

REUNION PARITAIRE DU 14 SEPTEMBRE 2007 SUR LA MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL

L'ENTREE DANS L'EMPLOI

Note de problématique

Le document de synthèse des travaux du groupe de travail paritaire "contrat de travail" de la délibération sociale¹ a fait apparaître que si le CDI constitue la forme principale du contrat de travail, la majorité des embauches se fait encore en contrats courts même si, sur les 10 dernières années, les embauches en CDI ont augmenté deux fois plus vite que les embauches en CDD.

Cette situation est la résultante de plusieurs facteurs d'inégale importance :

- essentiellement, recours au CDD et à l'intérim dans les conditions prévues par le Code du Travail pour faire face à des besoins de remplacement de salariés absents, à des surcroûts d'activité, ou en raison d'usages, etc,
- utilisation des différents instruments de la politique de l'emploi (CIE...),
- mise en œuvre des dispositifs d'alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage...),
- craintes de la complexité des procédures, de leurs délais, de l'insécurité juridique et des coûts liés à la rupture du CDI,
- incertitude sur la pérennité de l'activité ayant conduit au recrutement (manque de visibilité économique),
- besoin de s'assurer de l'adéquation des compétences et du comportement (savoir faire et savoir être) des personnes au poste, alors que les périodes d'essai en France sont parmi les plus courtes en Europe.

Cette situation est génératrice d'un sentiment d'insécurité voire de précarité chez les salariés qui estiment que la réalisation de projets à long terme s'en trouve entravée (achat de logement...). En outre, le sentiment de précarité s'accroît avec la durée de recherche d'emploi à l'issue d'un contrat court.

Cependant, les salariés considèrent que leur embauche en contrat court ne freine pas leur intégration dans l'entreprise. De plus, il est établi que les CDD et l'intérim sont un instrument

¹ Ce document rappelait que :

- 89 % des salariés sont en CDI,
- 2/3 des embauches se font en CDD et 3,5 % en intérim,
- 35 % des CDD deviennent des CDI au bout d'un an,
- en outre 60 % des jeunes actifs de 18 à 24 ans (hors formation) sont en CDI.

d'insertion dans l'emploi (ils constituent dans les deux tiers des cas un tremplin vers le CDI), et permettent d'anticiper les embauches.

Ces différents éléments conduisent à s'interroger sur les dispositifs qu'il conviendrait de mettre en place pour rationaliser la situation, répondre aux besoins des entreprises et limiter le sentiment de précarité des salariés.

Indépendamment des dispositifs destinés à simplifier les procédures et à sécuriser les ruptures des contrats qui seront examinés ultérieurement, les mesures suivantes pourraient être envisagées :

- Une première mesure pourrait consister en la création d'une période d'essai cohérente, d'une durée suffisante pour permettre tant au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent qu'à l'employeur d'évaluer les compétences et le comportement du salarié dans le travail.

Une telle période, qui n'a pas vocation à gérer l'incertitude économique des entreprises, devrait permettre, si elle était suffisamment longue pour répondre aux objectifs qui lui sont assignés, de réduire le recours au CDD à l'embauche.

- Une deuxième mesure pourrait consister en la mise en place d'un CDI conclu pour la réalisation d'un objet précis. Ce type de contrat aurait pour but de répondre à l'incertitude sur la pérennité de certaines activités tout en apportant au salarié les garanties du CDI au cours de son exécution.

Lors de sa conclusion, ce CDI comporterait une clause prévoyant l'expiration du contrat lors de la survenance d'un événement précisément défini (réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu). Le motif réel et sérieux de la rupture serait ainsi défini à l'avance dans le contrat de travail, par accord des parties.

Ce contrat pourrait se poursuivre au-delà de la survenance de la cause de rupture initialement prévue, sous forme d'un CDI classique.

En l'absence de poursuite d'activité au-delà de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, l'intéressé pourrait bénéficier des indemnités de chômage dans les mêmes conditions qu'à l'occasion d'un licenciement classique (y compris des mesures d'accompagnement).

- Une troisième mesure pourrait résider dans la recherche d'un aménagement du CDI qui apporterait conjointement les sécurités nécessaires au salarié et les souplesses dont l'entreprise a besoin et qui pourrait comporter :
 - une période d'essai avec l'objectif précisé ci-dessus (voir première mesure),
 - une étape de validation économique répondant à l'incertitude des entreprises,
 - la poursuite des relations contractuelles suivant les règles de droit commun.

Les modalités de cet aménagement seraient à préciser dans le cadre des problématiques relatives à "l'évolution dans l'emploi" et à la "sortie de l'emploi".

- Enfin, une quatrième mesure pourrait être envisagée sous forme de simplification des clauses obligatoires à faire figurer dans certains types de contrats (CDD...) de façon à les sécuriser tant pour l'entreprise que pour les salariés.

L'efficacité de telles mesures est en partie conditionnée par l'amélioration des dispositifs de formation initiale et d'orientation sur lesquels les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'adresser des préconisations aux pouvoirs publics. Celles-ci devraient avoir pour finalité de faciliter l'accès à l'emploi des primo demandeurs.

Les difficultés que rencontrent certains jeunes sans emploi pour intégrer le monde de l'entreprise ne sont pas acceptables dans notre société alors que, dans le même temps, certaines entreprises rencontrent des difficultés pour recruter des jeunes. Il serait souhaitable de rechercher en commun, parallèlement aux dispositifs existants, des mesures adaptées pour les aider à trouver un premier emploi.
