

Le coin des think tanks

Chaque mois, une question d'actualité vue par trois cercles de pensée

RUBRIQUE COORDONNÉE PAR
BÉATRICE MATHIEU



Faut-il en finir avec le CDI ?



JULIETTE MÉADEL
Cofondatrice de L'avenir n'attend pas

« Cette mesure n'aurait pas d'effet sur l'emploi »

LA SUPPRESSION DU CDI est présentée comme la panacée : elle libérerait les chefs d'entreprise des contraintes juridiques qui les empêchent de recruter et de licencier aussi simplement que la création de valeur l'exige. Les partisans de la suppression du CDI pensent en effet que le marché du travail français mériterait d'être assoupli. Cette vision repose sur une double imposture.

La première concerne la « rigidité » du droit du travail français. Non, le marché du travail français ne manque pas de flexibilité. D'une part, la France est

l'un des pays d'Europe où le taux de salariés en CDD est le plus important : en 2012, 10,3 % des salariés sont en CDD, et 2,8 % sont intérimaires. Deuxièmement, les chefs d'entreprise disposent d'outils juridiques leur permettant, lorsqu'ils respectent la loi, de rompre le contrat de travail et même de trouver un accord avec le salarié au moyen du départ négocié.

En revanche, les difficultés commencent en cas de contentieux. Les jugements des tribunaux des prud'hommes sont longs et aléatoires, ce qui n'est pas propice au retour à l'activité du salarié et entrave la visibilité du chef d'entreprise qui souhaiterait recruter rapidement. Néanmoins, la suppression du CDI ne changerait rien à l'organisation des conseils de prud'hommes, qui mériteraient d'être professionnalisés ou améliorés, comme le prévoit la réforme engagée par les pouvoirs publics.

La priorité est plutôt de sécuriser les parcours professionnels

La deuxième imposture concerne l'impact économique attendu de la suppression du CDI. La fin du CDI ne permettrait pas de faire baisser le chômage,

dont l'origine se trouve dans la faible capacité de la croissance à créer de l'emploi. Au-delà des mesures en faveur de l'investissement des entreprises, les pouvoirs publics doivent s'attacher, au contraire, à limiter la précarité des CDD, en misant sur la formation initiale et professionnelle et en améliorant les transitions entre les différents régimes. Les exemples étrangers, notamment des pays du nord de l'Europe, sont à cet égard instructifs : il faut jeter les bases de l'instauration d'une sécurisation des parcours dans l'emploi en France pour faciliter l'évolution professionnelle. Enfin, la simplification administrative et l'assouplissement des formalités qui pèsent sur l'activité des entreprises doivent être accélérés : réduire les complexités et les incertitudes liées à l'obtention de subventions, d'autorisations diverses, ainsi que le gouvernement a commencé à le faire.

Loin du simplisme du slogan « Il faut supprimer le CDI », ces propositions permettraient de modifier en profondeur le fonctionnement du marché du travail, d'améliorer la qualité de l'emploi, les conditions de travail et, à terme, de faire baisser le chômage.

ILLUSTRATION : ANTOINE MOREAU DUSAULT - PHOTOS : JÉRÔME CHATIN/LEXPANSION - NICOLAS REITZAU - AMBITION FRANCE



PATRICK LEVY-WAITZ
Président de la fondation ITG

« C'est le marché du travail qu'il faut refonder, pas le CDI »

EN FINIR AVEC LE CDI, LA BELLE AFFAIRE ! Certes, notre système social hérité du Conseil national de la résistance peut sembler dépassé. Le contrat de travail était alors la clé d'entrée pour une carrière de quarante ans dans la même entreprise. Une situation bien différente de l'économie du XXI^e siècle, faite d'adaptations constantes. Une économie où la souplesse est recherchée par les entreprises, où l'autonomie peut être désirée par les salariés, et où le chômage de masse constitue un mal endémique.

Cette nouvelle donne économique produit une réalité sociale faite de ruptures. La très grande majorité des cadres considère que « chacun connaîtra dans sa vie professionnelle plusieurs transitions et reconversions ». De plus, 83 % des embauches se font sous une forme d'emploi atypique (hors CDI temps complet), et les CDI signés aujourd'hui durent en moyenne deux ans. Le CDI (et sa protection ultime) est donc déjà un mythe. Mais casser un peu plus cette protection pour soulager de simples penchants idéologiques ou pour tenter des recettes aux effets incertains n'aurait qu'une conséquence : ajouter la peur de perdre son emploi à celle du déclassement.

Inutile de briser les règles d'hier sans avoir pensé à celles de demain

Le renouveau du modèle français, c'est donner la capacité à chacun de s'adapter dans un monde de ruptures. Ce sera bien plus efficace que de détruire, par

principe, les anciennes règles sans avoir imaginé les solutions de demain. L'urgence, c'est de bâtir des passerelles pour qu'un individu passe facilement d'un statut à un autre, d'une activité à une autre, d'un métier à un autre. C'est la combinaison de cette ambition et de la relance économique qui permettra de retrouver le chemin de l'emploi.

Pour nous Français, assoiffés de liberté mais peu enclins à la prise de risques, le duo gagnant serait donc : le soutien aux PME et aux ETI combiné à l'accompagnement des transitions professionnelles, et la capacité pour chaque individu de régulièrement monter en compétences. Ce serait la victoire d'une vision économique et sociale concrète plutôt qu'un débat idéologique de pure technique juridique. Le CDI n'est que l'arbre qui cache la forêt d'un marché du travail qu'il faut refonder du sol au plafond.



ÉRIC GÉRARD
Président fondateur d'Ambition France

« L'important, c'est d'assouplir ses modalités d'application »

LA FRANCE COMPTE plus de vingt contrats de travail différents, tous spécifiques à un métier, une situation professionnelle ou personnelle. Le CDI, le plus répandu, n'est donc qu'un contrat de travail parmi d'autres. Sa grande qualité est d'assurer au salarié la pérennité de son emploi. Son grand défaut, sa rigidité. Le CDI n'offre aucune possibilité d'adaptation à la réalité du monde du travail. Il paralyse les embauches car, si l'activité conjoncturelle des entreprises évolue, les seuls moyens pour s'y adapter sont le licen-

ciement, le chômage technique ou le recours aux heures supplémentaires. Parallèlement, les salariés n'ont pas la liberté d'adapter leur temps de travail à leurs propres aspirations ou situations.

Une durée de travail qui s'adapte à l'activité de l'entreprise

Pendant des décennies, plutôt que de repenser le CDI, les gouvernements ont multiplié les passe-droits pour adapter ce contrat rigide aux situations particulières. Le problème n'est donc pas de savoir s'il faut conserver le CDI, mais plutôt de chercher à le rendre plus souple dans ses modalités d'application.

Dans ce contexte, le « contrat de travail à temps variable » (CTV) pourrait être une avancée majeure. Ce n'est pas une rupture radicale avec le CDI puisqu'il resterait un contrat à durée indéterminée, mais il permettrait d'adapter le temps de travail aux caractéristiques des entreprises, particulièrement des PME et TPE. En fonction de l'activité de l'entreprise, ou au choix du salarié, ce contrat donnerait la possibilité de faire varier individuellement les horaires hebdomadaires de travail. La durée de travail pourrait ainsi varier de 25 à 45 heures par semaine en fonction du carnet de commandes de l'entreprise, d'un commun accord entre les parties sur préavis, contractualisé branche par branche. La rémunération serait, bien sûr, proportionnelle aux heures réellement travaillées. Mais, annuellement, elle ne pourrait être inférieure à douze fois le smic, tandis que le nombre d'heures travaillées sur l'année ne pourrait excéder 1586.

Différente de l'annualisation du temps de travail par son caractère individuel et sa rémunération adaptée, cette proposition permettrait de simplifier la législation du travail actuelle en rendant caducs nombre de contrats de travail spécifiques. Ce contrat éviterait aussi le recours aux heures supplémentaires, au chômage partiel ou au licenciement, et favoriserait le maintien dans l'emploi en cas de difficultés économiques passagères subies par l'entreprise. Une solution idoine pour en finir avec un marché du travail à deux vitesses.

LEURS ORIENTATIONS DE PENSÉE

L'avenir n'attend pas est un think tank proche du Parti socialiste, dont Juliette Méadel est la porte-parole. *La fondation ITG* travaille surtout sur les questions d'emploi et se distingue par sa méthode, fondée sur des remontées de terrain des salariés qui vivent concrètement l'évolution des formes d'emploi. *Ambition France*, qui se présente comme le think tank de la société civile, travaille largement sur les questions de droit du travail.