

**ACCORD NATIONAL DU 11 JANVIER 2022  
RELATIF AU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPERATION  
DANS LA METALLURGIE**

## Préambule

Conclu en application de l'article L. 1223-8 du Code du travail issu de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social, l'Accord national du 29 juin 2018, arrivé à terme le 23 décembre 2021, avait pour objectif de permettre la conclusion de contrat de chantier ou d'opération par les entreprises relevant de la branche de la métallurgie.

Par cet accord, les signataires avaient l'ambition de réaffirmer leur volonté de maintenir et développer l'emploi salarié dans l'industrie, dont le contrat à durée indéterminée constitue la forme normale, en permettant aux entreprises de diversifier leur approche du développement de projets, de produits ou même de transition industrielle afin de décrocher de nouveaux marchés. De surcroît, les signataires entendaient permettre à ces entreprises de diversifier leur offre d'emploi en répondant aux défis de la compétitivité tout en permettant à de nouveaux salariés d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée mais également de répondre à des demandes spécifiques de certains actifs.

Les signataires avaient créé un cadre transitoire expérimental pour une durée de trois ans, à l'issue de laquelle un bilan qualitatif et quantitatif du recours au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie alimenterait les réflexions quant à une éventuelle pérennisation de ce contrat dans la branche.

Le bilan global dressé en décembre 2021 a montré que le recours au contrat de chantier ou d'opération répond à des besoins spécifiques de certaines entreprises. La crise sanitaire COVID, et son impact sur l'activité industrielle en 2020 et 2021, limite et biaise le retour d'expérience, et justifie de prolonger la phase expérimentale.

Par le présent accord, les signataires réaffirment les ambitions de l'Accord national du 29 juin 2018 ainsi que leur volonté d'accompagner les entreprises dans le cadre de la reprise progressive de l'activité. Pour ce faire, le présent accord autorise, de nouveau, le recours au CDI de chantier ou d'opération dans la métallurgie à titre expérimental pour une durée de 3 années. Cette nouvelle expérimentation permettra d'alimenter la réflexion des signataires quant à une éventuelle pérennisation de ce contrat, au terme du présent accord, sur la base d'informations plus conséquentes.

## **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.

À 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.

## **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.

A compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale, le 1<sup>er</sup> janvier 2024, 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 relevant des emplois classés de A à C tels que définis au Titre V de la convention collective nationale ;
- 2° un mois et deux semaines pour les salariés relevant des emplois classés de D à E tels que définis au Titre V de la convention collective nationale ;
- 3° deux mois pour les salariés relevant des emplois classés de F à I tels que définis au Titre V de la convention collective nationale.

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 développement des compétences 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**

En application du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6323-11 du Code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie d'une alimentation de son compte personnel de formation plus favorable.

L'abondement est de 25 euros par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail du salarié, dans la limite des plafonds définis en application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 6323-11 et de l'article L. 6323-11-1 du Code du travail. Tout mois commencé compte pour un mois entier.

L'employeur effectue, pour le salarié concerné, à la fin de chaque année civile, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation. Toutefois, lorsque le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ou lorsqu'il est rompu, le calcul des droits s'effectue au plus tard à la fin du mois suivant la date de l'évènement.

L'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), au plus tard à la fin du mois suivant le calcul des droits, une somme d'un montant égal à celui de l'abondement. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

## **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 en application de l'article L. 2312-8 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 à l'article L. 2312-17 du Code du travail, l'employeur informe le comité social et économique, 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<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, et l'indication de sa cause de rupture (licenciement au terme du chantier ou de l'opération, licenciement au terme

anticipé du chantier ou de l'opération, rupture pour un motif étranger au chantier ou à l'opération) ;

6° le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat de travail temporaire ;

7° si le contrat n'a pas été rompu, l'indication qu'il est toujours en cours ou, à le cas échéant, l'indication qu'il a été transformé en contrat à durée indéterminée par avenant ou encore qu'il se soit poursuivi après le terme du chantier ou de l'opération.

Ces informations sont saisies au sein d'un tableur disponible à l'adresse [www.uimm.lafabriquedelavenir.fr/](http://www.uimm.lafabriquedelavenir.fr/) et envoyées à l'adresse suivante : [cdico@uimm.com](mailto:cdico@uimm.com)

Ces informations sont, par la suite, 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 ou par l'article 20.1.2 de la convention collective nationale, une fois celle-ci entrée en vigueur. 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.

Fait à Paris, le 11 janvier 2022

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.