

L'ACCORD NATIONAL DU 29 JUIN 2018 RELATIF AU CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET AU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE DANS LA METALLURGIE

L'Accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée (CDD) et au contrat de travail temporaire (CTT) dans la métallurgie a été **étendu par un arrêté du 19 décembre 2018**, publié au Journal Officiel du 23 décembre 2018. (https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/wp-content/uploads/2018/07/2018-06-29_AN_CT-duree-determine-CTT.pdf)

Conformément à son article 11, l'Accord national entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension, soit le 24 décembre 2018, y compris pour les contrats de travail ou les délais de carence, en cours à la date du 24 décembre 2018.

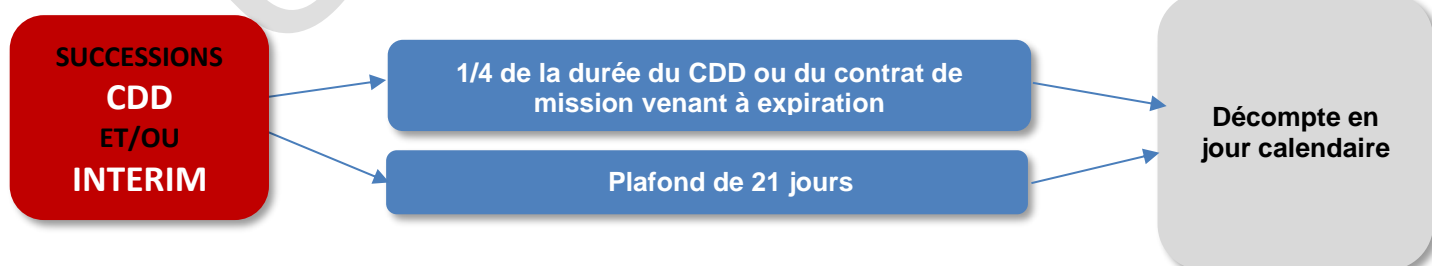
L'ESSENTIEL SUR LA SUCCESSION DES CDD ET MISSIONS D'INTERIM DANS LA METALLURGIE

ENTREPRISES CONCERNEES

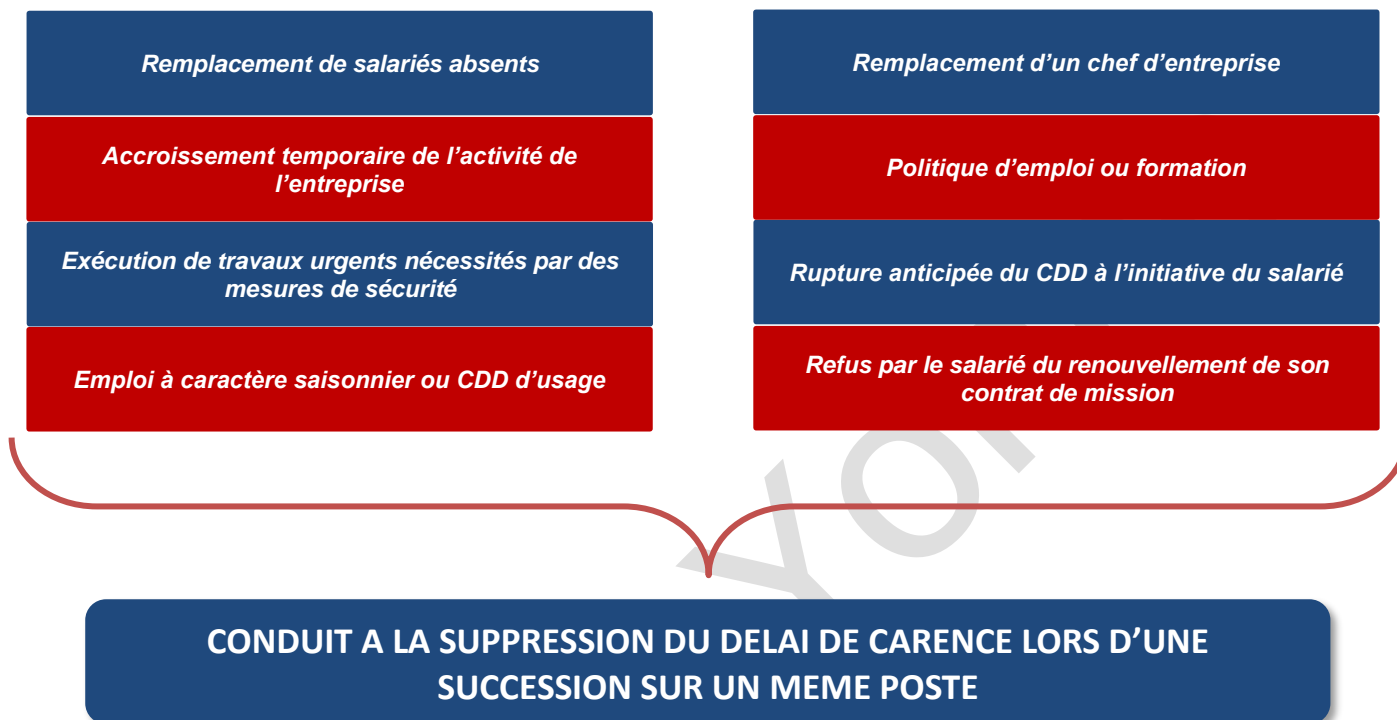
TOUTES LES ENTREPRISES DE LA METALLURGIE

MODALITE DE CALCUL DU DELAI DE CARENCE

FUSION DES REGLES DE CALCUL DU DELAI DE CARENCE



Cas dans lesquels le délai de carence n'est plus applicable en cas de succession de CDD ou de contrat de mission sur le même poste



LA NOTION DE DELAI D'ATTENTE



La suppression du délai de carence conduit à la réapparition du délai d'attente dans le cadre de la succession de CDD sur le même poste avec le même salarié.

Lorsque la succession de CDD se réalise avec le même salarié, une circulaire de 1990 impose le respect d'un délai raisonnable entre les deux contrats

Délai d'attente

Non défini par les textes et la jurisprudence. Notion de délai raisonnable.

La notion de délai d'attente ne concerne pas la succession de mission d'intérim. La succession est donc immédiate dans tous les cas.

L'UTILISATION REPETEE DES CDD ET DE L'INTERIM

SUCCESSIONS
CDD
ET/OU
INTERIM

Ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.



Le risque de contentieux étant désormais considérablement diminué dans le cadre d'un non-respect du délai de carence.

La vigilance concernant le motif de recours doit être accrue puisqu'il sera désormais l'unique fragilité en cas de tentative de requalification en CDI.

CE QUI NE CHANGE PAS

La durée maximale
totale du CDD

Le nombre maximal de
renouvellements
possibles du CDD

A titre d'exemple, dans le cadre d'un surcroit temporaire d'activité, la durée maximale du contrat est de **18 mois** incluant au maximum **2 renouvellements**.