

**ACCORD NATIONAL DU 23 SEPTEMBRE 2005  
RELATIF AU CONTRAT DE MISSION A L'EXPORTATION**

Entre :

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Les parties signataires affirment leur volonté de conforter l'emploi industriel existant, et de créer de nouveaux emplois. Elles entendent, à ce titre, examiner et, le cas échéant, favoriser toutes les opportunités d'embauches.

Elles considèrent, par ailleurs, que, dans cette perspective et compte tenu de la globalisation de l'économie, il est souhaitable de rechercher, dans toute la mesure du possible, la localisation, en France, de contrats de travail de droit français.

Les parties signataires constatent également que certains marchés à l'exportation comportent des aléas importants quant à leur aboutissement, leur durée ou leur renouvellement éventuel.

Elles rappellent que, pour sauvegarder le recrutement de salariés en France en vue de faire face à ces marchés à l'exportation, l'article L. 321-12-1 du code du Travail, tel qu'il résulte de la loi du 18 janvier 2005, a précisément ouvert la possibilité d'organiser, par accord collectif de branche ou d'entreprise, des contrats de travail à durée indéterminée, dits « *contrats de mission à l'exportation* », pour lesquels l'achèvement de la mission convenue peut être constitutif d'un motif de licenciement non soumis à la procédure de licenciement pour motif économique.

Le présent accord national, qui s'inscrit dans les dispositions de l'article L. 321-12-1, a d'abord pour objet, en permettant la conclusion de ces nouveaux contrats de travail, d'offrir des opportunités d'embauches en France, notamment à de jeunes candidats à la recherche d'un premier emploi, dès lors qu'ils seraient préparés à leur mission, ou à des *seniors* à la recherche d'un emploi et désirant valoriser leur expérience professionnelle ou en acquérir une nouvelle.

Le présent accord entend ensuite, en mettant en valeur le savoir-faire de l'industrie française, favoriser les exportations industrielles et amorcer ainsi un mouvement plus général de création d'emplois dans la branche de la métallurgie.

## **Article 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, puis, par l’accord national du 26 novembre 1996, éventuellement modifié, sur le champ d’application professionnel des accords nationaux de la métallurgie, lorsqu’il entrera en vigueur. Il s’applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d’outre-mer.

## **Article 2 – Institution du contrat de mission à l’exportation**

Dans les entreprises visées à l’article 1<sup>er</sup>, et sous réserve des limites définies aux articles 3 et 4, il peut être conclu, conformément à l’article L. 321-12-1 du code du Travail, des contrats de travail à durée indéterminée dénommés « *contrats de mission à l’exportation* ».

Le présent accord national définit le régime juridique du contrat de mission à l’exportation.

## **Article 3 – Entreprises et activités visées**

Est autorisée à conclure des contrats de mission à l’exportation toute entreprise, visée à l’article 1<sup>er</sup>, dont l’activité à l’exportation conduit à recruter pour les raisons suivantes :

- recherche de nouveaux débouchés, dans un pays, ou dans un ensemble de pays, dans lesquels l’entreprise n’a pas de clients ;
- développement du chiffre d’affaires à l’exportation, réalisé directement ou en partenariat, dans un pays, ou dans un ensemble de pays, dans lesquels l’entreprise a déjà des clients.

## **Article 4 – Salariés visés**

Peuvent conclure un contrat de mission à l’exportation les personnes majeures qui ne sont pas déjà liées à l’entreprise ou à ses filiales par un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont engagées pour tenir un emploi classé au moins au niveau IV (255) de la classification prévue par l’accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les entreprises veilleront à faire bénéficier en particulier de cette opportunité d’embauche les personnes de plus de 50 ans et les jeunes.

## **Article 5 – Conclusion du contrat de travail**

Le contrat de mission à l’exportation est un contrat de travail de droit français à durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit.

Il peut contenir une période d'essai dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Toutefois, la durée de cette période ne peut excéder deux mois.

Il définit la mission à l'exportation, dans le cadre de l'article 3, effectuée en majeure partie du temps hors du territoire national, pour la réalisation de laquelle il a été conclu. Il en précise la localisation.

Le contrat fixe les principales modalités d'exécution de la mission, notamment :

- le mode de déplacement ;
- le mode d'hébergement ;
- le mode de remboursement des frais ;
- les modalités de prise des congés payés ;
- les moyens mis à la disposition du salarié pour réaliser sa mission.

## **Article 6 – Rémunération**

Sans préjudice des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, ainsi, le cas échéant, que des dispositions salariales en vigueur dans l'entreprise, la rémunération du salarié titulaire d'un contrat de mission à l'exportation est librement fixée de gré à gré entre les parties.

Toutefois, elle ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à l'intéressé, majoré de 10 %.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel applicable à l'intéressé, compte tenu, selon le cas, soit de la durée du travail à laquelle il est soumis, soit du forfait convenu avec l'employeur. Cette majoration ne se confond donc pas avec ce salaire minimum conventionnel ainsi calculé, mais s'applique à lui.

## **Article 7 – Conditions générales de déplacement**

### *1° - Formalités avant le départ*

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale du salarié ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ du salarié pour sa mission, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes, dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

### *2° - Garanties sociales*

Le titulaire du contrat de mission à l'exportation continue, pendant la durée de son séjour à l'étranger, à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à sa charge.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties de même nature dont l'intéressé bénéficie en vertu de dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

### *3° - Repos hebdomadaire et jours fériés*

Le titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.

### *4° - Frais professionnels*

Les frais professionnels sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise.

Les frais professionnels doivent faire l'objet d'une avance permettant de couvrir de l'ordre d'un mois d'exécution de la mission.

### *5° - Maladie ou accident*

En cas de maladie ou d'accident grave du salarié, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnités forfaitaires de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour sont remboursées sur justification.

### *6° - Licenciement*

En cas de licenciement au cours de la mission, même pour faute grave, ou à la fin de la mission, les frais de voyage du salarié au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

### 7° - Décès

En cas de décès du salarié au cours de sa mission, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. A la demande de la famille, l'employeur verse une avance sur ces frais. L'employeur supporte également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le salarié avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre le salarié sur le lieu de la mission avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, du salarié ou de son conjoint, le titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie du congé exceptionnel prévu à ce titre par la convention collective applicable, et de la prise en charge par l'employeur des frais de voyage, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

## **Article 8 – Résiliation du contrat en raison de la fin de la mission**

La fin de la mission, pour la réalisation de laquelle le contrat de travail avait été conclu, constitue, pour l'employeur, une cause réelle et sérieuse de licenciement. Toutefois, si la mission a pris fin moins de six mois après la date d'effet du contrat de travail, la cessation de celui-ci, à l'initiative de l'employeur, en raison de la fin de la mission, ne pourra intervenir moins de six mois, préavis compris, après la date d'effet du contrat.

Le salarié est informé, dès que possible et au moins quinze jours avant, de la date de fin de la mission. Si le licenciement n'a pas été signifié dans les deux mois qui suivent la fin de la mission à l'exportation pour la réalisation de laquelle le contrat avait été conclu, celui-ci devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Le licenciement fondé sur la fin de la mission n'est pas soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Ce licenciement est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif non disciplinaire et non économique.

En cas de licenciement fondé sur la fin de la mission, le salarié bénéficiera d'une indemnité spéciale de licenciement dont le montant ne sera pas inférieur, quelle que soit la durée de la mission, à 8 % de la rémunération totale brute perçue par l'intéressé durant le contrat de mission à l'exportation.

## **Article 9 – Cessation du contrat pour des motifs étrangers à la fin de la mission**

Sans préjudice des dispositions de l'article 8, le contrat de mission à l'exportation peut cesser pour les causes, de cessation des contrats de travail à durée indéterminée, que la loi autorise.

Si, pendant l'exécution du contrat de mission à l'exportation, le service des conseils aux voyageurs du ministère français des affaires étrangères vient à émettre, pour un ou plusieurs des pays où s'exécute nécessairement la mission, un avis de « *voyages déconseillés formellement et dans tous les cas* », le salarié sera fondé à demander qu'il soit mis fin à sa mission à l'initiative de l'employeur. Ce licenciement sera considéré comme étant fondé sur la fin de la mission et ouvrira droit, pour l'intéressé, à l'indemnité spéciale de licenciement.

Le licenciement, prononcé avant la fin de la mission à l'exportation pour la réalisation de laquelle le contrat de travail avait été conclu, est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

## **Article 10 – Formation**

L'employeur veille, en tant que de besoin, à compléter la formation du titulaire du contrat de mission à l'exportation, nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Il veille, notamment pour les jeunes en première embauche, à ce que l'intéressé bénéficie de la préparation sociale, culturelle et économique permettant son immersion dans le ou les pays concernés.

En tout état de cause, le salarié titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent, en particulier, que le titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie, chaque année, d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures tel que visé à l'article 16 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle et calculé au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la date d'effet dudit contrat, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de son contrat de mission à l'exportation.

Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions fixées aux premier et dernier alinéas de l'article 18 ainsi qu'à l'article 20 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle.

Les heures qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par le bénéficiaire du contrat de mission à l'exportation sont capitalisées, chaque année, dans la limite maximale de 120 heures.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, l'exercice du droit individuel à la formation, dès lors que la demande d'exercice est déposée avant la fin du préavis, est de droit. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'informer le salarié dans le document mentionné à l'article

L. 122-14-1 du code du Travail, de ses droits en matière de droit individuel à la formation et de la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En cas de démission, le bénéficiaire du contrat de mission à l'exportation peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit demandée avant la fin du préavis.

### **Article 11 – Reclassement**

Avant la fin du contrat de mission à l'exportation, le salarié bénéficiera d'un entretien avec l'employeur ou son représentant.

Lors de cet entretien, il sera porté une attention particulière à l'expérience acquise au cours de la mission, permettant, éventuellement, une validation des acquis de l'expérience.

A l'issue du contrat de mission à l'exportation, et afin de favoriser le reclassement de l'intéressé, l'employeur est tenu d'informer celui-ci des emplois disponibles recensés dans l'entreprise, ainsi que des modalités d'accès à ces emplois. Lorsque le salarié est repris dans l'entreprise, la durée du contrat de mission conclu au titre du présent accord est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de l'intéressé.

### **Article 12 – Information des représentants du personnel**

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le nombre de contrats de mission à l'exportation conclus dans l'entreprise, les motifs de recours à ce type de contrat et les pays de destination, ainsi que, le cas échéant, sur les projets envisagés de nouveaux contrats de mission à l'exportation.

### **Article 13 – Evaluation des effets de l'accord**

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi procèderont, une fois par an, à l'évaluation des effets du présent accord national sur l'emploi, sur la base d'enquêtes diligentées par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie compétente.

Les comptes rendus des commissions paritaires territoriales de l'emploi, qui sont transmis à la commission paritaire nationale de l'emploi, intégreront les résultats de ces enquêtes.

La commission paritaire nationale de l'emploi pourra diligenter une étude de l'impact du présent accord national sur l'emploi.

### **Article 14 – Durée de l'accord**

Le présent accord national est conclu pour une durée déterminée de quatre ans.

**Article 15 – Dispositions impératives**

Un accord collectif ayant un champ d'application moins large que le présent accord national ne peut déroger aux articles 3, 4, 5, 6, 8 et 9 du présent accord.

**Article 16 – Dépôt**

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C.
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.