

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

3 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 237)

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° AS171

présenté par

M. Quatennens, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud,  
M. Larive, M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Ratenon,  
Mme Ressiguier, Mme Rubin, M. Ruffin et Mme Taurine

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE UNIQUE, insérer l'article suivant:**

Le livre II de la première partie du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'article 30 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 est ainsi modifié :

1° La section 3 du chapitre III du titre II est abrogée ;

2° La section 3 du chapitre VI, du titre III est abrogée.

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet article vise à rétablir dans le code du travail les normes relatives au contrat de chantier, et supprimer la possibilité de faire dépendre d'un accord de branche.

Selon le gouvernement, « le contrat de chantier permet au salarié de disposer des mêmes droits et protections qu'un salarié en CDI, notamment en matière de formation », ce qui, d'après les dispositions de l'ordonnance, est manifestement faux. Nous souhaitons donc revenir à l'intention initiale du gouvernement, qui était de sécuriser la relation de travail.

Qui sécurise-t-on en proposant un contrat dont on ne connaît pas la fin ?

L'ordonnance ne précise en rien les caractéristiques que doivent offrir les missions pouvant donner lieu à un contrat de chantier ou d'opération : le champ de la négociation est illimité.

En conséquence, les employeurs risquent de ne plus utiliser de CDD puisque le CDI de chantier permet :

- de ne pas avoir à justifier d'un motif de CDD (restreints par la loi)

- de ne pas payer la prime de précarité et de verser à la place une indemnité de licenciement beaucoup moins importante

La généralisation des CDI de chantier inaugure un avenir sombre pour les salariés français, dans lequel la précarité est généralisée : on entend déjà l'idée que les baux puissent être également précaires, car indexés sur les CDI de chantier. Ce qui signifierait qu'à la fin dudit CDI de chantier, le salarié perdrait à la fois son emploi et son logement.

L'employeur qui, dans beaucoup de situations, n'aurait pu engager en CDD, faute de motif, pourra non seulement priver son salarié des garanties liées à un véritable CDI mais également celles, pourtant déjà faibles, liées au CDD. Les salariés qui signeront un CDI de chantier n'auraient donc ni les avantages du CDI, ni les faibles compensations du CDD.