

INSTITUT
MONTAIGNE



Un CDI pour tous

Céline GLEIZE

ÉTUDE NOVEMBRE 2011

L'Institut Montaigne est un laboratoire d'idées - *think tank* - créé fin 2000 par Claude Bébéar et dirigé par Laurent Bigorgne. Il est dépourvu de toute attache partisane et ses financements, exclusivement privés, sont très diversifiés, aucune contribution n'excédant 2 % de son budget annuel. En toute indépendance, il réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des représentants de la société civile issus des horizons et des expériences les plus variés. Il concentre ses travaux sur trois axes de recherche :

Cohésion sociale

Mobilité sociale, intégration des minorités, légitimité des élites...

Modernisation de l'action publique

Réforme de l'État, éducation, système de santé...

Stratégie économique et européenne

Compétitivité, spécialisation industrielle, régulation...

Grâce à ses experts associés (chercheurs, praticiens) et à ses groupes de travail, l'Institut Montaigne élabore des propositions concrètes de long terme sur les grands enjeux auxquels nos sociétés sont confrontées. Il contribue ainsi aux évolutions de la conscience sociale. Ses recommandations résultent d'une méthode d'analyse et de recherche rigoureuse et critique. Elles sont ensuite promues activement auprès des décideurs publics.

À travers ses publications et ses conférences, l'Institut Montaigne souhaite jouer pleinement son rôle d'acteur du débat démocratique.

L'Institut Montaigne s'assure de la validité scientifique et de la qualité éditoriale des travaux qu'il publie, mais les opinions et les jugements qui y sont formulés sont exclusivement ceux de leurs auteurs. Ils ne sauraient être imputés ni à l'Institut, ni, a fortiori, à ses organes directeurs.

*Il n'est désir plus naturel
que le désir de connaissance*

INSTITUT
MONTAIGNE



À PROPOS DE L'AUTEUR

Céline Gleize, Avocate depuis 2001, Céline Gleize est associée du département droit social de la SELARL d'avocats VINCI depuis janvier 2010.

Céline Gleize remercie Anne Alcaraz, Pierre Cahuc et Florence Quentier.

Un CDI pour tous

par Céline Gleize

ÉTUDE - NOVEMBRE 2011

SOMMAIRE

Introduction	5
Chapitre I CDI vs CDD : une dualité sur le marché du travail qui nuit tant aux employeurs qu'aux employés	7
1. Le CDD : un dispositif exceptionnel qui s'est banalisé.....	7
2. Les jeunes et les peu diplômés, premières victimes des contrats courts	9
Chapitre II La proposition : le CDI devient la norme unique de recrutement	19
1. Créer un nouveau motif de rupture du contrat de travail : L'objet initial défini	19
2. Pour favoriser un réel maintien en poste du salarié « ex CDD », assouplir l'évolution de la vie du contrat	20
Annexe : La proposition détaillée	23
1. Supprimer le CDD sans générer une rigidification du système : généraliser le CDI, tout en développant un nouveau cas de rupture.....	23
2. Pour favoriser un réel maintien en poste du salarié « ex CDD », assouplir l'évolution de la vie du contrat tout en la sécurisant pour promouvoir la mobilité interne (et externe)	33
Annexes complémentaires	43

INTRODUCTION

Source de précarité, socialement stigmatisant et insécurisant, le contrat à durée déterminée (CDD) est devenu en France une véritable variable d'ajustement. Destructeur de la cohésion sociale, le CDD est désormais une réponse tactique à un problème structurel. Le rôle économique des CDD « est de rendre moins coûteux les ajustements des effectifs dans le temps¹ », ce qui implique qu'en cas de récession ou de réduction nette de l'activité, « les entreprises s'adaptent d'abord et avant tout en réduisant les flux d'embauche en CDD et les flux de transformation de CDD en CDI² ». L'emploi intérimaire est également un indicateur du ralentissement ou de la reprise du marché du travail, comme en témoigne la chute de près d'un quart du nombre d'intérimaires entre 2008 et 2009 suivie d'une hausse de 20 % sur l'année 2010 considérée par Pôle emploi comme étant à l'origine de la « quasi-totalité des créations nettes d'emplois en 2010³ ».

Au quatrième trimestre 2010, le taux d'emploi⁴ en CDI s'élevait à 48,8 % de la population des 15-64 ans tandis que le taux d'emploi en CDD/intérim s'est établi à 6,8 %⁵. La part des CDD dans les embauches reste cependant particulièrement élevée, atteignant 79,5 % en 2009 et ne descendant pas sous le seuil de 70 % depuis 2002.

Rapport Boissonnat⁶ (1995), Rapport Supiot⁷ (1999), Rapport Blanchard et Tirole⁸ (2003), Rapport Cahuc et Kramarz⁹ (2003), Rapport Virville¹⁰ (2004), Rapport Camdessus¹¹ (2004), Rapport Attali¹² (2010)... Autant de rapports qui depuis une quinzaine d'années alimentent le débat sur la dualité du marché du travail qu'exacerbe

¹ Eric Maurin, *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions*, La république des idées, 2009.

² *Ibid.*

³ AEF, « L'intérim explique la quasi-totalité des 119 700 créations nettes d'emplois en 2010 (Pôle emploi) », n° 146621, 10 mars 2011.

⁴ Taux d'emploi selon l'INSEE : Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe.

⁵ INSEE, « Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi) - 4^e trimestre 2010 », n° 60, 3 mars 2011.

⁶ Jean Boissonnat, *Le travail dans vingt ans*, Odile Jacob, 1995.

⁷ Alain Supiot, *Au-delà de l'emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999.

⁸ Olivier Blanchard, Jean Tirole, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport du CAE, 2003.

⁹ Pierre Cahuc, Francis Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie ; ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, 2004.

¹⁰ Michel de Virville, *Pour un code du travail plus efficace*, Rapport au ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 2004.

¹¹ Michel Camdessus, *Le sursaut, vers une nouvelle croissance pour la France*, Rapport officiel, 2004.

¹² Jacques Attali, Commission pour la libération de la croissance, *Une ambition pour dix ans. Une mobilisation générale pour libérer la croissance et donner un avenir aux générations futures*, Rapport au Président de la République, 2010.

l'existence du contrat à durée déterminée et qui s'interrogent sur la mise en place d'un contrat unique. Les rigidités des contrats actuels que sont le CDD et le CDI n'offrent paradoxalement ni la sécurité ni la flexibilité nécessaires aux employés et aux employeurs.

Ces rapports et contributions ont expliqué les méfaits et effets pervers des contrats courts mais les propositions qui ont été formulées n'ont jamais vu le jour, faute de volonté politique, faute d'accords entre partenaires sociaux, ou faute de prise en compte de la complexité des mécanismes juridiques à l'œuvre pour instaurer un contrat unique.

Cette étude propose de supprimer le CDD et d'instaurer un contrat à durée indéterminée pour tous en envisageant la traduction juridique d'une telle décision.

Un CDI pour tous : proposition en un coup d'œil

Le CDI deviendrait la norme unique de recrutement.

- 1.** Nous proposons de généraliser le CDI en prévoyant un nouveau cas de rupture du CDI lors de la signature du contrat. La suppression du CDD doit être accompagnée d'un mécanisme global assouplissant la rupture du CDI lorsqu'il est conclu en lieu et place de l'ancien CDD. Cet assouplissement passe notamment par l'instauration d'un nouveau motif de rupture du contrat de travail : la réalisation de l'objet initial défini.
- 2.** Pour sécuriser l'évolution de la vie du contrat de travail, nous proposons de permettre sa modification unilatérale dans un cadre très précis.
- 3.** Afin d'en vérifier la cohérence et les bienfaits, cette proposition doit faire l'objet d'une expérimentation.

CHAPITRE I

CDI vs CDD : UNE DUALITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL QUI NUIT TANT AUX EMPLOYEURS QU'AUX EMPLOYÉS

1. LE CDD : UN DISPOSITIF EXCEPTIONNEL QUI S'EST BANALISÉ

En droit français, le CDI est la norme de droit commun.

Le CDD et le contrat d'intérim (qui obéit aux mêmes règles que le CDD et peut intervenir dans les mêmes cadres) sont des contrats d'exception, qui – sauf exception à l'exception – ne doivent pas permettre de pourvoir un emploi correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En France, le recours au CDD n'est en principe possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement énumérés par la loi, dans le cadre des mesures pour l'emploi ou encore pour assurer une formation professionnelle.

Sont ainsi autorisés :

- les contrats devant pourvoir au remplacement d'un salarié absent ;
- les contrats devant permettre à l'employeur de faire face à l'accroissement temporaire d'activité, ou à une tâche occasionnelle ;
- le contrat vendanges ;
- les contrats visant les emplois saisonniers ;
- les contrats à durée déterminée d'usage (visant les emplois dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou convention ou accord collectif étendu).

En dehors de ces cas de recours spécifiques, un CDD peut également être conclu si le salarié a plus de 57 ans et qu'il est soit en recherche d'emploi depuis au moins 3 mois, soit bénéficie d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou

désormais d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (c'est le contrat sénior, qui existe depuis l'été 2006 mais qui n'a donné lieu à quasiment aucune utilisation).

Depuis 2008, les ingénieurs et cadres peuvent se voir proposer un contrat à durée déterminée à objet défini, conclu pour la réalisation d'un projet déterminé, dont la durée doit être comprise entre 18 et 36 mois.

Enfin, les CDD dits « aidés » s'accompagnent d'une aide étatique pour les employeurs et/ou pour les salariés ainsi que dans certains cas, d'actions de formation professionnelle.

À cette multiplicité de cas de recours répond une multiplicité de règles, s'agissant tant du renouvellement du contrat que du respect de délais de carence en cas de renouvellement, ou encore des conditions de rupture du CDD.

Le dispositif est juridiquement complexe mais peut, dans son principe, être résumé comme suit : utilisé dans le cadre légal, et passé une période d'essai très courte, le CDD ne peut être rompu avant terme pour les causes qualifiées de causes réelles et sérieuses de licenciement dans le cadre des CDI ; il peut en revanche prendre fin, à son terme ou à la réalisation de son objet, sans qu'aucune procédure de rupture soit respectée, et sans qu'il soit nécessaire à l'employeur de prouver l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement (voir annexe 1 et 2 p. 43-45).

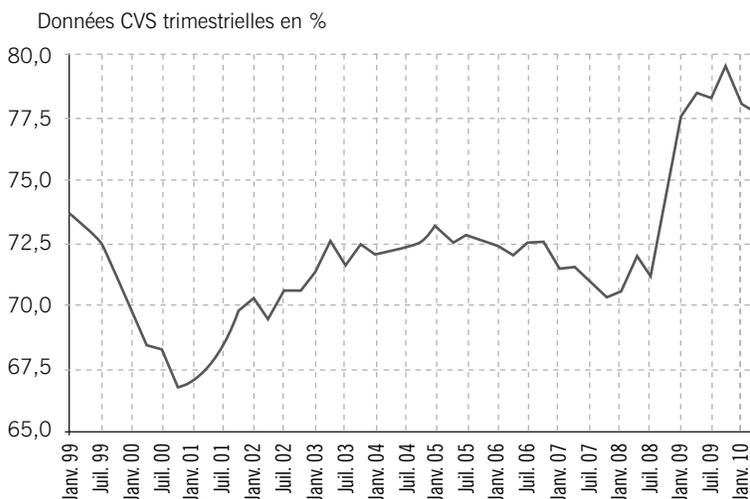
Dans les faits, **l'exception s'est banalisée**. Si « le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail » (Art. L 1221-2 du Code du travail), **la part des CDD dans les embauches est en très nette augmentation depuis 2008, atteignant 79,5 % en 2009**¹³. Par ailleurs, la part des « formes particulières d'emploi » (CDD, contrats saisonniers, intérim, stages et contrats aidés, apprentissage)¹⁴ a doublé en 15 ans, « passant de 1982 à 2009 de 5 % à 11 % de l'emploi total (voir figure 2 p. 10) et de 6,5 % à 12,6 % dans l'emploi salarié tout en restant minoritaire. En revanche, chez les jeunes, la part de ces formes particulières d'emploi a augmenté tout au long des années 1980 et 1990 avant de se généraliser puisqu'elle représente, en 2009, près de la moitié des emplois, contre près d'un sur cinq en 1982¹⁵. » (voir figure 3 p. 11).

¹³ DARES, *Les mouvements de main d'œuvre au deuxième trimestre 2010*, n° 088, décembre 2010.

¹⁴ L'INSEE souligne que « capter le statut des emplois par l'intermédiaire d'une enquête est délicat car les individus interrogés ne connaissent pas toujours avec suffisamment de précision leur contrat de travail. Ainsi les contrats aidés sont mal renseignés dans l'enquête Emploi ce qui ne permet pas de les isoler dans les formes particulières d'emploi. Ils se retrouvent confondus avec les CDD. »

¹⁵ Insee, *Marché du travail, séries longues*, n° 116, décembre 2010.

Figure 1 : Part des CDD dans les embauches



Établissements de 10 salariés ou plus. France métropolitaine.

Source : Dares, *Les mouvements de main d'œuvre au deuxième trimestre 2010*, n° 088, décembre 2010.

La part des CDD dans les embauches a atteint 79,5 % au quatrième trimestre 2009 après avoir oscillé entre 70 % et 73 % entre 2002 et 2008. La part des CDD dans les embauches s'est légèrement infléchi depuis 2009, passant de 78,1 % à 77,6 % entre le premier et deuxième trimestre 2010 mais reste particulièrement élevée.

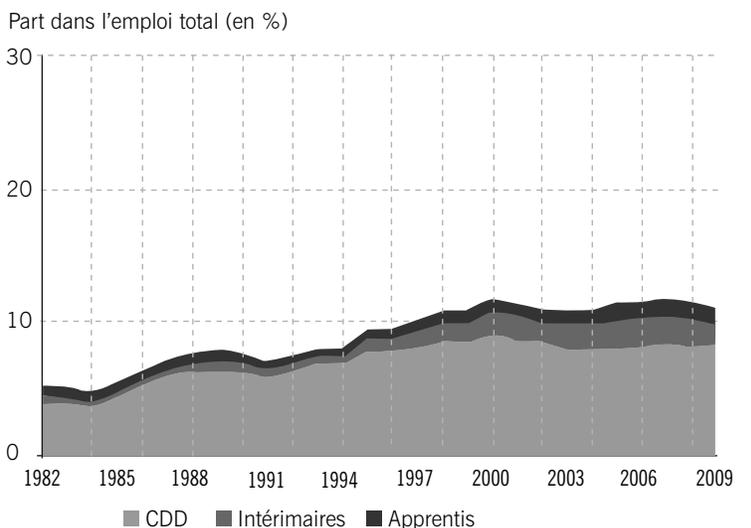
2. LES JEUNES ET LES PEU DIPLÔMÉS, PREMIÈRES VICTIMES DES CONTRATS COURTS

Ce sont les jeunes et les personnes peu diplômées et peu qualifiées qui sont principalement visés par ces contrats courts.

En effet, **la part des « formes particulières de l'emploi » (à savoir CDD et contrats saisonniers, intérim, stages et contrats aidés, apprentissage) était en 2009 de 49,7 % parmi les 15-24 ans contre 12,6 % des actifs sur l'ensemble de la population.** Ainsi, la moitié des salariés embauchés en CDD, stage ou apprentissage

ont moins de 29 ans, alors que la moitié des salariés en contrat à durée indéterminée ont plus de 43 ans¹⁶. Hors contrats en alternance, le nombre de jeunes âgés de 15 à 29 ans employés en CDD et emplois aidés dans le secteur privé ou dans des entreprises publiques s'élève à 25 % et à 5 % pour les contrats en intérim contre respectivement 10 % et 2 % pour l'ensemble des actifs¹⁷.

Figure 2 : Développement des « formes particulières d'emploi » tous âges confondus



France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans et plus.

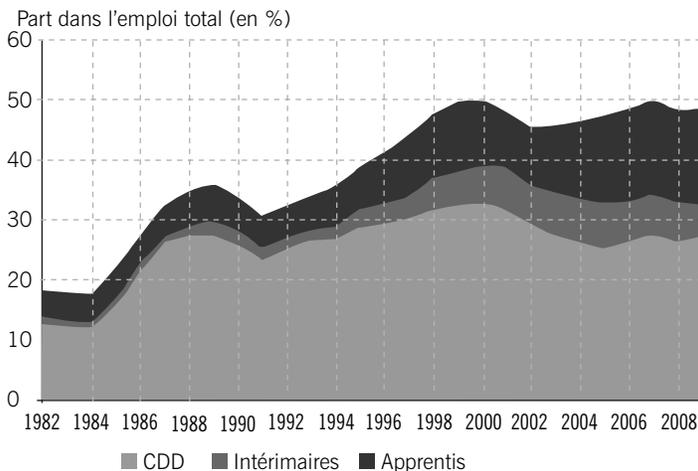
Source : Insee, *enquête Emploi corrigée de la rupture de série en 2003*, n° 116, Société, décembre 2010.

La part des « formes particulières d'emploi » (CDD, contrats saisonniers, intérim, stages et contrats aidés, apprentissage) a doublé en 15 ans, passant de 1982 à 2009 de 5 % à 11 % de l'emploi total.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ DARES, *Emploi et chômage des 15-29 ans en 2009*, n° 072, octobre 2010.

**Figure 3 : Développement des « formes particulières d'emploi »
chez les jeunes de 15 à 24 ans**



France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans à 24 ans.

Source : Insee, enquête Emploi corrigée de la rupture de série en 2003, n° 116, Société, décembre 2010.

Chez les jeunes, la part des formes particulières d'emploi a augmenté tout au long des années 1980 et 1990 avant de se généraliser puisqu'elles représentent, en 2009, près de la moitié des emplois, contre près d'un sur cinq en 1982.

Seuls 30 % des jeunes signent pour leur première embauche un CDI¹⁸. Les 70 % restants sont contraints de jongler entre contrats précaires (CDD, stages, contrats aidés, intérim, etc.) et chômage. Tous diplômés confondus, cinq ans en moyenne sont nécessaires pour s'insérer durablement dans l'emploi, la proportion de jeunes détenteurs du brevet ou sans diplôme occupant un emploi précaire étant deux fois plus élevée que celle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur : « au niveau bac, la part des emplois temporaires en pourcentage de l'emploi total est encore de 15 % cinq ans après la sortie de formation initiale, et de 20 % au niveau brevet ou sans diplôme¹⁹ ». L'allongement continu depuis une vingtaine d'années de cette période de « bizutage social »²⁰ s'accompagne d'une précarisation de la population : 20,2 % des 16-25 ans vivent sous le seuil de pauvreté, contre 13 % pour le reste de la population²¹.

¹⁸ *Enjeux Les Echos*, « La France n'aime pas ses jeunes », février 2011.

¹⁹ *Le Monde*, « 2012, comment sortir les jeunes de la précarité », 22 février 2011.

²⁰ Expression de François Chérèque, *In Enjeux Les Echos*, op. cit.

²¹ Commission sur la politique de la jeunesse, *Livre vert*, juillet 2009.

Historique des contrats de travail temporaires

Si les agences de travail temporaire datent du début du XX^e siècle, la base légale du travail temporaire (articles L 1251-1 et suivants du Code du travail) a été pour la première fois définie par la loi du 3 janvier 1972 dont l'objet principal était de limiter les cas de recours au travail temporaire ainsi que d'apporter des garanties aux intérimaires²². En 1979, le législateur introduit par ailleurs la possibilité de signer des CDD. Alors que le chômage des jeunes ne cesse de croître, pour atteindre à la fin des années 70 des niveaux inconnus jusqu'alors, aucune limitation à l'utilisation du CDD n'existe jusqu'en 1990, date à laquelle sont introduites dans la loi²³ les possibilités de recours au CDD que nous connaissons aujourd'hui (remplacement de salariés absents, surcroît temporaire d'activité, etc.) ainsi que les règles stipulant qu'un CDD ne doit pas permettre de pourvoir un emploi correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise, qu'un délai de carence doit être respecté entre des CDD successifs et que le CDD ne peut être renouvelé qu'une seule fois pour une durée globale maximale de 18 mois. A noter que les règles relatives à l'intérim, autre forme d'emploi précaire, sont alignées sur celles régissant le recours au CDD (seule différence dans les règles régissant le recours à ces contrats courts, le non respect des délais de carence n'est pas sanctionné, dans l'intérim, par la requalification du contrat en CDI ; en outre, le contrat d'intérim coûte plus cher à l'entreprise cliente, qui doit assumer le coût du salarié ainsi que la rémunération de la société d'intérim). Comme le souligne Eric Maurin, depuis 1982 « on assiste à un mouvement pendulaire, au gré des alternances politiques, entre des régulations plus ou moins restrictives ; mais l'essentiel reste en place. Ces oscillations reflètent une hésitation entre le désir de limiter les recours abusifs à des emplois précaires, d'une part, et la crainte de freiner l'embauche, d'autre part²⁴ ».

Comme l'a souligné le Conseil d'orientation pour l'emploi, « du fait de l'accès majoritaire à des emplois à durée déterminée, les phases d'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi sont caractérisées par une forte « mobilité », avec des entrées et des sorties de l'emploi plus nombreuses que pour les autres actifs²⁵ ».

²² Martine Mõbus, *Le développement des compétences dans le travail temporaire en France, approches et dispositifs*, Notes Emploi Formation, Céreq, septembre 2006.

²³ Loi du 12 juillet 1990 faisant suite à un accord national interprofessionnel du 24 mars 1990.

²⁴ Eric Maurin, *op. cit.*

²⁵ Conseil d'orientation pour l'emploi, *Diagnostic sur l'emploi des jeunes*, 10 février 2011.

Impossible dans le cas d'une telle instabilité d'avoir une visibilité sur le long terme, de concrétiser des projets, de contracter un emprunt ou encore d'être crédible au moment de louer un appartement.

Pourtant, et contrairement aux idées reçues, le secteur public n'est plus considéré comme la panacée. Alors qu'un sondage Ifop recensait en 2005 que 70 % des 15-30 ans souhaitaient travailler dans la fonction publique, cinq ans plus tard, fin 2010, **34 % des 18-30 ans se rêvent chef d'entreprise contre seulement 18 % salariés du secteur public**²⁶. Rien de plus normal que de vouloir se mettre à son compte quand on vit dans une société qui entretient le recours massif et abusif au CDD et où 16,5 % de l'effectif total des postes de la fonction publique sont pourvus par des contrats précaires²⁷.

Aujourd'hui, notre marché du travail tend à réserver les emplois stables aux personnes les plus expérimentées et les plus qualifiées « et à contraindre les autres personnes à n'accéder qu'à des emplois précaires, temporaires, de faible qualité. Les jeunes entrent sur le marché du travail sans expérience, et pour certains sans formation ou avec une formation sans débouché : bien des jeunes accèdent ainsi au marché du travail par son versant précaire, dont ils n'arrivent à sortir parfois qu'au terme de plusieurs années, et qui rend leur situation d'emploi très sensible aux aléas de la conjoncture économique²⁸ ». Ainsi, la possibilité offerte aux employeurs de pouvoir recourir aux CDD favorise la précarité. Comme le souligne Denis Fougère, directeur de recherche au CNRS, les entreprises utilisent les contrats temporaires comme une variable d'ajustement, sans pérenniser les salariés dans l'emploi : « c'est un calcul de très court terme car elles ne peuvent pas construire durablement leur main-d'œuvre. Dans l'Hexagone, près de cinq embauches sur six se font ainsi sur un emploi dit précaire²⁹ ». Les rigidités de notre droit du travail alimentent cette précarité puisqu'elles incitent à une multiplication démesurée des embauches en CDD par rapport aux besoins réels au regard des règles légales justifiant le recours au CDD.

²⁶ Sondage Opinion Way pour KPMG, septembre 2010, réalisé auprès de 1 008 jeunes, étudiants ou jeunes actifs, de 18 à 30 ans.

²⁷ *Le Monde*, « 873 000 précaires dans la fonction publique », 22 février 2011.

²⁸ Conseil d'orientation pour l'emploi, *op. cit.*

²⁹ Denis Fougère, « Le CDD n'est plus une période probatoire, mais une variable d'ajustement », *Le Monde*, 22 février 2011.

3. LE CDD, CONTRAT MAL ADAPTÉ ET MAL UTILISÉ

Contrairement aux idées reçues, le CDD incarne le summum de la rigidité contractuelle en matière de droit du travail. A l'issue d'une période d'essai très réduite³⁰, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent rompre le contrat avant son terme à l'exception d'un commun accord, de la conclusion d'un CDI (voie de rupture réservée au salarié), ou en cas de faute grave ou lourde. Aucun autre motif (insuffisance professionnelle, motif économique, démission, etc.) ne permet de mettre fin à un CDD avant son terme, ce qui explique par exemple l'échec du CDD senior, entré en vigueur le 29 août 2006, dont la seule spécificité d'exécution tenait à sa durée, pouvant aller jusqu'à 36 mois renouvellement inclus : quel employeur souhaite embaucher un senior *via* un contrat encore plus contraignant qu'un CDI ? On comprend aussi le peu d'engouement suscité par le CDD « de mission », réservé aux cadres et aux ingénieurs pour une mission précise et dont la durée ne peut être inférieure à 18 mois, selon les conditions fixées par la loi n° 2008-596 portant modernisation du marché du travail³¹.

Hormis dans le cadre des emplois aidés, les CDD sont souvent utilisés de façon abusive, en violation des règles légales limitant l'accès à ces contrats :

- contrats conclus sans motif, ou au motif d'un surcroît temporaire d'activité inexistant, à titre de période d'essai, au motif que la période d'essai légale du CDI est trop courte (2 mois pour les employés, 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, 4 mois pour les cadres) ou que la convention collective n'en autorise pas le renouvellement. Ces CDD sont donc conclus pour des emplois qui correspondent à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- contrats « d'extra » conclus sans motif et sans contrat écrit, par exemple dans le secteur de la restauration ;
- contrats dits d'usage, autorisés par décret ou par des accords collectifs validant parfois *a posteriori* des pratiques pourtant illicites en accordant à certaines

³⁰ Un jour par semaine de contrat, plafonnée à deux semaines pour les contrats jusqu'à 6 mois et un mois pour les contrats supérieurs à 6 mois.

³¹ Institué à titre expérimental pour une période de cinq ans, peu d'entreprises y ont recours jusqu'à présent. « C'est un dispositif soumis à un accord de branche étendu ou à un accord d'entreprise. Les démarches sont souvent longues », explique Jean-Claude Guéry, directeur des affaires sociales de l'association française des banques (AFB). Le secteur bancaire et le secteur médico-social sont aujourd'hui les deux uniques branches à avoir passé un accord sur ce contrat. www.cadremploi.fr (05/2010).

branches l'estampille « secteur dans lequel il est d'usage de ne pas recourir au CDI »³².

Le CREDOC a montré dans sa note *Les effets de l'instabilité professionnelle sur certaines attitudes et opinions des Français depuis le début des années 1980*³³ que « les opinions et les attitudes de nos concitoyens sont, en partie, déterminées par leur situation professionnelle : le fait d'être au chômage, en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée change le regard que l'on porte sur soi-même ou sur la société. » Ainsi, « l'instabilité professionnelle contribue à fragiliser les liens sociaux, elle va de pair avec un plus fort sentiment d'insécurité – professionnelle, bien sûr, mais également personnelle – et les personnes concernées ont tendance à se sentir en moins bonne santé ». En outre, « l'instabilité professionnelle ne génère pas seulement des craintes « objectives » en rapport avec le travail ; elle semble fragiliser plus globalement les personnes concernées, qui voient leur confiance entamée dans plusieurs domaines autres que leur vie professionnelle. » La mise en couple est par ailleurs également « retardée par l'incertitude financière liée à la précarité d'un contrat de travail³⁴ ».

Par conséquent, les salariés peuvent se retrouver dans des situations précaires qui se pérennisent pendant des années, ralentissant leur progression dans la vie, que ce soit sur un plan professionnel ou personnel, et les cantonnant à un statut de salarié de second rang. Quant aux employeurs, ils peuvent se trouver en situation de blocage potentiel : si par exemple l'employé ne correspond pas aux attentes du poste mais ne commet par ailleurs pas de faute grave, l'employeur ne peut pas le licencier pour cause réelle et sérieuse et est contraint de le garder jusqu'au terme du contrat. Il peut aussi se trouver en situation de risque prud'homal d'être condamné à payer une indemnité de requalification, un préavis, et des dommages et intérêts pour licenciement abusif, s'il n'a pas respecté les règles encadrant le recours au CDD. Salariés comme employeurs ont donc tous deux intérêt à la suppression du CDD et à une flexibilité encadrée du CDI.

³² Il peut notamment être utilisé par les entreprises qui relèvent d'un des 20 secteurs d'activité cités à l'article D 1242-2 du Code du travail, comme l'hôtellerie et la restauration, les spectacles, l'audiovisuel, les centres de loisirs et de vacances, etc. Des accords de branche peuvent également le prévoir, s'ils sont étendus. L'employeur doit s'assurer que l'emploi en question est un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

³³ David Alibert, Régis Bigot, David Foucaud, *Les effets de l'instabilité professionnelle sur certaines attitudes et opinions des Français depuis le début des années 1980*, Note du CREDOC, n° 225, novembre 2006.

³⁴ *Ibid.*

L'utilisation actuelle démesurée, erratique et en dépit des règles légales du CDD démontre un réel besoin de souplesse au sein des entreprises. Ce besoin, que les employeurs cherchent à résoudre en ayant recours à des contrats pouvant être rompus sans procédure ni exigence de motivation, pourrait être satisfait sur le plan non de la rupture mais de l'exécution du contrat de travail : si dans le cadre du CDI la modification unilatérale du contrat de travail³⁵ était plus facile et plus sécurisée, les employeurs ressentiraient nettement moins le besoin de recourir au CDD.

A noter sur ce point que dans le contrat de travail à durée indéterminée, on distingue les conditions de travail, qui peuvent être modifiées sans l'accord du salarié, et les modifications du contrat de travail qui nécessitent l'accord des parties au moment même de la modification³⁶. De nombreux arrêts cherchent à tracer les lignes de la distinction – de moins en moins étanche – entre changement de conditions de travail et modification du contrat de travail, entre tâches et fonctions, entre secteur géographique et hors secteur géographique, etc. **La distinction est pourtant essentielle : refuser un changement des conditions de travail est une faute autorisant l'employeur à procéder au licenciement, voire au licenciement pour faute grave, privatif du préavis et de l'indemnité de licenciement.** En revanche, un licenciement motivé par le refus du salarié de se soumettre à une modification de son contrat de travail qu'il n'a pas acceptée au moment où elle lui est proposée ou imposée est un licenciement sans cause réelle et sérieuse, peu important que le salarié ait accepté la modification dans le corps de son contrat de travail : à l'issue de la procédure prud'homale éventuelle, l'employeur devra régler, outre le préavis et l'indemnité de licenciement, des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Outre le fait que cette distinction est peu connue des employés alors qu'elle est décisive, cette rigidité du contrat de travail les déresponsabilise lors de la signature du contrat puisqu'ils peuvent prendre des engagements dans le contrat et ne pas les tenir par la suite, les clauses prévoyant à l'avance une modification du contrat étant réputées non écrites par le conseil de prud'hommes.

Cela peut expliquer l'attrait qu'exerce le CDD sur les employeurs ; en CDD, la modification de l'ensemble des conditions contractuelles est possible à chaque nouveau contrat...

³⁵ Voir p. 33.

³⁶ *Ibid.*

Pourtant, lorsqu'il est utilisé conformément à la loi et à l'esprit de la loi (excluant ainsi les contrats d'usage précités), le CDD reste le seul moyen pour des employeurs devant faire face à des besoins ponctuels ou saisonniers de pourvoir les emplois en cause. Une fois la durée prévue écoulee et l'objet du contrat réalisé – dans le cadre d'un accroissement d'activité, de l'exécution d'une tâche ponctuelle ne relevant pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise, du remplacement d'un salarié absent, ou de la fin de la saison pour les emplois saisonniers – la fin du contrat peut intervenir sans procédure, sans motivation, et sans risque contentieux particulier³⁷.

Supprimer le CDD ainsi que les missions d'intérim (supprimer le CDD sans supprimer l'intérim serait vain : cela aurait pour seul effet de re-diriger les employeurs d'un contrat précaire vers un autre) et généraliser le CDI est un objectif vertueux, à condition d'éviter que cette suppression ne paralyse encore plus la relation de travail.

Pour s'assurer de son efficacité par rapport à l'objectif d'accroître le taux d'emploi, le dispositif de suppression du CDD doit s'accompagner d'une sécurisation juridique des conditions de modification du contrat de travail, les évolutions jurisprudentielles incessantes sur ce point³⁸ ayant pour effet de faire obstacle à toute réelle prévisibilité pour l'employeur comme pour le salarié.

Afin de vérifier la cohérence et les bienfaits de ce nouveau dispositif, cette proposition doit faire l'objet dans un premier temps d'une expérimentation.

³⁷ Rappelons qu'en France, un licenciement sur cinq, voire sur quatre, donne lieu à un litige prud'homal. In B. Munoz Perez, E. Serverin, *Le droit du travail en perspective contentieuse (1993-2004)*, ministère de la Justice, novembre 2005, p. 74-75.

³⁸ Et notamment des arrêts de mars 2011 détaillés ci-après, qui concluent de manière novatrice sur la possibilité pour l'employeur de modifier unilatéralement des éléments influant directement sur la rémunération... alors que le principe contraire avait été martelé par la jurisprudence plus de 10 ans durant.

CHAPITRE II

LA PROPOSITION : LE CDI DEVIENT LA NORME UNIQUE DE RECRUTEMENT³⁹

Le droit du travail français est très exigeant, notamment sur la forme et sur la motivation du licenciement, *a fortiori* lorsqu'il s'agit de motifs non inhérents à la personne du salarié. Si la suppression du CDD ne s'accompagne pas d'un aménagement de la réglementation relative au CDI et des règles de fond de rupture du CDI, des difficultés insurmontables vont se poser pour les employeurs qui avaient vraiment besoin d'un contrat de courte durée pour faire face à un surcroît d'activité ou pour assurer le remplacement d'un salarié absent. La suppression du CDD doit donc être accompagnée d'un mécanisme global assouplissant la rupture du CDI lorsqu'il est conclu en lieu et place de l'ancien CDD.

1. CRÉER UN NOUVEAU MOTIF DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : L'OBJET INITIAL DÉFINI

Afin de répondre aux cas de recours légaux du CDD actuel, le CDI généralisé devra pouvoir, dans les cas correspondant aux cas de recours au CDD, comporter un objet initial défini correspondant à l'objet du CDD actuel (ex. : remplacement de Monsieur X, salarié absent ; ou surcroît d'activité). Il devra également pouvoir se voir appliquer, de manière légèrement adaptée, le licenciement pour fin de chantier de l'article L 1236-8 du code du travail⁴⁰. À la réalisation de son objet, ce contrat pourrait donc donner lieu à un licenciement pour réalisation de son objet soit à l'issue de la durée de surcroît d'activité prévue, soit au retour du salarié remplacé, soit à la fin de la saison, etc. sans que l'employeur doive recourir à une procédure de licenciement pour motif économique. En revanche, il devra être en mesure de justifier l'impossibilité de reclassement du salarié à la date du licenciement pour réalisation de l'objet initial sans quoi le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse. Le licenciement devra en outre faire l'objet d'une procédure de droit commun : convocation à un entretien préalable, lettre de licenciement, ainsi que

³⁹ L'intégralité de la proposition est disponible en annexe page 23.

⁴⁰ Voir le détail de l'article p. 27.

d'un préavis de droit commun. Avant et après la date précise de réalisation de l'objet, le droit du licenciement de droit commun s'appliquera, la durée de la période d'essai sera la même que celle définie dans le cadre des CDD actuels. Par ailleurs, pour inciter les employeurs à pérenniser l'emploi et les décourager de procéder à la rupture du contrat au plus tard à la date de réalisation de l'objet, toute rupture intervenant pour réalisation de l'objet initial ou avant la date de réalisation de l'objet initial donnera droit à une indemnité de précarité égale à 20 % des salaires versés depuis l'embauche. Cette indemnité ne sera plus due dès que la date de réalisation de l'objet initial sera dépassée.

Il sera enfin interdit de conclure plusieurs CDI à objet défini sur un même poste sans respect d'un délai de carence défini.

2. POUR FAVORISER UN RÉEL MAINTIEN EN POSTE DU SALARIÉ « EX CDD », ASSOULIR L'ÉVOLUTION DE LA VIE DU CONTRAT

En l'état actuel de la jurisprudence, la distinction entre une série de conditions qui peuvent être modifiées sans l'accord du salarié et les modifications du contrat de travail qui nécessitent l'accord des parties au moment de la modification n'est pas très claire. La distinction est pourtant essentielle : la rupture du contrat résultant de désaccord des parties pourra, en vertu de la situation, être qualifiée de démission, comme de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou encore de licenciement pour faute grave. Cette absence de clarté jurisprudentielle génère de nombreuses incertitudes et litiges ainsi qu'une insécurité juridique pour les deux parties.

De récents revirements jurisprudentiels de mars 2011 entérinent la nécessité d'assouplir l'évolution du contrat de travail et la rendent désormais possible. A la rigidité verrouillée qui prévalait jusqu'à présent semble succéder une souplesse qui doit être encadrée afin de ne pas conduire à des abus de la part de l'employeur. L'insécurité juridique sur ces questions est paralysante : ni l'employeur ni le salarié ne savent si les clauses contractuelles sont efficaces, ni dans quel cas elles doivent s'appliquer. Il convient dès lors de prévoir un encadrement des modifications du contrat de travail, en faisant respecter l'accord des deux parties, même lorsqu'il remonte à une époque antérieure à celle de sa mise en œuvre.

Pour ce faire, il convient :

- 1** - de distinguer, au niveau de la convention collective de branche étendue, des blocs du contrat susceptibles de faire l'objet d'une modification unilatérale si les parties se sont entendues sur ce point à la conclusion du contrat ou en cours d'exécution du contrat ; et des blocs dits intangibles, sauf accord des parties au moment même de la modification envisagée ;
- 2** - au niveau des contrats de travail, dans le cadre défini par la branche, prévoir les points qui seront « intangibles sauf accord des parties au moment de sa mise en œuvre » (par exemple, la rémunération fixe ou un montant minimal de rémunération, ou encore une fraction des fonctions), et ceux pour lesquels les parties s'accordent à l'avance la possibilité d'imposer à l'autre partie, à compter d'un délai convenu, une modification. Le contrat peut par exemple prévoir un fixe intangible et un variable qui pourra changer tous les ans, dans des limites données, à l'initiative de l'employeur (par exemple, en fonction du type de produits qui sera commercialisé à ce moment là par l'entreprise). Il est prévu à l'avance que dans certaines conditions (à préciser, par exemple au bout de X années, ou si l'effectif augmente d'au moins X salariés) une partie du contrat, précisément définie, hors socle intangible, pourra être modifiée unilatéralement par l'une ou l'autre des parties.

L'assouplissement du contrat de travail s'accompagne donc de plusieurs garanties pour le salarié :

- 1** - seules pourront lui être imposées des modifications unilatérales du contrat qui auront été prévues par la convention collective de branche étendue, à laquelle il reviendra de définir le socle intangible du contrat, et pour lesquelles le salarié aura en outre individuellement donné son accord lors de la conclusion de son contrat de travail : cet accord donné à l'avance sera valable et opposable, contrairement à ce que retient souvent la jurisprudence ;
- 2** - le salarié pourra aussi utiliser cette faculté et l'opposer à l'employeur.

ANNEXE

LA PROPOSITION DÉTAILLÉE

1. SUPPRIMER LE CDD SANS GÉNÉRER UNE RIGIDIFICATION DU SYSTÈME : GÉNÉRALISER LE CDI, TOUT EN DÉVELOPPANT UN NOUVEAU CAS DE RUPTURE DU CDI

1.1. Le blocage qu’entraînerait une suppression « sèche » du CDD

Le recours au CDD dans les autres pays de l’OCDE est à rapporter au niveau de flexibilité du droit du travail de chaque pays. Le Royaume-Uni, les États-Unis ou encore le Danemark, dont les taux d’emploi en CDD sont particulièrement réduits, sont des pays qui ont parallèlement un droit du travail et des procédures de licenciement très souples (au Royaume-Uni, un salarié ne peut pas contester son licenciement avant d’avoir atteint un an d’ancienneté), voire inexistantes (au Danemark, l’employeur n’a pas à motiver le licenciement ni à verser d’indemnités), au point de ne pas faire partie des États ratifiant la convention n° 158 de l’OIT qui fixe des limites au droit de licencier⁴¹.

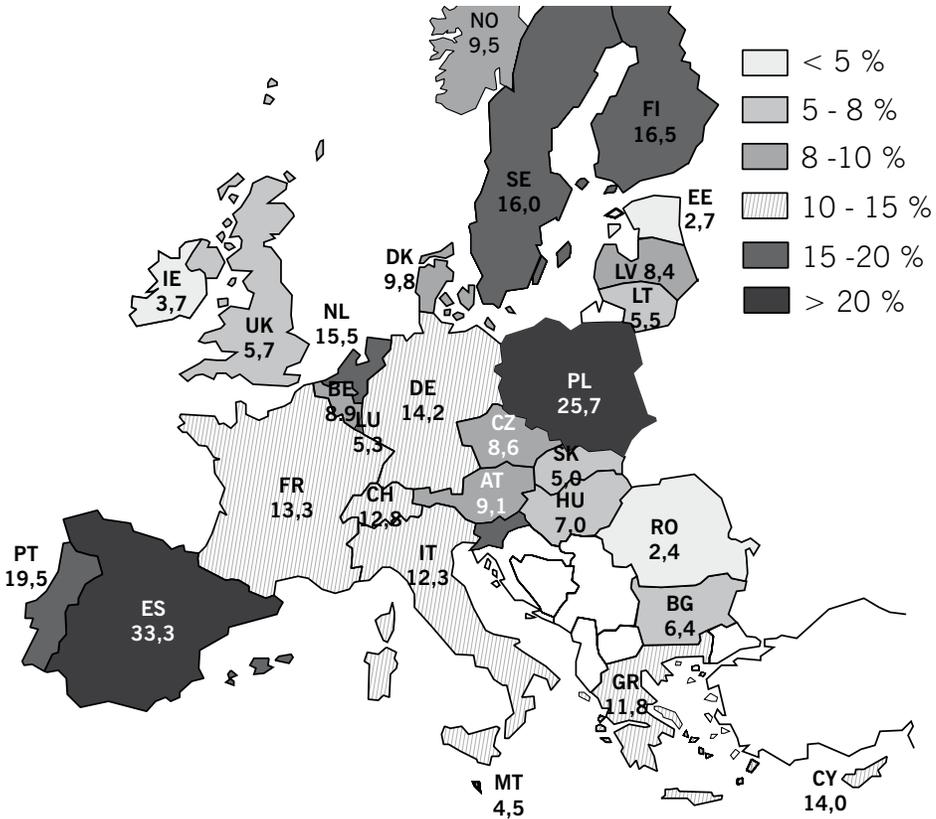
A partir d’enquêtes internationales comparant « la façon dont les personnes perçoivent leur situation selon le type de contrats dont elles jouissent et selon le type de législation en vigueur dans leur pays⁴² », Eric Maurin souligne le fait que « les salariés en CDI sont moins satisfaits de leur situation et plus inquiets pour leur emploi dans les pays où les emplois sont les plus protégés. La probabilité d’un déclasserement effectif y est faible, mais son coût est plus important et c’est cette dimension qui domine. Avec seulement 25 % de salariés satisfaits ou très satisfaits, le Portugal est à la fois un pays où les salariés ayant une certaine ancienneté sont le

⁴¹ Parmi les pays n’ayant pas ratifié la Convention n° 158 de l’OIT, notons l’Allemagne, la Belgique, le Canada, le Danemark ou encore les États-Unis. Voir annexes 4 et 5, p. 51-62.

⁴² Voir Andrew Clark et Fabien Postel-Vinay, « Job Security and Job Protection », *Oxford Economic Papers*, 61 (2), 2009
In Eric Maurin, *op. cit.*

mieux protégés et où ils sont inquiets pour leur avenir professionnel. Inversement, avec plus de 70 % de satisfaits ou très satisfaits, le Danemark et l'Irlande comptent parmi les pays où les emplois sont les plus faciles à détruire et où, pourtant, les salariés expriment le moins d'inquiétude quant à la qualité des protections dont ils jouissent⁴³ ».

Figure 4 - Taux d'employés ayant un contrat à durée déterminée en % du total d'emplois (données 2005)



Source : ADP Europe, « A vision on temporary work » *Europe at work*, n° 1, juin 2007.

⁴³ Eric Maurin, *op. cit.*

Le droit du travail français – qui excède largement les minima posés par la convention n° 158 de l'OIT que le pays a ratifiée – est très exigeant, notamment sur la forme et sur la motivation du licenciement, *a fortiori* lorsqu'il s'agit de motifs non inhérents à la personne du salarié (motif économique) (voir annexes 2 et 3).

Si la suppression du CDD ne s'accompagne pas d'un aménagement de la réglementation relative au CDI et des règles de fond de rupture du CDI, des difficultés insurmontables vont se poser pour ceux des employeurs qui avaient vraiment besoin d'un contrat de courte durée pour faire face à un surcroît d'activité ou pour assurer le remplacement d'un salarié absent.

Prenons l'exemple d'une salariée embauchée pour remplacer une secrétaire en congé maternité. En l'état actuel des choses, le retour de la secrétaire au terme de son congé maternité met fin de plein droit au CDD (qui ne peut en revanche être rompu par l'employeur avant ce retour qu'en cas de faute grave, ou si le salarié est d'accord).

Mais si l'on supprime le CDD sans modifier les règles actuelles de rupture du CDI, au retour de la jeune mère, son employeur se retrouverait avec une secrétaire potentiellement surnuméraire dans son entreprise, sans motif pour licencier la personne recrutée pour la remplacer. En effet, le retour de sa collègue n'entre dans aucune des cases jurisprudentielles du licenciement pour causes réelles et sérieuses, causes qui soit sont toutes inhérentes à la personne du salarié (inaptitude, insuffisance, faute), soit correspondent à un motif économique. Les exigences légales et jurisprudentielles sur la motivation économique du licenciement ne permettraient d'ailleurs pas non plus au retour de la salariée remplacée de constituer un motif réel et sérieux de licenciement économique (voir annexe 3).

Il est donc nécessaire d'accompagner la suppression du CDD d'un mécanisme global assouplissant la rupture du CDI lorsqu'il est conclu en lieu et place d'un ancien CDD.

1.2. Assouplir – de manière limitée – la rupture du CDI lorsqu'il remplace certains des CDD actuels

Les propositions de contrat unique formulées jusqu'à présent ont généralement préconisé l'assouplissement de la rupture du contrat de travail, le législateur allant jusqu'à ignorer, voire oublier, les règles essentielles posées par la convention n° 158 de l'OIT.

On se souvient à cet égard du contrat première embauche (CPE), mort né pour cause de jeunesse récalcitrante, et du contrat nouvelle embauche (CNE) qui, réservé aux petites entreprises, leur permettait de rompre sans motif le contrat de travail à durée indéterminée pendant les deux premières années d'exécution du contrat.

De manière assez peu inattendue, le CNE n'a tenu que le temps d'être condamné par la Cour de cassation⁴⁴ comme contraire à une norme internationale, et donc supérieure à celle de la loi. Les petits employeurs qui avaient conclu des CNE ont été priés non seulement d'appliquer le droit commun du licenciement à des salariés qu'ils étaient censés pouvoir licencier sans restriction autre que le paiement d'une indemnité de 8 % du montant du salaire versé depuis l'origine, mais également de verser ladite indemnité, prévue par le contrat et dès lors applicable malgré la requalification des CNE en CDI de droit commun...

Concomitamment, les négociations conduites par les signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail ont abouti en janvier 2008 à un nouveau mode de séparation à l'amiable, la « rupture conventionnelle », reprise par la loi du 25 juin 2008. Le législateur a ainsi dégagé cette nouvelle voie d'assouplissement de la rupture du contrat qu'est la rupture conventionnelle du contrat de travail (dite RCC), *via* homologation de la convention de rupture par la direction départementale du Travail et de l'Emploi (ou l'inspection du travail pour les salariés protégés).

Succès populaire⁴⁵, la rupture conventionnelle, replacée dans le cadre de la suppression du CDD que nous préconisons, ne permet pas de répondre à la question soulevée dans le précédent exemple de la rupture du contrat d'une personne embauchée en CDD pour remplacer une salariée partie en congé maternité. En effet, par définition, la rupture conventionnelle suppose l'accord des parties, notamment sur le montant de l'indemnité de rupture (indemnité spécifique) et la date de la rupture, alors que toutes les ruptures de contrat de travail ne donnent pas lieu à un consensus entre les parties, ce qui ne devrait pas pour autant interdire la rupture. À une échelle plus globale, la RCC conduit en outre inexorablement à une augmentation de la charge de l'assurance chômage puisque des personnes disposées à démissionner peuvent, en rompant plutôt leur contrat *via* la RCC, s'assurer le bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi.

⁴⁴ Voir l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n° 07-44124, 1^{er} juillet 2008.

⁴⁵ Depuis sa traduction législative en juin 2008, le nombre de procédures validées par les services de l'État atteignait en décembre 2010 près de 479 000.

Si le CDD est supprimé, c'est bien la rupture unilatérale du contrat qui devra être assouplie, dans des limites précises, pour répondre aux cas de recours aux CDD actuellement en vigueur.

1.3. L'instauration d'un nouveau motif de rupture du contrat de travail : l'objet initial défini

La suppression du CDD amènera logiquement à la généralisation du CDI.

Compte tenu de la lourdeur du droit du licenciement et afin d'éviter les effets bloquants précités, le CDI généralisé devra pouvoir, dans les cas correspondant, selon le système actuellement en vigueur, aux cas de recours au CDD, comporter un objet initial défini correspondant à l'objet du CDD actuel (ex : remplacement de Monsieur X, salarié absent). Il devra également pouvoir se voir appliquer, de manière légèrement adaptée, le licenciement pour fin de chantier de l'article L 1236-8 du Code du travail.

Le licenciement pour fin de chantier

L'article L 1236-8 du Code du travail prévoit que *« le licenciement qui, à la fin d'un chantier, revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, n'est pas soumis aux dispositions du chapitre III relatives au licenciement pour motif économique, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif de travail.*

Ce licenciement est soumis aux dispositions du chapitre II relatives au licenciement pour motif personnel. »

Le contrat de chantier est donc un contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier, qui précise en son sein pour quel chantier il est conclu (exemple : « Monsieur _____ est engagé dans le cadre du chantier de la production des plans d'exécution de la résidence X, le présent contrat étant conclu pour la durée du chantier ».)

Ce contrat peut être rompu à tout moment comme tout contrat à durée indéterminée pour les causes habituelles (insuffisance, faute) et, à l'achèvement du chantier ou

un peu avant cet achèvement (pour tenir compte du préavis de licenciement), il peut également être rompu par le biais d'un licenciement *pour fin de chantier*.

L'administration et la jurisprudence ont précisé que le licenciement pour fin de chantier devait, pour être justifié, concerner un salarié spécifiquement et expressément embauché pour un chantier déterminé, et être un licenciement « normal » pour l'emploi du salarié concerné, qui doit dépendre d'une profession dans lequel les licenciements pour fin de chantier relèvent d'une pratique habituelle ; ce caractère « normal » du licenciement suppose que le réemploi du salarié sur un autre chantier de l'entreprise soit impossible, malgré une sérieuse recherche de reclassement.

À la réalisation de son objet, ce contrat (CDI à objet déterminé initial) pourrait donc donner lieu à un licenciement pour réalisation de son objet. Exemple : le contrat est conclu pour une durée indéterminée, étant précisé qu'à titre initial, le salarié est recruté pour : faire face à un surcroît temporaire d'activité d'une durée de X mois / remplacer un salarié absent / pourvoir un emploi saisonnier / ainsi que tous les motifs de recours au CDD actuels, exception faite des contrats d'usage que nous préconisons d'abroger.

Dans le cadre de ces CDI à objet initial défini, conclus exclusivement dans les cas de recours actuels aux CDD précités, trois périodes seraient donc distinguées :

- entre le début du contrat et la réalisation de son objet initial (dans le cas d'un CDI dont l'objet initial serait de remplacer un salarié absent, l'objet sera réalisé au retour du salarié remplacé), soit la période 1, le droit commun du licenciement (cf. annexes 2 et 3) serait applicable ;
- au moment précis de la réalisation de l'objet initial du contrat (période 2), un motif de licenciement particulier, s'ajoutant à la réglementation du licenciement aujourd'hui applicable, mais identique au licenciement pour fin de chantier de l'article L 1236-8 du contrat de travail, pourra intervenir. Serait donc ajouté à la liste déjà existante des motifs de licenciement celui de la réalisation de l'objet initial prévu au contrat.

Le salarié pourra donc être licencié pour réalisation de l'objet initial du contrat, soit, selon les cas, à l'issue de la durée de surcroît d'activité prévue (à condition

que le surcroît soit bien achevé), au retour du salarié remplacé, ou à la fin de la saison (selon l'objet initial prévu au contrat), sans que l'employeur doive recourir à une procédure de licenciement pour motif économique qui en tout état de cause ne répondrait pas aux exigences légales et jurisprudentielles en la matière (cf. annexe 3).

En revanche, comme pour le licenciement pour fin de chantier, l'employeur devra vérifier et être en mesure de justifier⁴⁶ l'impossibilité de reclassement du salarié à la date du licenciement pour réalisation de l'objet initial. Le non respect de cette obligation de reclassement rendra le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le licenciement devra en outre faire l'objet d'une procédure de droit commun : convocation à un entretien préalable, entretien préalable, lettre de licenciement et d'un préavis de droit commun⁴⁷. Pour éviter que les restrictions légales, qui ne visent en l'état actuel du droit aucun préavis avant six mois d'ancienneté, aient pour effet de supprimer tout préavis pour les salariés dont la date de réalisation de l'objet est proche de celle de l'embauche, il conviendrait de prévoir que lorsque l'objet est réalisé moins de 6 mois après le début du contrat, le préavis sera de 48h passé la première semaine, de deux semaines à partir d'un mois d'ancienneté, et d'un mois dès trois mois d'ancienneté ;

- après cette date précise de réalisation de l'objet (période 3), seul s'appliquerait, de nouveau, le droit du licenciement de droit commun existant (cf. annexes 2 et 3) ;

Pour les contrats de très courte durée, seule l'exigence d'une lettre de licenciement demeurerait. La procédure de licenciement prend *a minima* une dizaine de jours, deux semaines si le salarié refuse de recevoir sa convocation à l'entretien préalable en main propre. Pour des contrats dont l'objet est réalisé en moins de deux semaines, ou à peine plus, le respect d'une procédure reviendrait à allonger artificiellement la période contractuelle d'une manière susceptible d'encourager les fraudes (travail non déclaré). Nous proposons donc de renoncer à la procédure d'entretien préalable pour les contrats CDI dont l'objet se réalise moins d'un mois après l'embauche, et renoncer au préavis pour les CDI dont l'objet se réalise au plus tard une semaine après l'embauche (cas des extras par exemple).

⁴⁶ En cas de contentieux, par exemple en prouvant qu'il n'y a pas eu de nouvelle embauche aux environs de cette date là, via la production de son livre d'entrée et de sortie du personnel.

⁴⁷ Cf. les durées de préavis conventionnelles ou le préavis légal : préavis d'un mois entre 6 mois et deux ans d'ancienneté, de deux mois passés deux ans d'ancienneté.

Pour les contrats dont l'objet initial est réalisé en une semaine ou moins, seule subsiste donc, sur le plan procédural, l'obligation de notifier le licenciement et son motif, *via* la lettre de licenciement. Le préavis n'est pas applicable non plus. Sur le fond, pour que le licenciement soit fondé, la réalité du motif énoncé dans la lettre de licenciement ainsi que le respect de l'obligation de reclassement restent en revanche exigés.

Pour les contrats rompus entre 8 jours et un mois après leur début, le licenciement peut également être notifié sans entretien préalable, mais l'employeur doit respecter, outre l'obligation de notifier le licenciement et de rechercher un reclassement, un préavis de rupture.

Le dispositif serait complété comme suit :

- une période d'essai pourra être prévue, dans la limite de deux jours pour les employés et ouvriers, d'une semaine pour les agents de maîtrise et techniciens, et de deux semaines pour les cadres, étant en outre précisé qu'aucune rupture d'essai ne pourra être prononcée concomitamment ou après la réalisation de l'objet initial ;
- pour inciter les employeurs à pérenniser l'emploi et les décourager de procéder à la rupture du contrat au plus tard à la date de réalisation de l'objet, toute rupture intervenant pour réalisation de l'objet initial ou avant la date de réalisation de l'objet initial (soit pendant les périodes 1 et 2) donnerait droit à une indemnité de précarité égale à 20 % (contre 10 % actuellement) des salaires versés depuis l'embauche (sauf faute grave ou lourde, ou rupture d'un commun accord, ou encore démission) ;
- cette indemnité ne sera plus due dès que la date de réalisation de l'objet initial sera dépassée.

Pour éviter que le CDI à objet initial défini ne donne lieu aux mêmes abus que le CDD actuel, deux sécurités supplémentaires doivent être envisagées :

- prévoir l'interdiction de conclure plusieurs CDI à objet défini sur un même poste sans respect d'un délai de carence de durée :
 - égale à celle du CDI précédent s'il a été rompu moins de 8 jours après le début du contrat ;

- à la moitié de la durée du CDI précédent s'il a été rompu au moins 8 jours mais moins d'un mois après le début du contrat ;
 - au tiers de la durée du CDI précédent s'il a été rompu au moins un mois après le début du contrat ;
- une incitation sociale inspirée de la « contribution de solidarité » proposée par Pierre Cahuc et Francis Kramarz pourrait venir compléter le dispositif⁴⁸.

Exemple pratique de CDI à objet défini

Un comptable (classification agent de maîtrise) est recruté par une entreprise début mars 2011 pour aider à l'établissement du bilan. Son CDI comporte un objet initial défini : l'achèvement du bilan 2010 en temps utile pour le dépôt de la liasse fiscale.

Du 1^{er} mars au 7 mars 2011, le comptable est en période d'essai ; son contrat peut être rompu sans motivation ni procédure particulière, par l'une ou l'autre des parties.

À compter du 8 mars, le comptable pourra démissionner librement, dans les conditions de préavis prévues au contrat ; parallèlement, l'employeur pourra le licencier, selon les conditions de droit commun, pour une cause réelle et sérieuse de licenciement (*cf.* annexes 2 et 3).

À la date de réalisation de l'objet, soit quand le bilan sera finalisé (disons aux environs du 15 avril 2011), l'employeur aura en outre la possibilité de licencier le salarié au motif que l'objet initial de son embauche, soit l'établissement du bilan, est réalisé.

Ce licenciement devra être précédé d'une procédure de licenciement (sauf si le bilan a été finalisé moins d'un mois après l'embauche) et d'une recherche de reclassement (l'employeur qui ne propose aucun reclassement doit pouvoir prouver qu'il était dans l'incapacité de proposer un reclassement au salarié).

Si l'entreprise a toujours besoin d'un comptable pour réaliser d'autres tâches et qu'elle compte recruter un nouveau comptable, elle n'est donc pas censée

⁴⁸ Pierre Cahuc, Francis Kramarz, *op. cit.*

licencier le premier comptable pour réalisation de l'objet. Il doit être conservé à l'effectif comme salarié de droit commun, son CDI prenant son plein effet. De même, si l'entreprise a besoin d'un aide comptable, ou d'un autre comptable mais sur un autre lieu de travail, l'entreprise doit, avant de licencier le comptable, lui proposer son reclassement au poste d'aide comptable, ou de comptable sur un autre site.

En cas d'absence de poursuite du contrat et de reclassement, la lettre de licenciement sera en outre suivie d'un délai de préavis (deux semaines si le licenciement intervient plus d'un mois mais moins de trois mois après l'embauche). Le comptable percevra 20 % de sa rémunération totale au titre d'indemnité de précarité.

Si, passée la date d'établissement du bilan, l'employeur n'a pas engagé la procédure de reclassement ou de licenciement, sa faculté de licencier le comptable pour le motif particulier « réalisation de l'objet initial » disparaîtra : en effet, passée cette date, le comptable devient un salarié en CDI classique, susceptible d'être licencié seulement pour les causes réelles et sérieuses habituelles.

Enfin, si, quelques jours après le licenciement pour réalisation de l'objet initial, l'employeur recrute un autre comptable, ou un aide comptable, pour assurer le suivi des factures, sans avoir préalablement proposé au premier comptable d'être « reclassé » au suivi des factures, le licenciement de ce dernier sera présumé sans cause réelle et sérieuse pour non respect de l'obligation de reclassement.

Notons que le recours récurrent à un CDI à objectif défini révélera un non-respect de l'obligation de reclassement de la part de l'employeur et que les licenciements pour réalisation de la mission seront donc injustifiés dans un tel cas.

Les incitations financières à maintenir en poste le salarié embauché en CDI avec objet initial défini risquent de ne pas suffire à pérenniser l'emploi des salariés aujourd'hui embauchés en CDD si elles ne s'accompagnent pas d'un assouplissement et d'une sécurisation du contrat de travail pendant son exécution.

2. POUR FAVORISER UN RÉEL MAINTIEN EN POSTE DU SALARIÉ « EX CDD », ASSOULPIR L'ÉVOLUTION DE LA VIE DU CONTRAT TOUT EN LA SÉCURISANT POUR PROMOUVOIR LA MOBILITÉ INTERNE (ET EXTERNE)

L'utilisation actuelle démesurée, erratique et en dépit des règles légales du CDD démontre un réel besoin de souplesse au sein des entreprises. Ce besoin, que les employeurs cherchent à résoudre en ayant recours à des contrats pouvant être rompus sans procédure ni exigence de motivation, pourrait être satisfait sur le plan non de la rupture mais de l'exécution du contrat de travail : si la modification unilatérale du contrat de travail était plus facile et plus sécurisée, les employeurs ressentiraient nettement moins le besoin de recourir au CDD.

2.1. Rappel des règles jurisprudentielles actuelles sur la modification du contrat de travail

En l'état actuel de la jurisprudence, on distingue :

- 1** - les conditions de travail, qui peuvent être modifiées sans l'accord du salarié (ex. : les horaires, sauf passage d'horaires de nuit à horaires de jour, d'horaires de semaine à horaires de week-end) ; les tâches, lorsqu'elles relèvent des fonctions contractuelles ; le lieu de travail, lorsque la mobilité est visée dans le contrat de travail ou que le nouveau lieu de travail est situé dans le même secteur géographique que le précédent ;
- 2** - les modifications du contrat de travail qui nécessitent l'accord des parties au moment même de la modification : le salaire, fixe ou variable ; le mode de rémunération ; tout changement (même de lieu de travail, le cas échéant) qui affecte la rémunération⁴⁹ ; les fonctions ; l'adjonction d'une clause de mobilité ; l'adjonction d'une clause de non concurrence ; un changement d'horaire ou de lieu de travail excédant les limites précitées ; un changement d'objectifs lorsqu'il modifie le seuil de déclenchement du variable, etc.

⁴⁹ Peu importe que la modification de la rémunération soit importante ou minime (19 mai 1998, n° 96-41576) ; et même, en l'état de la jurisprudence, qu'elle soit nécessairement défavorable au salarié (28 janvier 1998, n° 95-40275) : aucune des modifications précitées ne peut être imposée au salarié.

De nombreux arrêts cherchent à tracer les lignes de la distinction – de moins en moins étanche – entre changement de conditions de travail et modification du contrat de travail, entre tâches et fonctions, entre secteur géographique et hors secteur géographique, etc.

La distinction est pourtant essentielle : refuser un changement des conditions de travail est une faute autorisant l'employeur à procéder au licenciement, voire au licenciement pour faute grave, privatif du préavis et de l'indemnité de licenciement.

En revanche, un licenciement motivé par le refus du salarié de se soumettre à une modification de son contrat de travail qu'il n'a pas acceptée au moment où elle lui est proposée ou imposée est un licenciement sans cause réelle et sérieuse : à l'issue de la procédure prud'homale éventuelle, l'employeur devra régler, outre le préavis et l'indemnité de licenciement, des dommages et intérêts pour licenciement abusif. Le cas échéant, si une modification du salaire est en cause, il devra en outre régler un rappel de salaire sur la base des conditions de rémunération contractualisées avant la modification.

Des décisions jurisprudentielles très récentes vont dans le sens d'un assouplissement encadré de l'évolution du contrat de travail. Ainsi, de manière contradictoire avec des décisions rendues peu de temps auparavant, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé le 2 mars 2011 (pourvoi n° 08-44977) qu'en présence d'un avenant au contrat de travail stipulant que les objectifs sont unilatéralement fixés par l'employeur, ce dernier peut les modifier sans avoir à **demander l'accord du salarié, peu important les éventuelles incidences sur la rémunération**. Un autre arrêt, du 16 mars 2011, n° 08-42671, admet qu'une prime régulière non expressément inscrite dans le contrat puisse être supprimée du fait d'une mutation géographique décidée par l'employeur sans qu'il y ait été contraint par des contingences économiques. **Ces arrêts, publiés au bulletin, en contradiction avec la rigidité jusqu'alors de mise pour tout ce qui relève de la rémunération, démontrent la nécessité d'intégrer une possibilité d'évolution du contrat de travail ainsi que l'insécurité juridique actuelle pour le salarié comme pour l'employeur au vu des contradictions jurisprudentielles.**

On peut regretter une absence de clarté jurisprudentielle entre ce qui relève de la modification du contrat et ce qui relève du changement des conditions de travail qui génère de nombreuses incertitudes et litiges ainsi qu'une insécurité juridique notoire pour les deux parties.

Mais les très récentes décisions précitées tendent à confirmer que la rigidité jusqu'ici de mise sclérose les relations de travail, d'autant plus que la jurisprudence tendait jusqu'à présent à déclarer non écrite, c'est-à-dire ne produisant aucun effet, toute clause du contrat prévoyant à l'avance la possibilité pour l'une des parties (quasi systématiquement l'employeur) de modifier unilatéralement le contrat de travail.

Ainsi :

- en l'état de la jurisprudence (mais sous réserve d'évolutions désormais tout à fait envisageables), les parties ne peuvent pas prévoir valablement à l'avance, par une clause au contrat ou par un avenant, de se réserver la possibilité de modifier les fonctions ou la rémunération contractuelle, notamment lorsqu'il utilise la clause pour agir sur la partie variable de la rémunération (Cf. l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 mars 2006, n° 04-41.410⁵⁰) ;
- selon la Cour de cassation, une telle clause, qui laisse le salarié dans l'ignorance de l'étendue de la modification, ne peut suffire à dispenser l'employeur d'obtenir son accord (20 octobre 1998, n° 96-40908) au moment où cette modification est mise en œuvre, peu importe que le salarié ait été d'accord avec la clause au moment de sa conclusion ;
- à titre exceptionnel, une telle clause est cependant valable si elle remplit les conditions suivantes : *« une clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors qu'elle est **fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels** »* (Cour de cassation, 2 juillet 2002, n° 00-13111 et 20 avril 2005, n° 03-43734).

⁵⁰ Il s'agissait d'un contrat de travail garantissant au salarié une prime pendant 6 mois, et prévoyant que passés les 6 premiers mois l'employeur pourrait remplacer cette prime par le schéma de prime en vigueur dans l'équipe de vente. L'employeur a donc imposé au salarié, passés les 6 premiers mois, le schéma de rémunération en vigueur dans son équipe de vente ; un an et demi après, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur, au motif d'une modification unilatérale de sa rémunération. La Cour de cassation a invalidé la clause du contrat et considéré que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié était bien fondée, la rupture étant dès lors requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans ce cadre, seules avaient ainsi été reconnues valables et ce, jusqu'aux arrêts de mars 2011 précités :

- des clauses prévoyant une rémunération supplémentaire pendant la durée d'un contrat de sous-traitance ainsi que la suppression de cette rémunération supplémentaire en cas de non reconduction du contrat avec le client, du fait de ce dernier ;
- les clauses faisant varier la rémunération en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires généré par le salarié / de l'entreprise.

De même, depuis les années 1990, de nombreux arrêts précisait qu'aucune modification considérée comme relevant de la modification du contrat de travail, et non du changement des conditions de travail, ne pouvait être convenue à l'avance.

Exemple pratique de cette situation : un salarié est embauché comme boulanger dans une boutique qui s'avère avoir aussi besoin d'une supervision de la pâtisserie en attendant de finaliser la partie pâtisserie de la boutique. Le contrat prévoit donc expressément que pendant un an (ou jusqu'à l'arrivée d'un pâtissier diplômé, ou à la survenance de toute condition plus ou moins précisément prévue au contrat) le boulanger devra aussi superviser la pâtisserie, et que pendant cette même année il sera rémunéré, à titre variable, sur le chiffre d'affaires généré en boulangerie, mais aussi sur celui généré en pâtisserie. Au terme de la période d'un an / à l'arrivée du pâtissier diplômé, les fonctions additionnelles cessent de plein droit, tout comme la rémunération « pâtisserie », si l'une des parties en fait la demande.

En l'état de la jurisprudence, la mise en œuvre de telles prévisions contractuelles est extrêmement risquée : si, à l'expiration de la période d'un an, dans cet exemple du boulanger-pâtissier, le salarié refuse finalement de se cantonner aux fonctions et à la rémunération correspondant au socle intangible de son contrat (boulanger tout court), de nombreux arrêts retiennent qu'il peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur qui a modifié substantiellement sa rémunération et/ou ses fonctions (peu importe à cet égard que la modification ait été validée et encadrée à l'avance dans le contrat initial ou dans un avenant, puisque la jurisprudence précise que l'on ne peut valablement prévoir au contrat de travail, à l'avance, une modification de la rémunération). L'employeur qui aura pris l'initiative de licencier le boulanger récalcitrant parce qu'il refuse de se cantonner à la boulangerie et qu'il empêche le

pâtissier finalement arrivé d'exercer l'intégralité de ses fonctions, sera condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (et à un rappel de salaire sur le double variable boulangerie-pâtisserie jusqu'à la fin du préavis).

2.2. Conséquences pratiques de cette rigidité jurisprudentielle⁵¹

Cette rigidité du contrat de travail (qui ne résulte d'aucune loi, mais bien d'une posture jurisprudentielle, sachant que la loi, soit l'article 1134 du Code civil, impose simplement l'exécution de bonne foi des conventions, et devrait en principe permettre de sanctionner la mauvaise foi dans l'exécution des contrats de travail, mais pas d'interdire l'exécution de clauses parfaitement claires et consenties en toute conscience) déresponsabilise *a priori* totalement le salarié lors de la signature du contrat puisqu'il peut prendre des engagements dans le contrat et ne pas les tenir par la suite, les clauses prévoyant à l'avance une modification du contrat étant réputées non écrites par le conseil de prud'hommes.

Mais cela fait aussi courir au salarié un risque certain... celui des soudaines évolutions jurisprudentielles : de 1995 à 2010, la Cour de cassation invalidait systématiquement les clauses contractuelles prévoyant à l'avance une évolution d'un élément considéré comme relevant substantiellement du contrat de travail (tel que la rémunération) ; en avril 2011, la Cour de cassation tend au contraire à considérer que le contrat devait avoir force obligatoire, même lorsqu'il conduit à admettre une modification unilatérale de la rémunération par l'employeur.

Dans le second arrêt de mars 2011 précité, le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, alors qu'il s'était très certainement préalablement renseigné et assuré de son bon droit à le faire, c'est à dire à refuser des modifications de son salaire décidées unilatéralement par l'employeur, bien que non contraires au contrat de travail. D'ailleurs, dans ce dossier comme dans celui du 2 mars 2011, les juges du fond et les cours d'appel de Grenoble et de Toulouse avaient validé cette position en considérant que, dans les deux cas, l'employeur avait unilatéralement et fautivement modifié le contrat de travail... avant que la Cour de cassation n'invalidé cette position.

⁵¹ Rigidité, qui est peut être en train de prendre fin avec l'arrêt du 2 mars 2011... Il est cependant trop tôt pour dire si la Cour de cassation confirmera sa position dans l'avenir et si elle généralisera sa solution de souplesse sur d'autres terrains que celui des objectifs fixés au salarié.

Ces incertitudes compliquent également les choix de gestion des ressources humaines (RH) au sein de l'entreprise surtout pour ceux qui ne comptent pas de services RH. L'employeur peut par exemple hésiter à donner une prime de peur qu'elle ne soit considérée comme intégrée au contrat et exigée l'année d'après, puisque de nombreux éléments peuvent être considérés comme contractualisés (il suffit que l'employeur demande par inadvertance l'accord du salarié pour que la contractualisation s'opère). En d'autres termes, il arrive souvent que les employeurs n'accordent pas d'avantages de peur de voir ces avantages « contractualisés » d'office.

A noter que cette sclérose explique aussi en partie la fréquence des licenciements de salariés seniors : leur ancienneté leur a souvent permis d'accumuler de nombreux avantages et/ou attributions qui ne peuvent en aucun cas leur être retirés sans leur accord explicite. L'employeur préférera alors les licencier pour embaucher un salarié plus jeune, plus souple et moins cher⁵². La rigidité peut donc *de facto* se retourner contre les salariés.

Dans le cas de salariés embauchés en CDI avec un objet initial défini tel que proposé ici, la rigidité et l'insécurité contractuelles actuelles peuvent également précipiter la rupture du contrat de travail pour réalisation de l'objet : **l'employeur conservera plus facilement en poste un salarié s'il sait qu'il peut rendre effectives les clauses contractuelles prévoyant des évolutions de la relation de travail.** Un assouplissement et une clarification de l'efficacité contractuelle et de ses conditions d'intervention sont donc nécessaires, notamment pour accompagner la suppression du CDD.

2.3. Préconisation en la matière

Les récents revirements jurisprudentiels de mars 2011 entérinent la nécessité d'assouplir l'évolution du contrat de travail et la rendent désormais possible. A la rigidité verrouillée qui prévalait jusqu'à présent vient de succéder une souplesse qui

⁵² Notons que les « seniors » sont sur-représentés dans les ruptures conventionnelles : un demandeur d'emploi sur cinq entrant à Pôle emploi suite à une rupture conventionnelle a plus de 50 ans. « Or, les quinquas au chômage peuvent prétendre à une indemnisation pendant trois ans s'ils ont cotisé 36 mois. Et s'ils ont plus de 58 ans, « ils peuvent donc être indemnisés jusqu'à leur âge de départ à la retraite », admet le ministère du Travail. « Les salariés s'y retrouvent, car ils ont une garantie de revenu jusqu'à la retraite », abonde Isabelle Mathieu, avocate associée en droit social chez Daempartners (...) Le détournement de ce dispositif inventé par les syndicats et le patronat (...) concernerait surtout les grandes entreprises. Et notamment les plus de 250 salariés, où 17,4 % des séparations à l'amiable touchent les plus de 58 ans. » In Marc Landré, « Seniors : un abus de ruptures conventionnelles », *Le Figaro*, 13 janvier 2011.

doit être encadrée afin de ne pas conduire à des abus de la part de l'employeur. L'insécurité juridique sur ces questions est aussi bloquante qu'une rigidité jurisprudentielle : ni l'employeur ni le salarié ne savent si les clauses contractuelles sont efficaces ou pas, ni dans quel cas elles doivent s'appliquer. Il convient dès lors de prévoir un encadrement des modifications du contrat de travail, en faisant respecter l'accord des deux parties, même lorsqu'il remonte à une époque antérieure à celle de sa mise en œuvre.

Pour ce faire, il convient de :

- 1** - distinguer, au niveau de la convention collective de branche étendue, des blocs du contrat susceptibles de faire l'objet d'une modification unilatérale si les parties se sont entendues sur ce point à la conclusion du contrat ou en cours d'exécution du contrat ; et des blocs dits intangibles, sauf accord des parties au moment même de la modification envisagée ;
- 2** - au niveau de chaque contrat, dans le cadre défini par la branche, prévoir les points qui seront « intangibles sauf accord des parties au moment de sa mise en œuvre » (par exemple, la rémunération fixe ou un montant minimal de rémunération, ou encore une fraction des fonctions), et ceux pour lesquels les parties s'accordent à l'avance la possibilité d'imposer à l'autre partie, à compter d'un délai convenu, une modification. Le contrat peut par exemple prévoir un fixe intangible et un variable qui pourra varier tous les ans, dans des limites données, à l'initiative de l'employeur (par exemple, en fonction du type de produits qui sera commercialisé à ce moment là par l'entreprise). Autre exemple, prévoir que le salarié sera boulanger-pâtissier pendant un an, mais que passé ce délai, si un pâtissier est embauché, l'employeur pourra imposer au salarié de devenir simple boulanger... et le salarié pourra imposer la même chose à l'employeur, c'est à dire de ne plus occuper que des fonctions de boulanger⁵³. Dernier exemple, inclure des fonctions de management dans un poste, tout en prévoyant la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de mettre fin à ces attributions, au bout d'un moment, ou en cas d'embauche d'un nouveau salarié. Il est prévu à l'avance que dans certaines conditions (à préciser, par exemple au bout de X années, ou si l'effectif augmente d'au moins X salariés) une partie du contrat, précisément définie, hors socle

⁵³ En cas de refus de l'employeur, le salarié pourra prendre acte de la rupture de son contrat de travail, et obtenir la requalification prud'homale de cette prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse, donnant droit à des dommages et intérêts.

intangibles, pourra être modifiée unilatéralement par l'une ou l'autre des parties.

Cette contractualisation de la possibilité de futures modifications du contrat, en dehors du socle intangible, peut intervenir à tout moment : à la signature du contrat, ou plus tard, *via* un avenant au contrat.

Bien entendu, la possibilité de modification unilatérale, dans le double cadre de la convention collective, puis du contrat de travail, doit être réciproque : elle doit pouvoir être actionnée par l'employeur mais aussi par le salarié.

L'assouplissement du contrat de travail s'accompagne donc de plusieurs garanties pour le salarié :

- 1** - Seules pourront lui être imposées des modifications unilatérales du contrat :
 - qui auront été prévues par la convention collective de branche étendue, à laquelle il reviendra de définir le socle intangible du contrat ;
 - et pour lesquelles le salarié aura en outre individuellement donné son accord lors de la conclusion de son contrat de travail : cet accord donné à l'avance sera valable et opposable, contrairement à ce que prévoit aujourd'hui la jurisprudence.

- 2** - Le salarié pourra aussi utiliser cette faculté et l'opposer à l'employeur.

En cas de refus du salarié de se plier à la modification prévue au contrat et mise en œuvre par l'employeur, il sera licencié pour cause réelle et sérieuse, impliquant le règlement à son profit de son indemnité de licenciement et de son préavis. Ce refus ne constituera pas une démission, ni une faute grave. Bien entendu, une rupture conventionnelle du contrat peut toujours intervenir en cas d'accord des parties.

En cas de refus de l'employeur de se plier à la modification prévue et souhaitée par le salarié, soit l'employeur licencie le salarié (licenciement qui sera contestable comme dépourvu de cause réelle et sérieuse), soit s'il s'y refuse le salarié devra prendre acte de la rupture de son contrat de travail et obtenir (logiquement) la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. La rupture conventionnelle reste également possible.

Tableau récapitulatif des gains et des contraintes contenus dans le nouveau contrat de travail, le CDI généralisé, pour les salariés et pour les employeurs :

En assouplissant certaines rigidités contractuelles, les employeurs utilisant abusivement les CDD actuels seront beaucoup moins incités à recourir à ces contrats. La clarification opérée grâce à la généralisation du CDI permettra une meilleure communication sur les règles afférentes au CDI.

	Gains	Contraintes
Salarié	<ul style="list-style-type: none"> • L'abrogation du contrat d'usage que nous préconisons devrait permettre l'arrêt d'abus en la matière ; • le respect d'une procédure de licenciement avec entretien préalable, sauf pour les CDI de moins d'un mois ; • le respect pour tous de l'obligation de motiver la rupture (et donc de contester si motif mensonger) ; • le respect pour tous d'un préavis (sauf les contrats dont l'objet se réalise en une semaine au plus) ; • la mise en place d'une obligation de reclassement à charge de l'employeur ; • l'augmentation et la généralisation de l'indemnité de précarité égale à 20 % des salaires versés depuis l'embauche ; • l'interdiction de conclure plusieurs CDI à objet défini, quel que soit cet objet, sans respect d'un délai de carence, dont la durée est fonction de la durée du CDI précédent ; • l'assouplissement du contrat de travail permet une sécurisation des prévisions contractuelles pour le salarié. Il s'accompagne de deux garanties : <ul style="list-style-type: none"> 1 - seules pourront lui être imposées des modifications unilatérales du contrat qui auront été prévues par la convention collective de branche étendue, à laquelle il reviendra de définir le socle intangible du contrat et pour lesquelles le salarié aura en outre individuellement donné son accord lors de la conclusion de son contrat de travail : cet accord donné à l'avance sera valable et opposable, contrairement à ce que prévoit aujourd'hui la jurisprudence ; 2 - le salarié pourra aussi utiliser cette faculté et l'opposer à l'employeur. 	<p>Disparition de la protection rigide du CDD actuel : les salariés peuvent être licenciés pour insuffisance professionnelle ou pour motif économique avant la réalisation de l'objet de leur CDI remplaçant leur ancien CDD, alors qu'actuellement ils ne peuvent être licenciés qu'en cas de faute grave ou lourde.</p>

	Gains	Contraintes
Employeur	<ul style="list-style-type: none"> • La possibilité de licencier pour les motifs de licenciement de droit commun pendant toute l'exécution du contrat ; • pour les contrats inférieurs à un mois, pas de procédure d'entretien préalable pour les CDI dont l'objet se réalise moins d'un mois après l'embauche et pas de préavis pour les CDI dont l'objet se réalise moins de trois jours après l'embauche. Seule subsiste l'obligation de notifier le licenciement et son motif <i>via</i> la lettre de licenciement ; • l'assouplissement – très encadré – de la modification du contrat de travail ; • la sécurisation des prévisions contractuelles. 	<p>L'employeur devra vérifier et être en mesure de justifier l'impossibilité de reclassement du salarié à la date du licenciement pour réalisation de l'objet initial, peu important la durée du contrat de travail. Le non respect de cette obligation de reclassement rendra le licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p>

ANNEXES COMPLÉMENTAIRES

Annexes 1 : Règles régissant le recours au CDD

- Les CDD peuvent être à terme défini ou à terme imprécis (contrat de remplacement, saisonniers, d'usage et contrat à objet défini) ;
- en principe, ils ne peuvent être renouvelés qu'une seule fois. Par ailleurs, les contrats, renouvellement inclus, ne doivent pas dépasser 18 mois, exception faite des contrats seniors, des contrats à objet défini, ainsi que de certains contrats aidés ;
- un même poste ne peut pas être pourvu par plusieurs CDD d'affilée sans que soit respecté un délai de carence (dont la durée varie en fonction de celle du contrat initial) entre les deux contrats. Cela ne s'applique pas, notamment, aux contrats d'usage⁵⁴ ;
- exception faite du contrat à objet défini passé 18 mois, tous ces contrats ne peuvent être rompus, une fois passée la période d'essai, que dans les cas suivants :
 - arrivée du terme ou, en l'absence de terme précis, réalisation de l'objet (retour de la personne remplacée, fin du projet correspondant à l'objet défini) ;
 - pour faute grave ou lourde ;
 - en cas d'accord des parties ;
 - en cas de démission pour cause d'acceptation par le salarié d'un poste en CDI ;
- la fin du contrat ne fait l'objet d'aucune procédure à savoir que ni entretien préalable, ni lettre de rupture du contrat ne sont nécessaires ;

⁵⁴ Le délai de carence mentionné n'est pas non plus applicable (Code du travail, article L 1244-4) :

1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

2° lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3° lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier (ou d'usage) ;

4° lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement du chef d'entreprise ou de son conjoint ;

5° lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu dans le cadre de la politique de l'emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle ;

6° lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

- si le contrat se poursuit à l'issue de son terme (ou après le surlendemain du retour du salarié remplacé dans le cadre d'un CDD de remplacement), même pendant une très courte durée, le contrat est requalifié en CDI *via* une procédure prud'homale. Idem si le contrat :
 - n'a pas été conclu selon le cadre adéquat, c'est-à-dire s'il a par exemple été conclu « pour surcroît temporaire d'activité » alors que l'activité n'était pas augmentée mais qu'un salarié était absent ; ou encore si l'employeur souhaitait simplement mettre à l'essai le salarié ;
 - n'a pas été rédigé par écrit et remis au salarié au plus tard le lendemain du début du contrat ;
 - ne comporte pas les mentions légales obligatoires ;
 - n'a pas été renouvelé dans les conditions légales ;
 - est intervenu sans respect des délais de carence ;
- les contestations relatives à la requalification du CDD en CDI (qui permet au salarié d'obtenir, outre une indemnité de requalification représentant au minimum un mois de salaire, des indemnités de préavis, de licenciement – si le contrat dure depuis au moins un an – et des dommages et intérêts pour licenciement abusif) sont portées directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (sans préalable de conciliation, obligatoire en droit commun prud'homal) dans le délai d'un mois à compter de la saisine prud'homale⁵⁵.

Annexe 2 : exigences de motivation du licenciement et sanctions du licenciement abusif ou sans cause réelle et sérieuse

En France, près d'un licenciement sur cinq donne lieu à un contentieux, et trois litiges sur quatre portés devant les prud'hommes sont gagnés par les salariés. Ce taux est supérieur à ceux constatés – en moyenne de l'ordre de 50 % – dans la plupart des autres pays de l'OCDE où cette donnée est disponible⁵⁶.

Le licenciement doit reposer au moins sur une cause réelle et sérieuse (article L 1232-1 du Code du travail). Le motif du licenciement doit être écrit, précisé

⁵⁵ Mais certains conseils de prud'hommes résistent parfois à cette règle de saisine directe, comme c'est le cas par exemple de Créteil ou encore de Bobigny. En outre, le délai d'un mois n'est jamais respecté dans les conseils de prud'hommes surchargés de la région parisienne.

⁵⁶ Insee, *Enquête Emploi au troisième trimestre*, n° 296, décembre 2010.

et détaillé en fonction des circonstances de l'espèce, étant entendu qu'une imprécision de motif équivaut à une absence de motif et donc à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les sanctions en découlant (voir *infra*).

Il existe quatre principaux « groupes » légaux/jurisprudentiels de licenciement, soit quatre types majeurs de causes réelles et sérieuses de licenciement :

- le licenciement économique ;
- le licenciement disciplinaire (il est revenu aux juridictions le soin de déterminer ce qui constitue une faute simple – qui peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement, une faute grave, justifiant un licenciement pour faute grave, privatif du préavis et de l'indemnité de licenciement, ou une faute lourde, justifiant un licenciement pour faute lourde, privatif du préavis, de l'indemnité de licenciement, et de l'indemnité compensatrice de congés payés. Mais la jurisprudence est assez casuistique et il est impossible d'en tirer des règles générales) ;
- le licenciement pour insuffisance professionnelle (la jurisprudence a délimité les contours de l'insuffisance professionnelle de façon assez claire) ;
- le licenciement pour inaptitude constatée par la médecine du travail.

Les sanctions applicables par le conseil de prud'hommes en cas d'absence de motivation du licenciement – ou de motivation insuffisante –, ou d'absence de réalité ou de sérieux des motifs du licenciement, diffèrent selon que le salarié a ou non au moins deux ans d'ancienneté et selon que l'entreprise compte ou non habituellement au moins onze salariés à la date d'envoi par l'employeur de la lettre de licenciement.

- **Salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise de onze salariés et plus (licenciement « sans cause réelle et sérieuse »)**

Aux termes de l'article L. 1235-3 alinéa 1^{er} du Code du travail, lorsqu'un tel salarié est licencié sans cause réelle et sérieuse, et sauf réintégration, il est alloué au salarié une indemnité au moins égale aux 6 derniers mois de salaire.

- **Salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et/ou appartenant à une entreprise dont l'effectif est inférieur à onze salariés (licenciement « abusif »)**

Les intéressés peuvent prétendre, si leur licenciement n'est pas fondé, à une indemnité calculée en fonction du préjudice nécessairement subi et dont l'étendue est souverainement appréciée par les juges du fond, sans minimum légal.

Au-delà du minimum légal éventuel, la fixation du montant de l'indemnité relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. En pratique, plus le salarié a une ancienneté importante, et plus il est âgé et donc susceptible d'avoir de grandes difficultés à retrouver un emploi, plus l'indemnité devrait être élevée.

L'employeur peut aussi se voir condamné, si le licenciement est injustifié, à rembourser les allocations versées par le Pôle emploi.

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'ajoute aux indemnités de préavis (dont la durée est déterminée soit par la convention collective nationale dont dépend l'entreprise, soit par la loi si cette dernière est plus favorable, étant entendu que la loi prévoit un préavis minimal de deux mois pour tous les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté), de licenciement (dont le montant équivaut à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles plus favorables), de congés payés, de non-concurrence.

En outre, en cas de non respect d'une règle de procédure (absence de mentions obligatoires dans la convocation à l'entretien préalable par exemple, ou non respect de délais), le licenciement sera considéré comme irrégulier, la sanction étant alors un mois de salaire maximum en vertu de l'article L 1235-2 du Code du travail.

Source : Code du travail.

Annexe 3 : le licenciement économique (hors plan de sauvegarde de l'emploi, hors entreprises ou groupes de plus de 1 000 salariés)

1 - Les conditions de fond

Pour être fondé sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement pour motif économique doit répondre aux conditions suivantes (L 1233-3 et L 1233-4 du Code du travail) :

- ne pas être lié à la personne du salarié ;
- résulter soit d'une suppression ou d'une transformation d'emploi, soit d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail ;
- suppression, transformation ou modification obligatoirement justifiée par :
 - des difficultés économiques ;
 - des mutations technologiques ;
 - la réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder sa compétitivité (qui doit donc être menacée) ;
 - ou encore la cessation d'activité de l'entreprise, quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable ;
- intervenir alors que le reclassement du salarié, activement recherché dès que le licenciement est envisagé, s'est avéré impossible, dans l'entreprise et dans le groupe auquel elle appartient.

2 - La procédure à respecter

a – Adapter, former, reclasser, consulter

Préalablement à l'engagement de la procédure proprement dite, l'employeur doit :

- avoir procédé aux formations et adaptations de postes susceptibles de permettre d'éviter les licenciements ;

- avoir recherché les reclassements possibles et les avoir proposés de manière ferme, écrite et précise aux salariés concernés ;
- s'il s'agit d'un licenciement collectif concernant une entreprise de plus de 10 salariés, avoir consulté les délégués du personnel ou le comité d'entreprise (ce qui suppose de commencer par transmettre des informations sur les licenciements envisagés, de convoquer l'institution, de tenir la réunion et de recueillir l'avis, avant de tenir les entretiens préalables) ;
- avoir proposé au salarié de manière ferme, écrite et précise, un reclassement dans tout emploi disponible dans l'entreprise ou le groupe relevant de la même catégorie que l'emploi occupé jusque là, ou dans tout emploi équivalent à son niveau de responsabilité et de compétence, assorti d'une rémunération équivalente à la rémunération actuelle du salarié ; ou encore, à défaut de tels postes de reclassement, lui avoir proposé tout poste disponible de catégorie inférieure ;
- si l'entreprise entend proposer des postes de reclassement à l'étranger, avoir envoyé au salarié concerné un questionnaire préalable pour lui demander s'il accepterait un reclassement à l'étranger et sous quelles conditions (localisation, salaire, etc.). Et ce, avant de lui proposer les postes de reclassement éventuels correspondants (article L 1233-4-1 du Code du travail), étant précisé que le salarié dispose de 6 jours ouvrables à compter de la réception de l'offre pour l'accepter, l'absence de réponse équivalant à un refus.

b - Proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Parallèlement aux efforts de reclassement, l'entreprise doit se procurer, auprès du Pôle emploi, le contrat de sécurisation professionnelle, pour le présenter et l'expliquer au salarié lors de l'entretien préalable.

Parallèlement, l'employeur doit, au moment où il remet le CSP au salarié, lui notifier par écrit les motifs économiques du licenciement envisagé (en visant bien chaque condition de fond citée en 1). Attention, cet écrit doit être aussi détaillé sur le motif que la lettre de licenciement, mais ne doit pas notifier le licenciement (car l'employeur doit respecter un délai de réflexion après l'entretien préalable avant de décider du licenciement).

Après l'entretien :

- le salarié dispose de trois semaines pour notifier son adhésion au CSP. Il peut adhérer à tout moment dans ce délai ;
- de son côté, l'employeur peut licencier, mais non sans avoir respecté après l'entretien préalable un délai de réflexion (maximum 15 jours ouvrables) d'une durée variable selon la classification du salarié et selon qu'il est seul licencié ou pas.

Ces délais de réflexion imposés à l'employeur étant plus courts que le délai d'acceptation du CSP dont dispose le salarié, si l'employeur ne veut pas perdre de temps (c'est généralement le cas en cas de licenciement économique), il faut que la lettre de licenciement prévoie qu'elle est soit une lettre de licenciement, soit une matérialisation d'une future rupture d'un commun accord par adhésion au CSP, dans l'hypothèse où le salarié adhérerait avant la fin du délai de trois semaines.

Même si le salarié adhère au CSP, et même après notification des motifs, il faut rédiger une lettre de licenciement reprenant les motifs, les conditions pratiques de la rupture (sortie à la fin du délai d'adhésion pour celui qui adhère au CSP / sortie à la fin du préavis en l'absence d'adhésion ; règlement du préavis à Pôle emploi dans la limite de deux mois et du solde au salarié si celui-ci a adhéré au CSP ; si le salarié a adhéré au CSP mais a moins d'1 an d'ancienneté, règlement du préavis au salarié sans exécution / en l'absence d'adhésion au CSP, possibilité de faire exécuter le préavis).

A noter que si l'effectif de l'entreprise ou du groupe dont elle fait partie dépasse 1 000 salariés, les règles précitées sont remplacées par le dispositif du congé de reclassement, moins compliqué pour l'employeur, mais plus coûteux, surtout si le salarié a de l'ancienneté.

c - Respecter les critères d'ordre

Les licenciements économiques sont soumis à des critères d'ordre qui peuvent conduire à licencier des salariés qui ne sont pas ceux dont le poste physique est

supprimé. Prenons l'exemple d'une chaîne de magasins, pour une suppression de magasin à Paris et donc d'un poste de vendeur. Si le vendeur de Paris a plus d'ancienneté / d'enfants à charge / est plus âgé que le vendeur du magasin de Marseille, ce dernier sera probablement désigné par l'ordre des licenciements comme devant être licencié : il faudra commencer par faire une proposition de modification de contrat pour motif économique (mutation à Marseille) au salarié de Paris, et s'il accepte la proposition, le muter et licencier le salarié en poste à Marseille (pour suppression de poste, même si son poste existe toujours et est occupé par le salarié initialement en poste à Paris).

d - Informer l'administration dans les 8 jours de l'envoi de la lettre de licenciement, s'il s'agit d'un licenciement collectif

3 - Un formalisme très strict, une procédure parfois très longue

En la matière, l'employeur est tenu de respecter des formes strictes : énonciation précise et circonstanciée des motifs, forme de la notification, mentions obligatoires de la lettre de licenciement (priorité de réembauchage, droits acquis au titre du DIF et sa portabilité, portabilité des garanties complémentaires d'entreprise éventuelles), délais procéduraux, etc., le non respect de certaines de ces exigences invalidant parfois le licenciement. C'est encore plus compliqué si le licenciement intervient dans le cadre d'une proposition de modification du contrat pour motif économique, qui répond à des règles spécifiques de forme et de délai dont le non respect suffit à rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A noter également : si au moins dix licenciements sont envisagés en 30 jours dans une entreprise de 50 salariés au moins, la procédure est différente ; il est alors nécessaire de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, procédure préalable à tout licenciement économique, qui, avec les possibilités d'assistance par expert des différents comités, dure souvent plusieurs mois.

Source : Code du travail et jurisprudence.

Annexe 4 : éléments comparatifs du contrat à durée déterminée en France, en Allemagne, au Royaume-Uni et en Espagne

France

Pourcentage de salariés ayant un contrat à durée déterminée en 2010

15,1 %⁵⁷

Champ d'application du CDD

Le champ d'application du CDD est prévu dans le Code du travail, art. L 1424-1 et sq.⁵⁸, pour les conditions suivantes :

- remplacement d'un salarié absent ;
- remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel ;
- attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié recruté par CDI ;
- attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- travaux saisonniers ;
- CDD « d'usage » (art. D. 1242-1 du Code du travail) ;
- cas particuliers (immédiateté, nécessité dans la prévention d'accident, etc. ; vendanges...).

Durée

La durée maximale est de 18 mois (incluant le renouvellement autorisé)⁵⁹. Il existe des exceptions :

- 9 mois : attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié, ou travaux urgents pour mesures de sécurité ;
- 24 mois : contrat exécuté à l'étranger, départ définitif avant suppression du poste de travail, ou commande exceptionnelle nécessitant des moyens exorbitants (minimum 6 mois dans ce dernier cas).

Protection du salarié

L'employé en CDD bénéficie des mêmes droits et peut accéder aux mêmes équipements collectifs que les autres employés de l'entreprise. Il peut également bénéficier de mesures particulières visant à compenser la précarité de son statut (indemnités compensatoires de congés, accès favorisé à la formation, indemnité de fin de contrat dans certains cas, obligation de l'employeur d'informer de la disponibilité de CDI au sein de l'entreprise si un dispositif *ad hoc* existe, etc.)⁶⁰ La rupture prématurée du contrat est sanctionnée, sauf si elle a lieu à l'initiative du salarié respectant un préavis maximal de 2 semaines, ou si elle découle d'un accord entre les deux parties, ou cas de force majeure, ou faute grave de l'employeur ou du salarié.

⁵⁷ Eurostat : <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>. Idem pour les autres pays.

⁵⁸ http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=FEFDB2F26F301OCAOEE1FA40523C4AA9.tpdjo15v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006195639&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20110922

⁵⁹ Art. L 1242-8 du Code du travail.

⁶⁰ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé : http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html#sommaire_6

Allemagne

Pourcentage de salariés
ayant un contrat
à durée déterminée en 2010

14,7 %

Champ d'application du CDD Le recours au CDD requiert une raison objective, comme la nature du travail ou des circonstances de remplacement, etc. Néanmoins, un CDD peut également être conclu sans « raison objective » s'il est d'une durée inférieure à 2 ans, et si aucun contrat de travail n'a été signé par le passé entre l'employeur et l'employé.⁶¹

Durée Un CDD conclu avec une raison objective n'est soumis à aucune limitation temporelle légale ; sa durée peut être définie par les conventions collectives.⁶² Un CDD conclu sans raison objective peut être renouvelé jusqu'à 3 fois, pourvu que la durée totale du CDD ne dépasse pas 2 ans.⁶³ Deux extensions :

- CDD sans raison objective dans une entreprise nouvellement créée : 4 ans maximum ;
- CDD sans raison objective pour un employé âgé de plus de 52 ans et au chômage depuis au moins 4 mois : 5 ans maximum⁶⁴.

Protection du salarié La discrimination entre les employés en CDI et ceux en CDD est interdite dans la section 14 du TzBfG, ainsi que par conséquence de la directive 1999/70/CE déjà citée. Par conséquent⁶⁵ :

- le CDD prend fin lorsque le terme est échu, ou en l'absence de durée fixe lorsque son objectif a été atteint (le CDD ne peut finir avant 2 semaines après que l'employeur a informé l'employé que l'objectif a été atteint). Si le travail se poursuit et sans objection immédiate de l'employeur, le contrat est présumé CDI ;
- le licenciement ordinaire se fait selon le contrat de travail (il peut finir avant le terme si cela est prévu dans le contrat), ou selon les conditions fixées par les conventions collectives. Le licenciement extraordinaire peut avoir lieu selon les règles générales du CDI.

⁶¹ « Part-Time and Fixed-Term Employment Act » (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG*) du 21 décembre 2000, §14 (1) et sq. <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html>

⁶² *TzBfG*, §14 (2) et sq. <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html>

⁶³ *TzBfG*, §14 (2) et Dr Bernd Waas, *Labour policy and fixed-term employment contracts in Germany*, Goethe University Frankfurt, 8 mars 2010 : http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/clls2010_germany.pdf

⁶⁴ Remarque : le TzBfG précise bien qu'un CDD peut être conclu et renouvelé de façon illimitée sans justification objective si l'employé a plus de 52 ans (58 avant le 31 décembre 2006) ; or, s'appuyant sur la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 qui fait du CDI la règle et du CDD l'exception, la CJUE a jugé inconstitutionnelle cette mesure qui fait de l'âge de l'employé un critère pour l'absence de justification (2^e chambre, 10 mars 2011, *Deutsche Lufthansa AG contre Gertraud Kumpan*, affaire C-109/09). On trouve la décision de la CJUE dans le Journal officiel des Communautés européennes : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:139:0002:0002:FR:PDF>.

⁶⁵ *TzBfG*, §15 et sq.

Royaume-Uni

Pourcentage de salariés ayant un contrat à durée déterminée en 2010 6,1 %

Champ d'application du CDD Un CDD est un contrat de travail qui se termine lorsqu'un terme spécifique est atteint, lorsqu'une tâche particulière est remplie ou qu'un certain évènement arrive⁶⁶.

Durée Il n'existe pas de limitation légale au nombre de renouvellements du CDD. Néanmoins, après 4 ans d'emploi sous un ou plusieurs CDD, le contrat est requalifié en CDI, sauf si cette durée peut être objectivement justifiée⁶⁷. Les conventions collectives peuvent établir une durée, une période d'emploi et des causes objectives justifiant le recours à un ou plusieurs CDD, différentes de celles établies par la loi⁶⁸.

Protection du salarié La discrimination entre l'employé en CDD et celui en CDI est interdite par le droit du travail anglais, à moins qu'elle puisse être justifiée par une raison objective⁶⁹. Les employés en CDD ont donc le droit au même salaire et conditions de travail, bénéfiques, accès aux pensions de retraite de l'entreprise, information sur la disponibilité de postes en interne, protection contre le licenciement⁷⁰.

De la même façon, les employés en CDD sont protégés contre le licenciement abusif⁷¹.

⁶⁶ The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002, 1, 2 : <http://www.legislation.gov.uk/uk/si/2002/2034/part/2/made>

⁶⁷ *Ibid.*, II, 8 (2) a).

⁶⁸ *Ibid.*, II, 8 (5).

⁶⁹ *Ibid.*, II, 3 et 4.

⁷⁰ DirectGov : http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Understandingyourworkstatus/Fixedtermworkers/DG_10027735

⁷¹ The Fixed-Term Employees..., II, 6.

Espagne

Pourcentage de salariés ayant un contrat à durée déterminée en 2010	24,9 %
Champ d'application du CDD	<p>Un contrat de travail est présumé à durée indéterminée, mais peut être à durée déterminée dans les conditions suivantes⁷² :</p> <ul style="list-style-type: none"> • réalisation d'une tâche déterminée ; • quand les circonstances du marché et de l'entreprise exigent une activité extraordinaire ; • pour remplacer un employé temporairement absent.
Durée	<p>La durée maximale du CDD dépend de ses circonstances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • réalisation d'une tâche déterminée : durée maximale de 3 ans, jusqu'à 4 selon les conventions collectives ; • activité extraordinaire : durée maximale de 6 mois dans une période de 12 mois, extensible jusqu'à 12 mois dans une période de 18 mois. <p>Le CDD peut être renouvelé autant de fois que nécessaire dans la limite de sa durée maximale, à l'exception des circonstances d'une activité extraordinaire où le CDD ne peut être renouvelé qu'une seule fois.</p> <p>De plus, les personnes employées sous deux CDD ou plus pendant au moins 24 mois dans une période de 30 mois, pour un ou plusieurs postes dans la même entreprise, sont présumées employés en CDI⁷³. Depuis la réforme du marché du travail de 2010, cette règle s'applique quand les CDD ont concerné différents postes au sein d'un même groupe⁷⁴.</p>
Protection du salarié	<p>Le CDD donne droit aux mêmes bénéfices, rémunération, conditions de travail, etc. que le CDI. L'employé en CDD a droit à une indemnité de fin de contrat équivalente à 12 jours de salaire par année de travail (8 jours avant la réforme du marché du travail en 2010)⁷⁵.</p>

⁷² Estatuto de los Trabajadores, art. 15 : http://www.mtin.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo3_4_Estatuto.pdf

⁷³ *Ibid.*, art. 15, 5.

⁷⁴ OIT : http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=fr&p_country_id=18

⁷⁵ *Ibid.*, art. 49, 1 et OIT http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_country=ES&p_all_years=Y

Annexe 5 : éléments comparatifs du droit du travail et du contrat à durée indéterminée en France, en Italie, en Pologne, en Espagne, en Allemagne, au Danemark, au Royaume-Uni et aux États-Unis

France

Période d'essai	2 mois pour les ouvriers et employés ; 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ; 4 mois pour les cadres ⁷⁶ . La période d'essai peut être renouvelée si un accord de branche étendu le prévoit, mais elle ne doit pas dépasser une durée maximale (jusqu'à 4 mois pour les ouvriers et employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 8 mois pour les cadres).
Préavis pour rupture de contrat	Procédure de licenciement individuel pour motif économique : le préavis commence le jour de la première présentation de la lettre de notification, que le salarié en accuse réception ou non. Sa durée est au moins égale à : <ul style="list-style-type: none"> • 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ; • 2 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans. Des dispositions plus favorables peuvent figurer dans le contrat de travail ou dans la convention collective applicable à l'entreprise ⁷⁷ .
Indemnités de licenciement	Depuis 2008 : L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté ⁷⁸ .
Durée légale du travail	35 heures ⁷⁹ .
Durée maximale du travail	48 heures ⁸⁰ .
Congés payés annuels légaux (hors jours fériés)	2,5 jours par mois de travail effectif, soit 30 jours pour une année complète ⁸¹
Taux d'emploi en CDI en 2010	84,9 % ⁸²

⁷⁶ Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

⁷⁷ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, consulté le 26 octobre 2011.

⁷⁸ *Ibid.* <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/licenciement,121/lindemnite-legale-de-licenciement,1114.html>

⁷⁹ Art. L 3121-10 du Code du travail.

⁸⁰ Art. L 3121-35 du Code du travail.

⁸¹ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé. http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/lesconges-payes,1035.html#sommaire_3

⁸² OCDE, « Fréquence de l'emploi permanent temporaire ». Source utilisée : *European Labour Force Survey*, fourni par Eurostat. Idem pour les autres pays.

Italie

Période d'essai	Pas d'obligation légale ni de minimum ⁸³ . Fixée à un maximum de 6 mois ⁸⁴ .
Préavis pour rupture de contrat	Pas d'obligation légale. Fixé par les conventions collectives ⁸⁵ . Toutefois, la loi 604 de 1966 (qui met en place une convention collective concernant cette question) limite le droit de l'employeur à licencier lorsqu'il s'agit de sociétés employant plus de 35 personnes. Cette mesure a été ensuite étendue à toutes les institutions, quelle que soit leur taille, en vertu de la loi 108 de 1990; maintenant, la résiliation d'un contrat de travail par l'employeur n'est possible que pour un motif justifié et sous réserve que le préavis soit respecté; ou en l'absence de préavis pour un motif valable (section 2119 du Code civil). Les conventions collectives énumèrent souvent les causes de licenciement ⁸⁶ .
Indemnités de licenciement	Pour toute résiliation de contrat de travail, pour quelles que raisons que ce soit, même en cas de licenciement pour un juste motif ou de démission, l'employé a droit de recevoir de l'employeur une indemnité de départ (<i>trattamento di fine rapporto</i>) qui correspond à la partie du salaire mise de côté chaque année et gardée par l'employeur (pour qui elle constitue une importante source de liquidité), soit 7,5 % du salaire, réajustée en fonction d'un indice composite correspondant à 75 % de l'augmentation de l'indice des prix, plus 1,5 % (loi 297 de 1982, « loi Giugni ») ⁸⁷ .
Durée légale du travail	40 heures ⁸⁸ .
Durée maximale du travail	48 heures ⁸⁹ .
Congés payés annuels légaux (hors jours fériés)	20 jours, soit 4 semaines ⁹⁰
Taux d'emploi en CDI en 2010	87,2 %

⁸³ Code civil art. 2096.

⁸⁴ Conséquence indirecte de l'art. 10 de la loi 604/1966.

⁸⁵ Code civil art 2118 <http://www.altalex.com/index.php?idnot=36498>

⁸⁶ OIT : <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/info/national/it.htm>

⁸⁷ OIT : <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/info/national/it.htm>

⁸⁸ EURES

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ Invalitalia, Italy's Labour law.

Pologne

Période d'essai	3 mois maximum ⁹¹ .
Préavis pour rupture de contrat	La durée de la période de préavis pour la résiliation d'un contrat à durée indéterminée résulte de la durée d'embauche chez l'employeur concerné. Elle est de 2 semaines, 1 mois ou de 3 mois ⁹² .
Indemnités de licenciement	L'équivalent d'un, deux ou trois mois de rémunération en fonction de l'ancienneté ⁹³ .
Durée légale du travail	40 heures ⁹⁴ .
Durée maximale du travail	48 heures ⁹⁵ .
Congés payés annuels légaux (hors jours fériés)	Un salarié a droit à vingt jours de congés payés s'il a travaillé moins de dix ans, et à vingt-six jours de congés payés s'il a travaillé dix ans ou plus ⁹⁶ .
Taux d'emploi en CDI en 2010	72,7 %

⁹¹ Maisons des Français à l'étranger (MFE) : <http://www.mfe.org/index.php/Portails-Pays/Pologne/Emploi-stage/Reglementation-du-travail>

⁹² EURES : <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8481&acro=living&lang=fr&parentId=7791&countryId=PL&living=>

⁹³ MFE : <http://www.mfe.org/index.php/Portails-Pays/Pologne/Emploi-stage/Reglementation-du-travail>

⁹⁴ National Labour Inspectorate of Poland (PIP) : <http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/03030006.htm> : article 129 §1 du Code du travail (Kodeks Pracy)

⁹⁵ EURES : <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8415&acro=living&lang=fr&parentId=7791&countryId=PL&living=>

⁹⁶ EURES : <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8448&acro=living&lang=fr&parentId=7791&countryId=PL&living=>

Espagne

Période d'essai	Elle est fixée par les conventions collectives. En l'absence de ces dernières, elle est légalement fixée à un maximum de 6 mois pour les techniciens, 3 mois pour les employés non-techniciens des entreprises de moins de 25 employés, 2 mois pour les autres travailleurs ⁹⁷ .
Préavis pour rupture de contrat	Depuis la réforme du marché du travail de 2010, la durée de préavis pour rupture de contrat individuel est réduite à 15 jours (au lieu de 30 jusque là) ⁹⁸ .
Indemnités de licenciement	CDI : en cas de licenciement collectif ou individuel pour motifs économiques, l'employé a droit à des indemnités de licenciement payées par l'employeur équivalentes à vingt jours de salaire par année de service dans l'entreprise, jusqu'à 12 mois ⁹⁹ .
Durée légale du travail	Établie par les conventions collectives, sa base légale est fixée à de 40 heures, avec un maximum de 9 heures par jour ¹⁰⁰ .
Durée maximale du travail	80 heures supplémentaires au maximum par année ¹⁰¹ .
Congés payés annuels légaux (hors jours fériés)	22 jours ¹⁰²
Taux d'emploi en CDI en 2010	75,1 %

⁹⁷ Estatuto de los Trabajadores, art. 14 http://www.mtin.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo3_4_Estatuto.pdf

⁹⁸ OIT : http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=fr&p_country_id=18

⁹⁹ Article 53, Estatuto de los Trabajadores et OIT : http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=fr&p_country_id=18

¹⁰⁰ Estatuto de los Trabajadores, art.34 : http://www.mtin.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/index.htm + Jornada laboral http://www.mtin.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_14_1.htm. Code du travail : (R.D.LG. 1/95, art. 35) et (R.D. 1561/95, disp. adic. 3^o)

¹⁰¹ Rapport du Sénat, *La limitation des heures supplémentaires*.

¹⁰² « La mesure des loisirs dans les pays de l'OCDE », *Panorama de la société 2011, les indicateurs sociaux de l'OCDE*, OCDE, 2011.

Danemark

Période d'essai	Durée maximale de la période d'essai : 3 mois ¹⁰³ .
Préavis pour rupture de contrat	<p>La durée du préavis varie en fonction de l'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 mois au cours des 6 premiers mois de travail ; • 3 mois après les 6 premiers mois de travail ; • Elle augmente d'un mois tous les 3 ans d'ancienneté, jusqu'à un maximum de 6 mois¹⁰⁴. <p>Dans le cas où le salarié souhaite quitter l'entreprise, il est soumis à un préavis d'un mois, modifiable par accord entre les parties ou dans le contrat de travail.</p>
Indemnités de licenciement	<p>Cols bleus (ouvriers) : aucune obligation légale, réglé par les conventions collectives. Cols blancs (employés de bureau) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ; • 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ; • 18 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire¹⁰⁵.
Durée légale du travail	37 heures (modifiable par les conventions collectives) ¹⁰⁶ .
Durée maximale du travail	48 heures ¹⁰⁷ .
Congés payés annuels légaux (hors jours fériés)	2,08 jours soit 25 jours par an ¹⁰⁸ .
Taux d'emploi en CDI en 2010	91,4 %

¹⁰³ Employers' and Salaried Employees' (Legal Relationship) (Consolidation) Act, section 2, paragraphe 5. <http://uk.bm.dk/Legislations/~media/BEM/Files/English/Acts/ConsolidationAct68.ashx>

¹⁰⁴ Employers' and Salaried Employees' (Legal Relationship) (Consolidation) Act, Section 2, paragraphe 2. <http://uk.bm.dk/Legislations/~media/BEM/Files/English/Acts/ConsolidationAct68.ashx>

¹⁰⁵ ESEA Section 2a et OIT : http://www.ilo.org/dyn/eplcx/termmain.showCountry?p_lang=fr&p_country_id=185

¹⁰⁶ Official portal for foreigners and integration : http://www.nyidanmark.dk/en-us/Integration/informationguide/working_conditions/specific_rules_and_regulations.htm

¹⁰⁷ Ministère danois de l'Emploi : <http://uk.bm.dk/> (Working Environment Act)

¹⁰⁸ Holiday Act, 28 mai 2004 : <http://uk.bm.dk/Legislations/~media/BEM/Files/English/Acts/Holiday%20Act%2028%20May%20%202004.ashx>

Allemagne

Période d'essai	Généralement, un contrat de travail à durée indéterminée débute par une période d'essai de six mois maximum ¹⁰⁹ . Au cours de cette période, l'employé peut être licencié avec un préavis de seulement deux semaines (section 622, paragraphe 3 du Code Civil). Sinon, les parties peuvent entamer leur relation de travail par un contrat dont la durée est limitée à six mois ¹¹⁰ .
Préavis pour rupture de contrat	Dans le cas d'un licenciement ordinaire, le Code civil fixe différentes périodes de préavis (section 622). La période minimale est de quatre semaines et, selon le temps d'ancienneté au sein de la même société, elle peut aller jusqu'à 7 mois (un mois est ajouté après 5, 8, 10, 12, 15 et 20 ans de service, sans compter le temps de travail effectué avant 25 ans). La durée du préavis peut être abrégée ou prolongée par les conventions collectives ¹¹¹ .
Indemnités de licenciement	Licenciement individuel pour capacité ou conduite de l'employé : pas d'indemnité. Licenciement individuel ou collectif pour motif économique : indemnité équivalente à la moitié du salaire mensuel par année d'ancienneté ¹¹² .
Durée légale du travail	La durée légale du temps de travail est de 8 heures par jour, sauf le dimanche et les jours de fête, qui sont normalement prévus comme une période de repos (sections 3 et 9 de loi sur la durée du travail). La durée légale est donc de 48 heures par semaine mais souvent les conventions collectives réduisent la durée dans une fourchette comprise entre 38 et 40 heures. La durée normale du temps de travail peut être portée à dix heures pour autant que la durée moyenne journalière par période de six mois ne soit pas supérieure à huit heures ¹¹³ .
Durée maximale du travail	48 heures.
Congés payés annuels légaux (hors jours fériés)	Suivant les secteurs et les entreprises, les congés annuels sont compris entre quatre et six semaines. La durée minimum légale des congés est de 24 jours ouvrés annuels (loi fédérale relative aux congés). Des règles spéciales s'appliquent à certains groupes, parmi lesquels les jeunes de moins de 18 ans et les personnes handicapées. Les conventions collectives prévoient pour la majorité des personnes actives une période de congé de 30 jours ouvrés ¹¹⁴ .
Taux d'emploi en CDI en 2010	85,3 %

¹⁰⁹ Code Civil, art. 611-630.

¹¹⁰ OIT : <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>

¹¹¹ OIT : <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>

¹¹² Protection against Dismissal Act, section 1A et OIT.

¹¹³ OIT : <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>

¹¹⁴ EURES : <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8270&acro=living&lang=fr&parentId=7778&countryId=DE&living=>

Royaume-Uni

Période d'essai	Durée maximale 12 mois ¹¹⁵ .
Préavis pour rupture de contrat	La durée du préavis varie selon le contrat ; si rien n'est prévu, la loi exige un préavis minimal d'une semaine et maximal de 12 semaines, selon les modalités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • employé plus d'1 mois mais moins de 2 ans : 1 semaine ; • employé pendant 2 ans complets : 2 semaines ; • plus 1 semaine par année travaillée au delà, jusqu'à un max. de 12 semaines¹¹⁶.
Indemnités de licenciement	Pas d'indemnité légale dans le cas d'un licenciement pour raisons non économiques ; l'Employment Right Act (sec. 135, 155 et 162) de 1996 prévoit une indemnité dans les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • au moins deux années d'ancienneté ; • si l'employé a moins de 22 ans : 0,5 fois le salaire hebdomadaire par année de service ; • si l'employé a entre 22 et 40 ans : 1 fois le salaire hebdomadaire par année de service ; • si l'employé a 41 ans ou plus : 1,5 fois le salaire hebdomadaire par année de service. Et ce dans la limite de 380£ maximum pour un salaire hebdomadaire, depuis le 1 ^{er} octobre 2009 (350£ auparavant) ¹¹⁷ .
Durée légale du travail	Pas de réglementation ; la durée légale est définie dans le contrat de travail ¹¹⁸ .
Durée maximale du travail	48 heures ¹¹⁹ (législation UE) mais possibilité d' <i>opt out</i> individuel.
Congés payés annuels légaux (hors jours fériés)	20 jours ¹²⁰ .
Taux d'emploi en CDI en 2010	93,9 %

¹¹⁵ Conséquence indirecte de l'Employment Rights Act, sec. 108 et OIT : http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=fr&p_country_id=22

¹¹⁶ Citizens Advice Bureau : http://www.adviceguide.org.uk/index/your_money/employment/basic_rights_at_work.htm#How_much_notice_should_you_get

¹¹⁷ OIT : http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=fr&p_country_id=22 et DirectGov, *Entitlement to redundancy pay* : http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Redundancy/DG_10029836

¹¹⁸ DirectGov : http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/WorkingHoursAndTimeOff/DG_10029426

¹¹⁹ Working Time Regulations 1998 : <http://www.legislation.gov.uk/ukSI/1998/1833/contents/made> et Working Time Directive (UE) 2003 : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:EN:NOT>

¹²⁰ « La mesure des loisirs dans les pays de l'OCDE », *Panorama de la société 2011, les indicateurs sociaux de l'OCDE*, OCDE, 2011.

États-Unis

Période d'essai	Pas d'obligation légale. Les conventions collectives peuvent prévoir une durée de période d'essai (généralement fixée entre 30 et 90 jours) ¹²¹ .
Préavis pour rupture de contrat	Aucun préavis obligatoire. Les conventions collectives peuvent en prévoir ¹²² .
Indemnités de licenciement	Pas d'obligation légale. Les conventions collectives peuvent prévoir des indemnités ¹²³ .
Durée légale du travail	40 heures ; des exceptions sont prévues pour les pompiers, les policiers et le personnel hospitalier ¹²⁴ .
Durée maximale du travail	Il n'existe pas de maximum.
Congés payés annuels légaux (hors jours fériés)	Pas d'obligation légale d'accorder des congés annuels ou des jours fériés chômés ni <i>a fortiori</i> de rémunérer de tels congés ¹²⁵ ; en pratique la moyenne est de 12 jours annuels.
Taux d'emploi en CDI en 2010	n.d. (95,8 % en 2005)

¹²¹ OIT : http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=fr&p_country_id=164

¹²² OIT : http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=fr&p_country_id=164

¹²³ OIT : http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=fr&p_country=US&p_all_years=Y

¹²⁴ Department of Labor : <http://webapps.dol.gov/dolfaq/go-dol-faq.asp?faqid=320>

¹²⁵ MFE : <http://www.mfe.org/index.php/Portails-Pays/Etats-Unis/Emploi-stage/Reglementation-du-travail>

LES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT MONTAIGNE

- Repenser la politique familiale
Michel Godet (octobre 2011)
- Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes inabouties
Pierre Cahuc, Marc Ferracci, André Zylberberg (octobre 2011)
- Banlieue de la République
Gilles Kepel avec la collaboration de Leyla Arslan, Sarah Zouheir
(septembre 2011)
- De la naissance à la croissance : comment développer nos PME (juin 2011)
- Reconstruire le dialogue social (juin 2011)
- Le défi numérique - Comment renforcer la compétitivité de la France
(mai 2011)
- Adapter la formation des ingénieurs à la mondialisation
Romain Bordier, Aloïs Kirchner et Jonathan Nussbaumer
(février 2011)
- « Vous avez le droit de garder le silence... »
Comment réformer la garde à vue
Kami Haeri (décembre 2010)
- Gone for Good? Partis pour de bon ?
Les expatriés de l'enseignement supérieur français aux États-Unis
Ioanna Kohler (novembre 2010)
- 15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors
(septembre 2010)
- Afrique - France. Réinventer le co-développement (juin 2010)
- Vaincre l'échec à l'école primaire (avril 2010)
- Pour un Eurobond. Une stratégie coordonnée pour sortir de la crise
Frédéric Bonneval (février 2010)
- Réforme des retraites : vers un big-bang ?
Jacques Bichot (mai 2009)
- Mesurer la qualité des soins
Denise Silber (février 2009)
- Ouvrir la politique à la diversité
Eric Keslassy (janvier 2009)

- Engager le citoyen dans la vie associative (novembre 2008)
- Comment rendre la prison (enfin) utile (septembre 2008)
- Infrastructures de transport : lesquelles bâtir, comment les choisir ? (juillet 2008)
- HLM, parc privé
Deux pistes pour que tous aient un toit
Gunilla Björner (juin 2008)
- Comment communiquer la réforme (mai 2008)
- Après le Japon, la France...
Faire du vieillissement un moteur de croissance
Romain Geiss (décembre 2007)
- Au nom de l'Islam...
Quel dialogue avec les minorités musulmanes en Europe ?
Antonella Caruso (septembre 2007)
- L'exemple inattendu des Vets
Comment ressusciter un système public de santé
Denise Silber (juin 2007)
- Vademecum 2007-2012
Moderniser la France (mai 2007)
- Après Erasmus, Amicus
Pour un service civique universel européen (avril 2007)
- Quelle politique de l'énergie pour l'Union européenne ? (mars 2007)
- Sortir de l'immobilité sociale à la française
Anna Stellingner (novembre 2006)
- Avoir des leaders dans la compétition universitaire mondiale (octobre 2006)
- Comment sauver la presse quotidienne d'information (août 2006)
- Pourquoi nos PME ne grandissent pas
Anne Dumas (juillet 2006)
- Mondialisation : réconcilier la France avec la compétitivité (juin 2006)
- TVA, CSG, IR, cotisations...
Comment financer la protection sociale
Jacques Bichot (mai 2006)
- Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise (février 2006)

- Ouvrir les grandes écoles à la diversité (janvier 2006)
- Immobilier de l'État : quoi vendre, pourquoi, comment (décembre 2005)
- 15 pistes (parmi d'autres...) pour moderniser la sphère publique (novembre 2005)
- Ambition pour l'agriculture, libertés pour les agriculteurs (juillet 2005)
- Hôpital : le modèle invisible
Denise Silber (juin 2005)
- Un Contrôleur général pour les Finances publiques (février 2005)
- Mondialisation et dépossession démocratique :
le syndrome du gyroscope
Luc Ferry (décembre 2004)
- Cinq ans après Lisbonne : comment rendre l'Europe compétitive (novembre 2004)
- Ni quotas, ni indifférence : l'entreprise et l'égalité positive
Laurent Blivet (octobre 2004)
- Pour la Justice (septembre 2004)
- Régulation : ce que Bruxelles doit « vraiment » faire (juin 2004)
- Couverture santé solidaire (mai 2004)
- Engagement individuel et bien public (avril 2004)
- Les oubliés de l'égalité des chances
(janvier 2004 - Réédition septembre 2005)
- L'hôpital réinventé (janvier 2004)
- Vers un impôt européen ? (octobre 2003)
- Compétitivité et vieillissement (septembre 2003)
- De « la formation tout au long de la vie » à l'employabilité (septembre 2003)
- Mieux gouverner l'entreprise (mars 2003)

Pour les publications antérieures se référer à notre site internet :
www.institutmontaigne.org

INSTITUT MONTAIGNE



GDF Suez
The Boston Consulting Group
Axa
Cremonini
Carrefour
Areva
Rallye – Casino
Allianz
Air France KLM
Servier Monde
Groupama
Bouygues
BNP Paribas
Development Institute International - Dii
BPCE
Bolloré
STMicroelectronics
SNCF Groupe
Redex
McKinsey & Company
Lazard Frères
Michel Tudel & Associés
EADS
Egon Zehnder International
Pierre & Vacances
LVMH – Moët-Hennessy – Louis Vuitton
Schneider Electric
Barclays Private Equity
Caisse des Dépôts
APC – Affaires Publiques Consultants
Groupe Dassault
Eurazeo
Linedata Services
RTE Réseau de Transport d'Electricité
HSBC France
Tecnet Participations
CNP Assurances
SFR
RATP
PricewaterhouseCoopers
Rothschild & Cie
Sodexo

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

INSTITUT MONTAIGNE



VINCI
abertis
JeantetAssociés
The Royal Bank of Scotland France
BearingPoint
Veolia Environnement
Capgemini
GE Money Bank
Association Passerelle
International SOS
Ondra Partners
Sanofi-aventis
Voyageurs du monde
Vivendi
Média-Participations
KPMG S.A.
sia conseil
Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie
Tilder
M6
Wendel Investissement
Total
Davis Polk & Wardwell
3i France
august & debouzy avocats
Mercer
WordAppeal
Ricol, Lasteyrie et Associés
IBM
ISRP
Mazars
PAI
Gecina
Générale de Santé
La Banque Postale
Microsoft
Middlebury
France Télécom – Orange
Stallergenes
Allen & Overy
Suez environnement

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

Imprimé en France
Dépôt légal : novembre 2011
ISSN : 1771-6756
Achevé d'imprimer en novembre 2011

INSTITUT MONTAIGNE



COMITÉ DIRECTEUR

Claude Bébéar Président

Henri Lachmann Vice-président et trésorier

Nicolas Baverez Économiste, avocat

Jacques Bentz Président, Tecnet Participations

Guy Carcassonne Professeur de droit public, Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Christian Forestier Administrateur général, Cnam

Michel Godet Professeur, Cnam

Françoise Holder Présidente du Conseil de surveillance, Paul et administrateur, Groupe Holder

Ana Palacio Ancienne ministre espagnole des Affaires étrangères

Jean-Paul Tran Thiet Avocat associé, White & Case

Philippe Wahl Directeur général France, Belgique et Luxembourg, RBS

Lionel Zinsou Président, PAI partners

PRÉSIDENT D'HONNEUR

Bernard de La Rochefoucauld Fondateur, Institut La Boétie

CONSEIL D'ORIENTATION

PRÉSIDENT

Ezra Suleiman Professeur, Princeton University

Henri Berestycki Mathématicien, EHESS et université de Chicago

Loraine Donnedieu de Vabres Avocate, associée gérante, JeantetAssociés

Roger-Pol Droit Philosophe ; chercheur, CNRS

Jean-Paul Fitoussi Professeur des Universités, Sciences Po ; président, OFCE

Marion Guillou Présidente, INRA ;
présidente du Conseil d'administration, École polytechnique

Pierre Godé Vice-président, Groupe LVMH

Sophie Pedder Correspondante à Paris, *The Economist*

Guillaume Pepy Président, SNCF

Hélène Rey Professeur d'économie, London Business School

Laurent Bigorgne Directeur

INSTITUT MONTAIGNE



IL N'EST DÉSIR PLUS NATUREL QUE LE DÉSIR DE CONNAISSANCE

Un CDI pour tous

Véçu comme un facteur de précarité, le contrat à durée déterminée (CDD) fonctionne aujourd'hui comme un « plafond de verre » au cœur de notre société, notamment pour les jeunes. Il fixe une frontière entre ceux qui bénéficient d'un emploi réputé protégé et ceux qui souhaiteraient accéder au marché du travail.

Instrument de nature conjoncturelle, le CDD est devenu un phénomène structurel du fait de la rigidité du marché du travail dans notre pays. En outre, il est à la fois angoissant et insécurisant pour les salariés embauchés sous ce régime, rigide et dissuasif pour leurs employeurs.

Cette étude de l'Institut Montaigne propose de supprimer le contrat à durée déterminée et d'instaurer un contrat à durée indéterminée pour tous en définissant très précisément les modalités juridiques d'une telle décision.

Institut Montaigne
38, rue Jean Mermoz - 75008 Paris
Tél. +33 (0)1 58 18 39 29 - Fax +33 (0)1 58 18 39 28
www.institutmontaigne.org - www.desideespourdemain.fr

10 €
ISSN 1771-6756
Novembre 2011