

Les projets d'ordonnances de la loi travail XXL : la « libération » pour les patrons, la soupe à la grimace pour les salarié-es !

13 septembre 2017

Les projets d'ordonnances de la loi travail XXL : la « libération » pour les patrons, la soupe à la grimace pour les salarié-es !

Le contenu des 5 projets d'ordonnances a été dévoilé le 31 août dernier... Ces textes devraient être adoptés le 21 septembre prochain en conseil des ministres. Voici leurs principaux contenus... et leurs conséquences néfastes pour les salarié-es.

Inversion de la hiérarchie des normes : au service de la flexi-précarité !

La loi El Khomri de 2016 avait déjà agrandi la brèche de ce qui était déjà négociable au niveau de l'entreprise, avec un système un peu différent : en prévoyant les domaines de droit public (auxquels on ne pouvait déroger), ce qui devait être ouvert à la négociation (en favorisant l'accord d'entreprises) et ce qui était supplétif (qui s'appliquait en l'absence d'accord d'entreprise). Toute la partie du code du travail sur la durée du travail, les congés, et repos avait été réécrite en ce sens. Là avec la même idée de faire basculer la négociation au niveau des entreprises, on se contente de poser des principes et des exceptions.

Désormais on prévoit :

- Des domaines où les branches ont la compétence exclusive (salaires minima, classifications, égalité professionnelle...);
- Certains domaines où c'est la branche qui décidera si les accords d'entreprises pourront y déroger ou non (la pénibilité, le handicap, nombre de délégués syndicaux)...
- Et tous les autres domaines relèveront de l'accord d'entreprise !

Un nouveau type - d'accord simplifié - parachève cette construction : cet accord, lié « au fonctionnement de l'entreprise en vue de préserver et développer l'emploi », permettra d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation, la rémunération... **même si les clauses d'un contrat de travail du salarié-e prévoient l'inverse ou d'autres dispositions !**

Et pour les salarié-es ?

Les règles des CDD et CDI de chantier sont renvoyées à la branche : suivant la branche dans laquelle on exerce sa profession, les règles de durée, de renouvellement des CDD, leur nombre total seront différents !

Exit les limites antérieures prévues pour tous et toutes dans le code du travail (pas de CDD plus de 18 mois sur un même poste, pas de renouvellement plus d'une fois d'un CDD !)

Et vive les contrats de chantiers qui n'auront de CDI que le titre et qui pourront varier d'une branche à

Les projets d'ordonnances de la loi travail XXL :

la « libération » pour les patrons, la soupe à la grimace pour les salarié-es !

Le contenu des 5 projets d'ordonnances a été dévoilé le 31 août dernier... Ces textes devaient être adoptés le 21 septembre prochain en conseil des ministres. Voici leurs principaux contenus... et leurs conséquences néfastes pour les salarié-es.

Inversion de la hiérarchie des normes : au service de la flexi-précarité !

La loi El Khomri de 2016 avait déjà agrandi la brèche de ce qui était déjà négociable au niveau de l'entreprise, avec un système un peu différent : en prévoyant les domaines de droit public (auxquels on ne pouvait déroger), ce qui devait être ouvert à la négociation (en favorisant l'accord d'entreprises) et ce qui était supplétif (qui s'appliquait en l'absence d'accord d'entreprise). Toute la partie du code du travail sur la durée du travail, les congés, et repos avait été réécrite en ce sens. Là avec la même idée de faire basculer la négociation au niveau des entreprises, on se contente de poser des principes et des exceptions.

Désormais on prévoit :

- **Des domaines où les branches ont la compétence exclusive (salaires minima, classifications, égalité professionnelle...)** ;
- **Certains domaines où c'est la branche qui décidera si les accords d'entreprises pourront y déroger ou non (la pénibilité, le handicap, nombre de délégués syndicaux)...**
- **Et tous les autres domaines relèveront de l'accord d'entreprise !**

Un nouveau type « d'accord simplifié » parachève cette construction : cet accord, lié « au fonctionnement de l'entreprise en vue de préserver et développer l'emploi », permettra d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation, la rémunération... **même si les clauses d'un contrat de travail du salarié-e prévoient l'inverse ou d'autres dispositions !**

Et pour les salarié-es ?

Les règles des CDD et CDI de chantier sont renvoyées à la branche : suivant la branche dans laquelle on exerce sa profession, les règles de durée, de renouvellement des CDD, leur nombre total seront différents !

Exit les limites antérieures prévues pour tous et toutes dans le code du travail (pas de CDD plus de 18 mois sur un même poste, pas de renouvellement plus d'une fois d'un CDD !)

Et vive les contrats de chantiers qui n'auront de CDI que le titre et qui pourront varier d'une branche à

- **Emplacement : ré-agir ensemble** > Mobilisations et actualités > Actualités >

- Adresse de cet article :

<https://solidaires.org/Les-projets-d-ordonnances-de-la-loi-travail-XXL-la-liberation-pour-les-patrons>