

## ACCORD NATIONAL DU 29 JUIN 2018 RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL DE CHANTIER OU D'OPERATION DANS LA METALLURGIE

La CFDT, la CFE-CGC et FO ont signé le 29 juin 2018 un accord national de branche concernant **le contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie**.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des nouvelles opportunités de négociations sociales, confiées exclusivement aux branches professionnelles par les Ordonnances de 2017 réformant le Code du travail.

La Métallurgie est la première branche à se saisir de ces sujets, et donc à bénéficier de ces nouvelles flexibilités.

La signature de ce nouvel accord et la majorité des organisations syndicales illustre une nouvelle fois la capacité de notre branche à prendre ses responsabilités pour construire un cadre social adapté aux besoins et aux attentes des entreprises et des salariés de notre secteur, grâce un dialogue social constructif. En application de la loi, **cet accord entrera en vigueur après son extension**.

[Accord National du 29 juin 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie](#)

Dans le cadre d'une **expérimentation de 3 ans**, cet accord donne **la possibilité aux entreprises de la branche de conclure un CDI pouvant donner lieu à une rupture, sans justifier d'un motif économique, au terme du chantier ou de l'opération pour lequel il a été conclu**.

Il permet ainsi d'éviter les contraintes du CDI « traditionnel » et du CDD (durée maximale, coût), voire réduire les coûts liés à certaines prestations de service, tout en apportant aux salariés des droits explicites et implicites d'un CDI. Par la souplesse de ses dispositions et la facilité de sa mise en œuvre, cet accord contribue à l'attractivité de notre secteur et de nos métiers à l'égard de certains publics ciblés (cadres de haut niveau, experts, ...). Il répond indéniablement à de nouvelles attentes des chefs d'entreprise et des salariés dans le cadre d'un rapport renouvelé au travail et à la mobilité. **L'accord prévoit un effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération**. Cet effectif maximal est de :

- 10 % de l'effectif total des entreprises de 50 à moins de 1000 salariés ;

- 5 % de l'effectif total des entreprises de 1000 salariés et plus.

Aucun plafond n'est applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

La durée minimale du contrat de chantier est de 6 mois.

Le salaire minimal applicable aux salariés concernés est majoré de 10 %.

Lorsque le contrat est rompu à l'issue du chantier, le salarié bénéficie d'une indemnité spéciale de licenciement dégressive, égale à 8% des salaires dus au titre de la première année, 6 % des salaires dus au titre de la 2<sup>ème</sup> année et 4% des salaires dus au-delà.

Il bénéficie également d'un abondement de son CPF.

En cas d'interruption du chantier ou de l'opération, la rupture du contrat est possible, sans qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif économique. L'indemnité de licenciement est alors égale à 10% des rémunérations versées au cours du contrat.

Tout au long de cette expérimentation, les partenaires sociaux de la branche suivront les conditions de mise en œuvre de ce contrat, sur la base des éléments transmis par les entreprises qui y ont recours. Avant le terme de cette expérimentation, ils réaliseront un bilan qualitatif et quantitatif en vue d'envisager les conditions de la prolongation de cette expérimentation.

**L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à partir de son entrée en vigueur. Il continuera de s'appliquer, après son terme, aux contrats de chantier ou d'opération conclu durant cette période de 3 ans.**