de l'entreprise est intervenue durant l'année au cours de laquelle est envisagée la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération, le nombre total de salariés employés par l'entreprise est apprécié à la date de sa création.

Article 3. - Définition du chantier ou de l'opération

Pour l'application du présent accord, 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.

Article 4. - Conclusion du contrat de travail

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 8 à 10 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.

Toutefois, les heures acquises au titre de l'abondement supplémentaire du compte personnel de formation visé à l'article 7.2 peuvent être mobilisées, dans les conditions prévues à ce même article, jusqu'au terme du contrat de travail, y compris lorsque celui-ci est devenu un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Article 5. - Période d'essai

Sauf durée plus courte prévue par une convention ou un accord collectif de branche ayant un champ d'application moins large, la durée de la période d'essai prévue dans le contrat de chantier ou d'opération est au plus égale à :

- 1° Un mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 2° Un mois et deux semaines pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 3° Deux mois pour les salariés relevant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Article 6. - Rémunération

La rémunération du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est au moins égale au salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 10 %.

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 1 heure par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail du salarié, dans la limite d'un plafond annuel de 12 heures et d'un plafond total de 120 heures. Tout mois commencé compte pour un mois entier.

L'abondement supplémentaire peut être mobilisé jusqu'au terme du contrat dans les conditions définies entre l'employeur et le salarié. Il peut être mobilisé indépendamment des heures inscrites au compte personnel de formation, ou pour les compléter.

Lorsque l'abondement supplémentaire est mobilisé, l'employeur finance les frais de formation, à hauteur de leur coût réel plafonné à 25 € par heure de formation. Ces frais comprennent les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, incluant les frais d'évaluation préformative et de certification.

Compte tenu des évolutions envisagées, à la date de signature du présent accord, en matière de formation professionnelle, les signataires conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais suivant la publication des dispositions législatives et réglementaires relatives au compte personnel de formation, en vue d'adapter les mesures prévues au présent article à ces nouvelles dispositions.

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.

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.

L'indemnité spéciale de licenciement est au moins égale à un montant déterminé comme suit :

- 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 prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Le salarié licencié à la fin du chantier ou de l'opération 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 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 et consulte le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise en application, soit de l'article L. 2312-8 soit de l'article L. 2323-1 du Code du travail. 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 l'UIMM, chaque année, avant le 1^{er} 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 de travail temporaire.

Ces informations sont transmises à un groupe technique paritaire composé :

- de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

Ce groupe paritaire se réunit au cours du premier semestre de chaque année. Il transmet annuellement à chaque CPREFP de la métallurgie un bilan des contrats de chantier ou d'opération conclus dans sa région.

Si le groupe paritaire constate un recours particulièrement élevé au contrat de chantier ou d'opération pour certaines activités, en particulier pour les activités de recherche et développement, d'ingénierie et d'étude, les signataires conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, pour envisager d'éventuels aménagements aux dispositions du présent accord.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du recours aux contrats de chantier ou d'opération.

Article 13. - Dispositions finales

Article 13.1. - *Champ d'application*

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

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

Article 13.2. - *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant à partir de la date visée à l'article 13.4.

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 13.3. - *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.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie. A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 13.4. - *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 13.5. - *Entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1, sont prévues à l'article 2.

Article 13.6. - *Formalités de publicité et de dépôt*

Le présent accord est fait 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 ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'articles L. 2231-6 du même Code.