

Contrat de travail unique : un retour au XIXe siècle

Damien Sauze (économiste aux universités Paris-I et Paris-XIII)
Le Monde, 3 mai 2006

Les nouvelles dispositions pourraient balayer toutes les protections du salarié mises en place depuis 1890

Au XIXe siècle, on ne pouvait « *engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée* ». Cet article 1780 du Code civil était alors la seule règle qui encadrait la durée des relations salariales. La priorité des rédacteurs du Code civil avait été d'éviter toute possibilité d'asservissement en limitant dans le temps la durée du « contrat de louage de services » (l'ancêtre du contrat de travail). Ainsi, jusqu'à la fin du XIXe siècle, seul le contrat à durée déterminée (CDD) a une existence légale. Il faut attendre la loi du 27 décembre 1890 pour que soit mentionnée la possibilité d'un « *louage de services fait sans détermination de durée* » qui, dans ce cas, « *peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes* ».

A sa création, ce contrat à durée indéterminée (CDI) apparaît donc comme un contrat plus flexible que le CDD ! En 1907, H. Dantier soutenait, dans sa thèse de doctorat à la faculté de droit de Paris, qu'« *avec le contrat à durée déterminée, [l'industriel] devrait conserver les ouvriers en surnombre jusqu'à l'expiration de l'engagement, même si le travail venait à diminuer dans son établissement, d'où pour lui perte. Au contraire sous le régime de la convention sans détermination de durée, il peut se séparer de ses ouvriers aussitôt que leur concours lui est devenu inutile* ». A cette époque, le CDD est un engagement de la part de l'employeur pour une relation stable, il est un outil de fidélisation.

C'est seulement au cours du XXe siècle que le CDI est apparu comme un contrat recelant une plus grande potentialité de sécurisation de l'emploi, et cela grâce à l'accumulation de plusieurs décennies de négociations sociales, de jurisprudence et de législations visant à lutter contre le pouvoir arbitraire de licenciement. Dès 1936, branche par branche, les négociations entre partenaires sociaux ont abouti à l'inscription dans les conventions collectives de durées minimales de préavis à respecter en cas de licenciement, voire dans certains cas d'indemnités à verser. Ces droits ont été généralisés par une loi de 1958 pour le préavis, et une ordonnance de 1967 pour l'indemnité de licenciement. Avec les lois de 1973 (licenciement pour motif personnel) et 1975 (licenciement pour motif économique), le droit du licenciement a fait un progrès majeur en requérant de l'employeur qu'il stipule systématiquement le motif du licenciement, afin qu'en cas de contestation le juge puisse apprécier le caractère réel et sérieux de sa cause.

Sans ces sécurités acquises en un siècle, et que suspendent le contrat nouvelle embauche (CNE) et feu le contrat première embauche (CPE) durant les deux premières années, le CDI est un contrat de travail plus précaire que le CDD. Depuis la fin des années 1970, la recherche de flexibilité passait par le développement des emplois en CDD et de l'intérim. Faciliter le recours à ce type de contrats devait permettre de lutter contre le chômage. En 1978, au moment du débat de la loi sur les CDD à l'Assemblée nationale, le ministre du travail, plaidant pour un assouplissement des conditions de recours au CDD, déclarait que « *de nombreux employeurs qui auraient à proposer un travail temporaire hésitent, en raison de la conjoncture ou de la nature de la tâche, à conclure avec un salarié un CDD, qui leur paraît trop incertain* » et citait une étude du patronat selon laquelle, « *le niveau de l'emploi [aurait été à l'époque] de 6 % à 7 % inférieurs aux besoins potentiels, et cela en raison des hésitations des entreprises* ». Suite à la loi votée en 1979, le recours aux CDD s'est développé... sans qu'on observe de baisse du chômage. Entre 1983 et 2002, la probabilité pour un salarié de moins de 26 ans en CDD de se retrouver en CDI un an plus tard est passée de 53 % à 39 %.

Avec le CNE, le CPE, et la proposition de contrat de travail unique toujours au programme de l'UMP, c'est une nouvelle étape dans la quête de la flexibilité qui s'annonce. En supprimant le contrôle judiciaire des licenciements et la législation sur le CDD, le contrat unique supprime toute garantie d'une durée minimale d'emploi et toute justification du recours à des emplois de courte durée. Or, la solution pour que la transition vers l'emploi stable s'améliore n'est pas de supprimer tout encadrement juridique de l'emploi de courte durée, mais d'inciter les employeurs à convertir les emplois précaires en emplois stables. Une première possibilité, déjà souvent avancée dans le débat public, serait de moduler les cotisations sociales en fonction du recours aux CDD et à l'intérim. Une autre idée, plus originale, serait de faire progresser la prime de précarité et les droits à la formation en fonction de l'expérience professionnelle du salarié. La grande différence entre salariés en CDD et en CDI est que le second ne cesse d'accumuler des droits au fil de son expérience professionnelle, alors que le premier les perd à la fin de chaque contrat. Le droit à la formation n'est en effet pas transférable. La prime de précarité dépend déjà de la durée du contrat, mais l'idée serait de la rendre progressive en fonction du nombre de contrats déjà signés par le salarié afin d'inciter l'employeur à lui proposer un CDI.