



Rebonds

Proposée par des experts, la mesure est reprise par François Hollande.

Supprimer les CDD, une fausse bonne idée

Par Damien SAUZE
mardi 14 décembre 2004

Par Damien Sauze doctorant en économie université Paris I- Panthéon-Sorbonne.

En quelques semaines, la proposition de supprimer les contrats de travail à durée déterminée (CDD) a été suggérée à deux reprises au gouvernement. Le rapport Camdessus commandé par Nicolas Sarkozy et le rapport Cahuc-Kramarz commandé par Nicolas Sarkozy et Jean-Louis Borloo, contiennent cette recommandation. Paradoxalement, c'est le premier secrétaire du Parti socialiste, François Hollande, qui a été le premier responsable politique à se saisir de cette mesure, en la reprenant à son compte, lors de l'émission, jeudi dernier sur France 2 «Cent Minutes pour convaincre».

Cette idée pourrait au premier abord être séduisante pour les salariés. Comment en effet ne pas se réjouir de la disparition d'un contrat de travail précaire ? Cependant croire que la suppression du CDD va entraîner la disparition des emplois précaires et du dualisme qui règne sur le marché du travail, est une erreur. En effet la suppression du CDD n'est envisagée que parallèlement à une réforme de la législation du CDI. Ainsi le rapport Camdessus propose que les protections contre le licenciement ne s'appliquent que graduellement avec la progression de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise. Les salariés nouvellement embauchés en CDI n'auront donc aucune garantie contre le licenciement et il sera facile pour l'employeur de les licencier à tout moment.

Le dualisme n'existera certes plus entre les salariés en CDD et les salariés en CDI, mais il prévaudra alors entre les travailleurs nouvellement embauchés et ceux ayant la plus forte ancienneté dans leur entreprise. On peut même présager que ce dualisme sera encore plus profond que celui qui existe aujourd'hui. Actuellement l'employeur ne peut se séparer d'un salarié en CDD avant l'arrivée à échéance du contrat. Avec cette réforme, tant que le salarié n'aura pas acquis un degré de protection assez élevé, il sera possible pour l'employeur de le licencier à tout instant et à moindre frais. Notons par ailleurs que si le recours aux CDD doit actuellement répondre à un nombre limité de motifs légitimes, le recours aux CDI de faible durée

ne serait soumis à aucune contrainte.

Si l'on veut maintenir les emplois précaires au rang d'exceptions, il faut maintenir le CDD comme contrat dérogatoire au droit commun et mieux encadrer et contrôler son utilisation. Actuellement, il suffit à l'employeur de respecter un délai de carence inférieur à la durée du CDD pour pouvoir à nouveau embaucher le même salarié sans que son contrat ne soit requalifié en CDI. Ainsi un salarié peut rester des années au service d'un même employeur en étant embauché sur des CDD espacés dans le temps, et ne jamais voir sa carrière progresser. Le problème n'est pas de supprimer les CDD, mais de lutter contre ses usages abusifs en faisant en sorte que leur utilisation soit circonscrite à l'exécution de tâches par nature temporaires. Cela implique de renforcer les obligations pour l'employeur de proposer un CDI à un salarié embauché en CDD dès lors que le cumul des périodes d'embauche dans l'entreprise du salarié sous forme de CDD dépasse un certain seuil au cours d'une période donnée par exemple dix-huit mois au cours des deux dernières années, alors qu'aujourd'hui, il suffit aux employeurs de faire des contrats successifs d'une semaine, en respectant un délai de carence de quelques jours, pour continuer à embaucher indéfiniment un salarié en CDD.

Une telle solution n'est certes pas une attaque imparable contre la précarité de l'emploi. Afin d'échapper à la requalification en CDI de leurs salariés, les employeurs de CDD pourront toujours avoir recours à des salariés différents à chaque fois. Mais ils subiront alors les vrais coûts d'une gestion instable de l'emploi. Alors qu'aujourd'hui les effets négatifs de la flexibilité de l'emploi sont supportés essentiellement par les salariés soumis à l'incertitude sur leurs revenus et au blocage de leur carrière, la flexibilité de l'emploi avec une véritable rotation des salariés éviterait de laisser à des salariés l'illusion d'une improbable «titularisation» et serait plus coûteuse en termes de recrutement et de formation pour les employeurs.

A l'inverse, l'adoption d'un contrat unique rendrait encore plus problématique le contrôle du développement des emplois de courte durée sans apporter d'amélioration à la situation des salariés titulaires de ces emplois. Elle ne peut qu'aboutir à favoriser une gestion précaire de l'emploi.

<http://www.liberation.fr/page.php?Article=261360>

© Libération