

L'Express du 03/01/2005

Faut-il un contrat de travail unique?

propos recueillis par Julie Joly

Encensé par Nicolas Sarkozy, le rapport de Michel Camdessus, ancien directeur général du Fonds monétaire international, prône la création d'un contrat de travail unique. Une idée controversée

Pour

Pierre Cahuc

Professeur d'économie à l'université Panthéon-Sorbonne

« Le système dual CDD-CDI est inégalitaire »

Il est urgent de réformer notre Code du travail, car la très forte précarité de l'emploi en France est un problème majeur. Au total, 12% des salariés sont en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim. Les femmes, les immigrés et les jeunes sont les premiers touchés: 60% des jeunes de 20 ans qui travaillent ont un contrat temporaire. En Europe, seule l'Espagne fait moins bien que nous. Or les précaires, on le sait, ont plus de mal que les autres à trouver un logement, à contracter un prêt et plus généralement à assurer leur autonomie... Bref, nous sommes dans un système très inégalitaire, qui pénalise d'abord les populations les plus fragiles.

Mais transformer un CDD en CDI est une opération risquée pour l'entreprise. Contrairement aux personnes en CDD, un salarié en CDI peut contester son licenciement économique devant le juge. Cette insécurité juridique pèse lourd sur les épaules de l'employeur. Voilà pourquoi, en France, plus de la moitié des contrats temporaires ne sont pas transformés en CDI. D'où l'intérêt du contrat de travail unique. Il permettrait de sortir d'un système dual particulièrement inégalitaire pour lui en substituer un plus harmonieux et progressif. Comment cela? En supprimant la limite de durée des CDD. En cas de licenciement, l'entreprise paierait à l'Etat une taxe, calculée en fonction du niveau de salaire des personnes concernées.

Du point de vue du salarié, l'ancienneté resterait une protection: plus il passe de temps dans une entreprise, plus son salaire est élevé et plus son licenciement, donc, coûterait cher. Pour l'employeur, on sortirait enfin du flou juridique: le coût d'un licenciement pourrait être estimé précisément et ne dépendrait plus de la décision (difficilement prévisible) d'un juge. Enfin, les chômeurs pourraient profiter d'un meilleur suivi. Les salariés en CDI se croient aujourd'hui mieux protégés que les autres. En réalité, les entreprises paient des sous-traitants pour assurer leur reclassement plutôt que de s'en charger directement.

Ce qu'il faut réellement améliorer, c'est la qualité de notre service public de l'emploi. Or, avec le contrat de travail unique, la taxe sur les licenciements financerait les caisses de l'ANPE et de l'assurance-chômage. Mieux: avec ce système, plus une entreprise licencierait, plus elle contribuerait à lutter contre le chômage. A l'inverse, les entreprises qui créeraient de l'emploi ne seraient pas pénalisées.

Contre

Maryse Dumas

Secrétaire confédérale de la CGT

« C'est introduire la précarité du CDD dans le CDI »

C'est l'exemple type de la fausse bonne idée. A priori, le principe d'un contrat de travail unique pour tous les salariés nous paraît très séduisant. La CGT s'était d'ailleurs opposée à la création du CDD. De là à défendre le rapport Camdessus, non! Tel qu'il est présenté, le nouveau contrat de travail introduit la précarité du CDD dans le CDI, alors que c'est exactement l'inverse qu'il faut faire: donner à tous les garanties d'un CDI et une vraie «sécurité sociale professionnelle». Or ce nouveau contrat de travail unique rend caduque toute la législation sur les licenciements: pas de contestation possible du motif du licenciement, pas de consultation des représentants du personnel, pas de plan social ni d'obligation de reclassement pour les employeurs. Les licenciements seraient facilités et les entreprises, dédouanées de leurs responsabilités vis-à-vis des salariés et des bassins d'emploi.

Le rapport prévoit, certes, de taxer les licenciements, mais qu'advient-il des salariés sur le carreau? L'utilisation des CDD est juridiquement encadrée. L'entreprise n'a pas le droit d'utiliser la précarité comme une

forme d'emploi permanent. D'ailleurs, même si c'est largement insuffisant, près de la moitié des contrats temporaires débouchent sur un CDI. Les personnes concernées ont un espoir de passer de la précarité à l'emploi stable... Alors qu'avec le nouveau contrat de travail unique la précarité est le seul horizon. Par ailleurs, le rapport entre le salarié et l'employeur devient strictement individuel. Pis, les indemnités augmentent avec l'ancienneté, qui se révèle du coup pénalisante. Si un employeur veut le minimum de contraintes, il aura intérêt à encourager le renouvellement permanent de ses effectifs. C'est le contraire de ce qu'on doit faire! Il faut inciter les entreprises à investir dans l'emploi, dans sa stabilité et dans l'élévation des qualifications.

Chaque individu a besoin d'un niveau élevé de garanties collectives pour pouvoir s'investir à plein dans son travail. Toutes les études le prouvent: la flexibilité génère d'énormes problèmes de souffrance au travail. A l'inverse, plus on est en confiance, plus on est motivé et plus on est performant. Tout le monde y gagne. Dans une société développée comme la nôtre, promouvoir le mieux-disant social est notre meilleure arme pour lutter contre les délocalisations!

The logo for L'EXPRESS.fr, featuring the word "L'EXPRESS" in white capital letters on a red rectangular background, followed by ".fr" in black text.

L'ACTU : [Monde](#) | [France](#) | [Régions](#) | [Economie](#) | [bourse](#) | [Sport](#) | [Science](#) |
[High-tech](#) | [Photos & Vidéos](#) | [Débats & Blogs](#)
LE MAG : [Mode\(s\)](#) | [Saveurs](#) | [Ciné & spectacles](#) | [Voyages](#) | [Livres](#)
ET VOUS : [Emploi](#) | [Forum](#) | [Rencontres](#) | [Email gratuit](#) | [Newsletter](#) | [RSS](#)