

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.

**REUNION PARITAIRE DU 21 SEPTEMBRE 2007
SUR LA MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL**

L'EVOLUTION DANS L'EMPLOI

Note de problématiques

L'état des lieux réalisé par les groupes de travail de la délibération sociale a mis en évidence :

- que les parcours professionnels ne sont plus linéaires et que l'emploi à vie au sein d'une même entreprise ou d'un même métier n'est plus le modèle,
- que les mutations technologiques impliquent des évolutions rapides de la part des entreprises et des salariés.

Dans ce contexte, l'adaptation au changement est une donnée permanente de la vie des entreprises et des salariés.

La recherche de dispositifs permettant au salarié d'avoir un parcours professionnel cohérent et valorisant constitue dès lors une responsabilité tant des entreprises que des salariés.

De tels dispositifs devraient s'articuler autour de 5 axes principaux :

- La formation tout au long de la vie professionnelle
- La mobilité professionnelle et géographique
- La GPEC
- Les conditions d'exécution du contrat
- L'accès aux droits

Les orientations qui pourraient se dégager sur ces différents thèmes devront se faire dans le respect des principes et des dispositions issus des accords nationaux interprofessionnels sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur l'emploi des seniors et sur la diversité visant à assurer l'égalité des chances et la non discrimination.

Premier axe : la formation tout au long de la vie professionnelle

Le développement des capacités professionnelles des salariés est un enjeu pour la performance de l'entreprise et pour la conduite du parcours professionnel du salarié. Il requiert la mise en œuvre d'une politique de formation tout au long de la vie professionnelle. Il ne s'agit pas de faire de la formation un but en soi mais de permettre à chacun d'évoluer dans un emploi et de rebondir en cas de perte d'emploi.

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ouvre cette voie en permettant à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce notamment aux entretiens professionnels dont il bénéficie, au passeport formation, au DIF, ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe.

Dans le cadre de la mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle, chaque salarié doit être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes, en participant à des actions de formation réalisées dans les conditions définies par l'accord précité.

Une attention particulière devrait être accordée aux salariés sortis du système éducatif avec un faible niveau de formation initiale ou une formation inadaptée et à ceux qui accèdent plus rarement à une formation qualifiante.

A cet égard, les périodes de professionnalisation prévues par l'accord du 5 décembre susvisé, ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la branche professionnelle, notamment, par le biais des CQP.

Il appartiendra aux partenaires sociaux, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, de s'assurer que les dispositions dudit accord permettent de progresser dans la réalisation des objectifs ci-dessus et, au besoin, d'adapter ces dispositions en conséquence.

Deuxième axe : la mobilité professionnelle et géographique

La mobilité professionnelle et géographique accroît les possibilités d'évolution de carrière et de promotion sociale des salariés. Elle constitue également pour eux une protection contre la perte d'emploi.

Les dispositifs prévus par l'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle contribuent à cette mobilité.

Afin de faciliter la mobilité choisie, il serait souhaitable que celle-ci soit mise en œuvre dans l'entreprise suivant un processus organisé et concerté, destiné à permettre au salarié concerné de mieux maîtriser sa carrière.

En outre, la recherche de mesures d'accompagnement susceptibles d'être mises en place, dans le cadre d'une anticipation du changement ou d'une restructuration, au bénéfice des salariés et de leur famille participe de la même démarche pour lever les freins à la mobilité géographique interne ou externe. Les différents dispositifs du 1% logement (notamment loca-pass et mobili-pass) et du pass-GRL peuvent être utilement mobilisés à cet effet par les entreprises.

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel du salarié, son entreprise devrait s'employer à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Il conviendrait enfin, dans le même objectif, de rechercher avec les pouvoirs publics les moyens de faciliter le passage d'un régime à un autre (salarié du public / salarié du privé / travailleur indépendant / employeur).

Troisième axe : la GPEC

Dans une économie de connaissances en mouvement permanent, l'anticipation concertée de l'ensemble des mutations (économiques, technologiques, réglementaires, démographiques et environnementales) et de leur impact prévisible sur les métiers, l'emploi et ses caractéristiques, est une préoccupation partagée par l'ensemble des acteurs économiques et sociaux en France comme en Europe.

Elle est effet nécessaire à la réussite de l'actualisation et du développement des compétences tant par la formation que par la mobilité interne ou externe qui sont essentielles pour sécuriser les trajectoires professionnelles.

Cette démarche qui concerne les branches professionnelles, les entreprises et les salariés et leurs représentants ainsi que les territoires, n'est pas totalement nouvelle mais devrait, pour produire son plein effet, devenir un véritable outil de dialogue social.

Fondés sur les données démographiques et les perspectives économiques de l'entreprise, ces modes d'anticipation et de prévention devraient, pour gagner en efficacité, passer par la recherche d'outils simples, pratiques et adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises. Ces outils devraient fournir un cadre de réflexion aux salariés leur permettant d'être acteur de leur parcours professionnel. A cet effet ils devraient être transparents et pédagogiques.

Toutefois, s'agissant d'une anticipation concertée des mutations à caractère préventif, la GPEC ne devrait pas être considérée comme une condition de validité des PSE, ni comme un élément de ceux-ci.

Pour faciliter cette démarche au sein des entreprises, les partenaires sociaux des branches et des territoires devraient s'employer à mettre à la disposition de ces dernières une analyse croisée des perspectives propres à leur profession et à leurs bassins d'emploi à partir des données fournies par les CPNE et les COPIRE.

Quatrième axe : les conditions d'exécution du contrat

Dans le cours de leurs relations contractuelles, tant les salariés que les entreprises ont besoin de sécurité en particulier lorsque le parcours professionnel du salarié est amené à évoluer.

De ce point de vue, il conviendrait de clarifier les notions de modification des conditions de travail et de modification du contrat de travail, leur refus n'emportant pas les mêmes conséquences.

Il conviendrait également de revoir les modalités d'acceptation de telles modifications par le salarié, expresses dans certains cas, tacites dans d'autres pour les uniformiser et prévoir que

l'absence de réponse du salarié dans un délai défini doit valoir dans tous les cas acceptation de la modification proposée.

Enfin dans le cas où une modification du contrat de travail non liée à une suppression d'emploi est refusée par le salarié, la rupture ne devrait pas être considérée comme un licenciement économique.

De même, une rupture du contrat de travail due à la survenance d'une inaptitude d'origine non professionnelle ne devrait pas être considérée comme un licenciement.

Cinquième axe : l'accès aux droits

L'ouverture à certains droits légaux ou conventionnels est subordonnée à une condition d'ancienneté. Cette condition qui tient à la nature du droit concerné et à l'impact de son exercice sur le fonctionnement de l'entreprise, peut écarter de l'accès à ces droits un certain nombre de salariés qui, compte tenu de la nature de leur contrat de travail, n'atteignent pas l'ancienneté requise.

Une réflexion pourrait être envisagée au niveau des branches professionnelles pour évaluer les assouplissements susceptibles d'être apportés aux modalités de décompte de l'ancienneté dans l'entreprise en fonction de la nature des droits qui en dépendent.
