



Résumé

Source de précarité, socialement stigmatisant et insécurisant, le contrat à durée déterminée (CDD) et l'emploi intérimaire sont devenus en France une véritable variable d'ajustement.

Destructeur de la cohésion sociale, le contrat court est désormais une réponse

tactique à un problème structurel. Les rigidités de notre droit du travail incitent les employeurs à recourir démesurément aux CDD, très souvent détournés de leur objet : contrats conclus sans motif ou avec motif erroné, contrats successifs sans respect d'aucune période de carence, contrats « d'extra » conclus sans motif et sans contrat écrit, etc.

Si « le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail » (Art. L 1221-2 du Code du travail), la part des CDD dans les embauches est en très nette augmentation depuis 2008, atteignant près de 80 % en 2009. Les jeunes et les peu diplômés sont les premières victimes de ces contrats courts : la part des « formes particulières de l'emploi » (à savoir CDD et contrats saisonniers, intérim, stages et contrats aidés, apprentissage) était en 2009 de 50 % parmi les 15-24 ans contre 12,6 % des actifs sur l'ensemble de la population.

Pourtant, cet usage massif du contrat court n'a pas permis de réduire le taux de chômage des jeunes qui est aujourd'hui de près de 22 % pour les 15-24 ans. Loin d'être un instrument de flexibilité, le CDD incarne le summum de la rigidité contractuelle en matière de droit du travail. A l'issue d'une période d'essai très réduite, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent rompre le contrat avant son terme à l'exception d'un commun accord, de la conclusion d'un CDI, ou en cas de faute grave ou lourde.

De nombreux rapports alimentent le débat depuis une quinzaine d'années sur la dualité du marché du travail qu'exacerbe l'existence du contrat à durée déterminée. Les rigidités des contrats actuels que sont le CDD et le CDI n'offrent paradoxalement ni la sécurité ni la souplesse nécessaires aux employés et aux employeurs. Les salariés

qui ne connaissent que les contrats courts peuvent se retrouver dans des situations précaires qui se pérennisent pendant des années et les affectent bien au-delà du cadre du marché du travail, les empêchant parfois de se loger ou de pouvoir obtenir un prêt. Par ailleurs, l'utilisation actuelle démesurée, erratique et en dépit des règles légales du CDD démontre un réel besoin de souplesse au sein des entreprises. Ce besoin, que les employeurs cherchent à résoudre en ayant recours à des contrats pouvant être rompus sans procédure ni exigence de motivation, pourrait être satisfait sur le plan non de la rupture mais de l'exécution du contrat de travail : si dans le cadre du CDI la modification unilatérale du contrat de travail était plus facile et plus sécurisée, les employeurs ressentiraient nettement moins le besoin de recourir au CDD.

Cette étude propose de supprimer le CDD et d'instaurer un contrat à durée indéterminée pour tous en définissant tous les aspects juridiques de sa mise en œuvre.

Le contrat de travail unique que devient le CDI intègre deux innovations :

- 1. Nous proposons de généraliser le CDI en prévoyant un nouveau cas de rupture lors de la signature du contrat : la réalisation de l'objet initial défini.**
- 2. Pour sécuriser l'évolution de la vie du contrat de travail, nous proposons de permettre sa modification unilatérale dans un cadre très précis.**

Pour ce faire, il convient :

- (1) de distinguer, au niveau de la convention collective de branche étendue, des blocs du contrat susceptibles de faire l'objet d'une modification unilatérale si les parties se sont entendues sur ce point à la conclusion du contrat ou en cours d'exécution du contrat ; et des blocs dits intangibles, sauf accord des parties au moment même de la modification envisagée ;
- (2) au niveau du contrat de travail, prévoir les points qui seront « intangibles sauf accord des parties au moment de sa mise en œuvre » (par exemple, la rémunération fixe ou un montant minimal de rémunération, ou encore une fraction des fonctions), et ceux pour lesquels les parties s'accordent à l'avance la possibilité d'imposer à l'autre partie, à compter d'un délai convenu, une modification.

Les propositions

Afin d'en vérifier la cohérence et les bienfaits, cette proposition doit faire l'objet d'une expérimentation.

Avantages du nouveau contrat de travail

En assouplissant certaines rigidités contractuelles, les employeurs utilisant abusivement les CDD actuels seront beaucoup moins incités à recourir à ces contrats. La clarification opérée grâce à la généralisation du CDI permettra une meilleure communication sur les règles afférentes au CDI.

Par ailleurs, l'abrogation du contrat d'usage (visant les emplois dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou convention ou accord collectif étendu) que nous préconisons permettra l'arrêt d'abus en la matière.

Pour les salariés :

- le respect d'une procédure de licenciement avec entretien préalable, sauf dans le premier mois ;
- le respect pour tous de l'obligation de motiver la rupture (et donc de contester si motif mensonger) ;
- le respect pour tous d'un préavis (sauf les contrats dont l'objet se réalise en une semaine) ;
- la mise en place d'une obligation de reclassement à charge de l'employeur ;
- l'augmentation et la généralisation de l'indemnité de précarité égale à 20 % des salaires versés depuis l'embauche ;
- l'interdiction de conclure plusieurs CDI à objet défini, quel que soit cet objet, sans respect d'un délai de carence,

dont la durée est fonction de la durée du CDI précédent ;

- l'assouplissement du contrat de travail permet une sécurisation des prévisions contractuelles pour le salarié. Il s'accompagne de deux garanties :

(1) seules pourront lui être imposées des modifications unilatérales du contrat qui auront été prévues par la convention collective de branche étendue, à laquelle il reviendra de définir le socle intangible du contrat et pour lesquelles le salarié aura en outre individuellement donné son accord lors de la conclusion de son contrat de travail : cet accord donné à l'avance sera valable et opposable, contrairement à ce que prévoit aujourd'hui la jurisprudence.

(2) Le salarié pourra aussi utiliser cette faculté et l'opposer à l'employeur.

Pour les employeurs :

- la possibilité de licencier pour les motifs de licenciement de droit commun pendant toute l'exécution du contrat ;
- pour les contrats inférieurs à un mois, pas de procédure d'entretien préalable pour les CDI dont l'objet se réalise moins d'un mois après l'embauche et pas de préavis pour les CDI dont l'objet se réalise moins de trois jours après l'embauche. Seule subsiste l'obligation de notifier le licenciement et son motif *via* la lettre de licenciement ;
- l'assouplissement – très encadré – de la modification du contrat de travail ;
- la sécurisation des prévisions contractuelles.