

16 Arguments : avantages et inconvénients CDD et CPE comparés par Gérard Filoche

On nous vend n'importe quoi pour défendre le **CPE**, ce contrat sans droit imposé de façon discriminatoire à tous les jeunes de moins de 26 ans...

1°) On vous dit que le gouvernement va intervenir auprès des banques pour qu'elles ne refusent pas un prêt à un jeune en CPE...

Qui croit cela ? Les banques, elles font et feront ce qu'elles veulent ! Un banquier n'est pas un philanthrope.

En général un banquier vous fait un prêt si vous arrivez à lui démontrer que vous n'en avez pas besoin.

Le banquier, c'est quelqu'un qui vous prête un parapluie quand il fait beau mais qui vous le reprend dès qu'il pleut !

Tout jeune à la merci du licenciement du jour au lendemain, n'a pas seulement peur du refus d'un prêt par un banquier, il a surtout peur de ne pas pouvoir le rembourser !

2°) Locapass ? Il paraît qu'on va en "faciliter l'accès" et le nombre pour les jeunes

Mais la crainte avec un **CPE**, n'est pas seulement de ne pas trouver un logement, elle est de ne pas pouvoir payer son loyer du jour au lendemain

Tout jeune a la merci d'être mis à la porte sans motif, n'a pas seulement peur de ne pas avoir un logement, il a peur de ne pas pouvoir le payer.

Si le gouvernement fait mine de garantir un « prêt » et un « locapass », **c'est qu'il sent la faiblesse** de son **Cpe** !

3°) La peur de chaque jour qui vient

Au moins, un « CDD de six mois » à termes précis, c'est garanti six mois.

Mais un « **CPE** de deux ans » c'est pas garanti du tout : chaque jour on se couche sans savoir si on travaille encore le lendemain.

Lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, le CDD est conclu obligatoirement pour une durée minimale, pas le **CPE**.

4°) Même les entreprises multinationales du Cac 40 vont pouvoir « faire du CPE »...

Le **CPE**, à la différence du CNE n'est pas réservé aux entreprises de moins de 20 salariés, mais ouvert à toutes : ainsi Axa, AGF, Gan, Vivendi, Thalès, le Crédit Lyonnais, etc... les 100 premières entreprises du Cac 40, (qui ont gagné 57 milliards d'euros en 2004, et davantage en 2005) pourront prendre des « **CPE** » : mais en quoi ces entreprises qui font des bénéfices extraordinaires ont-elles besoin de cela pour embaucher ?

5°) Des sous en plus pour les grosses entreprises qui font déjà d'énormes bénéfices.

Villepin prévoit une exonération totale de charges patronales pendant trois ans à tous les contrats à durée indéterminée (CDI, CNE, **CPE**) signés au profit de jeunes de moins de 26 ans au chômage depuis plus de six mois.

Les 1000 entreprises de plus de 1000 salariés qui emploient déjà 3,5 millions de salariés et produisent 45 % du Pib vont donc engranger encore plus de bénéfices pour leurs actionnaires avec cet argent donné généreusement par l'état avec les impôts... des salariés.

Au début, en août dernier, prétendument, le "CNE" était réservé aux "petites entreprises" de moins de 20 salariés qui auraient eu "besoin de davantage de souplesse" pour embaucher, mais voilà que pour les moins de 26 ans, il n'y a eu plus cette pudeur : la mesure concerne tous les jeunes et toutes les entreprises.

6°) Aumône Unedic pour le CPE viré.

Dans le accord UNEDIC signé en décembre 2005 la filière « A » concerne les salariés ayant travaillé 6 mois dans les 22 mois précédant leur perte d'emploi ; elle ouvre droit à **7 mois** d'indemnisation. 17 % des chômeurs indemnisés relèvent actuellement de cette filière.

Une nouvelle filière (A+) a été créée. Elle est ouverte aux salariés ayant travaillé 12 mois au cours des 20 mois précédant la perte d'emploi. Elle permet une indemnisation de **12 mois**.

Dans le cadre du **Cpe**, s'il a travaillé au moins quatre mois, chaque jeune n'aura droit **qu'à une allocation forfaitaire** de 16,40 euros par jour soit 460 euros pendant seulement **2 mois**...

7°) 6 à 8 ans de super précarité pour tous les jeunes... et bientôt quel que soit l'âge... ?

Si le jeune est soumis à plusieurs CDD consécutifs, ils sont « requalifiables » en un CDI.

Mais avec le « **CPE** », en cas de rupture du contrat durant les deux premières années, un nouveau CNE entre l'employeur et salarié pourra être conclu après trois mois.

Le syndicat peut aller en justice à la place du salarié pour faire qualifier des CDD successifs en CPI (L 122-3-16) : dans le **CPE** pas de recours !

Les **CPE** peuvent se succéder sans motif, sans recours, sans contrôle : un jeune pourra en faire trois de suite, et être viré chaque fois au bout de deux ans, puis passé 26 ans, il pourra encore faire un contrat CNE de deux ans. Cela fait des années de précarité, toute la jeunesse. (Les CDD sont limités à 18 mois maxi)

8°) Un enchaînement sans fin de contrats précaires

Lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours sur le même poste à un nouveau CDD avant l'expiration d'un "délai de carence", égal au tiers de la durée du contrat précédent.

Pour le **CPE**, oui.

9°) Un CDD ou un stage avant un CPE comptera dans l'ancienneté ?

On nous dit « oui, mais les stages, CDD, etc... seront pris en compte dans le **CPE** pour calculer l'ancienneté » C'est déjà le cas pour les CDD lorsqu'il y a embauche consécutive... (L 122-3-10 al 3)

Quand aux « stages » il serait prévu qu'après trois mois, ils soient obligatoirement payés : ils devraient l'être du premier au dernier jour ! Soit on est salarié soit on est un stagiaire de la formation professionnelle et dans ce dernier cas, on doit aussi avoir un salaire !

C'est *déjà* un principe qu'un salarié en CDD soit embauché avec l'ancienneté de son premier contrat... **mais**

au fait le « contrat première embauche » peut donc être précédé d'une autre « première embauche » ?

10°) Un CDD, doit être payé jusqu'au terme.

Si l'employeur rompt un CDD sans motif, il doit payer le jeune salarié jusqu'au terme prévu pour son CDD.

11°) Virer un salarié et le remplacer par un CPE sera possible, par un CDD non.

Un CDD ne peut être conclu pour accroissement temporaire d'activité là où l'entreprise a procédé à un licenciement économique.

Un CPE pourra remplacer un salarié licencié.

12°) Un CDD ne peut pas servir à occuper un poste permanent de l'entreprise sinon c'est un CDI

Une succession de CPE sur des postes en CDI sera possible.

13°) Pour signer un CDD, il faut un motif exceptionnel :

- soit « surcroît exceptionnel de travail »
- soit « remplacement d'un salarié absent »

Pour signer un CPE, c'est le seul choix de l'employeur : qu'est-ce qui le guidera sinon la possibilité de pouvoir le mettre dehors sans motif ?

14°) Préavis pour un CPE : rien de nouveau.

Le gouvernement nous assure que le jeune CPE, présent depuis au moins un mois, bénéficiera d'un préavis de deux semaines pour un contrat de moins de six mois et d'un mois pour un contrat plus long.

C'était déjà le cas pour le CDI, (art L122-5 et 6) sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

15°) Le gouvernement précise que le jeune en Cpe recevra 8 % de son salaire brut en guise d'indemnités à la fin de son contrat.

Pour un Cdd, c'était 10 % d'indemnité de précarité d'emploi sur le salaire brut (tout pour baisser le salaire, vrai motif de toutes ces mesures).

16°) Mais le pire :

- **La rupture d'un Cdd doit être motivée pas celle du Cpe !** L'absence de motif, c'est la soumission totale à l'arbitraire, c'est une forme de barbarie juridique, c'est l'absence de recours, c'est le déni de droit, un recul d'un siècle de droit !