



# RACONTE-MOI LES ORDONNANCES MACRON-PÉNICAUD...

Une mini-série en tracts, humoristiques ou pas, qui explique concrètement et en détail comment les ordonnances travail vont carrément détruire nos droits et pourquoi il peut être opportun de se mobiliser.

## EPISODE 2 : CDD ET CDI DE CHANTIER, FOSSOYEURS DU CDI.



### Sans les ordonnances Macron-Pénicaud

Un CDD, ou contrat à durée déterminée est comme son nom l'indique un contrat dont la date de fin est connue dès le début. Il ne peut excéder **18 mois**, renouvellement compris. Un CDD peut être **renouvelé 2 fois** (une seule fois avant la loi Rebsamen de 2015). On peut donc par exemple enchaîner 3 CDD de 6 mois. Au terme du CDD l'employeur doit respecter un **délai de carence, égal à un tiers de la durée du CDD**. Logique, parce que ce que nous n'avons pas précisé c'est que le CDD est prévu dans des cas bien particuliers, comme le remplacement d'un salarié en congé maladie, une surcharge ponctuelle d'activité, etc. En gros, pour le fonctionnement courant de l'entreprise, la norme, c'est le CDI.

N.B: enchaîner plus de 3 CDD au-delà des 18 mois, ça existe mais c'est illégal. En général, les employeurs changent l'intitulé du poste pour contourner la loi.

Le **CDI de chantier** est un contrat dont la date de fin n'est pas connue à l'avance mais dépend de la fin du chantier ou de la mission. Un CDD à date indéterminée en soit. Il se limite aujourd'hui à certains secteurs, caractérisés par le fonctionnement en projet, typiquement le BTP. A la fin du contrat, le salarié a une **indemnité de licenciement**.



### Avec les ordonnances Macron-Pénicaud

A lire avec des lunettes 3D



Côté CDD c'est le grand chambardement. C'est simple, là où pour le moment le CDD dépend de la loi, avec les ordonnances il dépendra du droit conventionnel, autrement dit de la convention collective, encore autrement dit, chaque secteur pourra avoir des règles différentes.

Techniquement, les interlocuteurs sociaux pourront définir la **durée maximum** renouvellement compris ainsi que le nombre de **renouvellement maximum**. On peut très bien imaginer qu'une branche -à la condition que les syndicats soient d'accord bien entendu...- propose des CDD sur 5 ans avec 10 renouvellements possibles (en gros enchaîner 10 CDD de 6 mois pendant 5 ans).

Le délai de carence peut être tout bonnement supprimé.

Le **CDI de chantier peut être généralisé** par les branches. Il est ouvert à tous les secteurs, sans restrictions. A la fin du contrat, le salarié **n'a aucune indemnité de licenciement**.

N.B: la déréglementation est confiée à la branche. Outre l'évolution du rôle de la branche qui jusque là adaptait à la hausse le droit du travail, les syndicats devront être solides face à des employeurs alléchés par cette nouvelle possibilité. Surtout, il ne faudra pas qu'apparaisse un clivage générationnel dans la mesure où ce seront majoritairement les jeunes qui seront concernés par ces nouvelles conditions d'embauche.

Au final, sachant que le CDD est potentiellement déréglementé (à la liberté de la branche) et que le CDI de chantier est généralisé, dans quels cas les employeurs vont-ils encore recourir au CDI???

Les ordonnances ne suppriment pas le CDI de la loi, mais elles le suppriment de la pratique...

C'était « raconte-moi les ordonnances Macron-Pénicaud »,  
une mini-série en tracts qui réveille!