

LES PROPOSITIONS DU MEDEF POUR RÉFORMER LE CONTRAT DE TRAVAIL

Un document, intitulé « note de problématique sur l'entrée dans l'emploi », transmis le 13 septembre par le Medef aux autres partenaires sociaux, propose des pistes de réflexion concernant la période d'essai et le contrat de travail. Ces propositions devaient être discutées, le 14 septembre, par les partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation sur la modernisation du marché du travail (v. Bref social n° 14945 du 6 septembre 2007). Les mesures proposées par le Medef visent notamment à « répondre au sentiment d'insécurité, voire de précarité », suscité chez les salariés par le recours massif aux contrats courts. Cependant, poursuit la note, « il est établi que les CDD et l'intérim sont un instrument d'REPLACEion dans l'emploi ».

Pistes de réflexion

Partant de ce constat, le Medef propose quatre pistes, envisagées « indépendamment des dispositifs destinés à simplifier les procédures et à sécuriser les ruptures des contrats qui seront examinés ultérieurement ».

- Une « période d'essai cohérente, d'une durée suffisante pourrait être créée pour permettre tant au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent qu'à l'employeur d'évaluer les compétences et le comportement du salarié dans le travail ». Toutefois, souligne la note, une telle période n'aurait pas vocation « à gérer l'incertitude économique des entreprises », mais au contraire « devrait permettre, si elle était suffisamment longue pour répondre aux objectifs qui lui sont assignés, de réduire le recours au CDD à l'embauche ».
- Autre piste : la création d'un CDI conclu pour la réalisation d'un objet précis. Celui-ci permettrait de répondre à l'incertitude sur la pérennité de certaines activités tout en apportant au salarié les garanties du CDI au cours de son exécution. Lors de sa conclusion, ce CDI comporterait une clause prévoyant l'expiration du contrat lors de la survenance d'un événement précisément défini (réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu). Le motif réel et sérieux de la rupture serait ainsi défini à l'avance dans le contrat de travail, par accord des parties. Lors de la survenance de l'événement précisément défini, deux cas de figure pourraient se présenter :
 - soit le contrat se poursuit au-delà de la survenance de la cause de rupture initialement prévue, sous forme d'un CDI classique ;
 - soit le contrat ne se poursuit pas, et l'intéressé bénéficierait des indemnités de chômage dans les mêmes conditions qu'à l'occasion d'un licenciement classique, y compris des mesures d'accompagnement.
- La troisième piste est l'aménagement du CDI dont les modalités seraient à préciser dans le cadre des problématiques relatives à « l'évolution dans l'emploi » et à la « sortie de l'emploi ». Ce CDI, qui apporterait les sécurités nécessaires au salarié et les souplesses dont l'entreprise a besoin, pourrait comporter :
 - une période d'essai avec l'objectif précisé ci-dessus ;
 - une étape de validation économique répondant à l'incertitude des entreprises ;
 - la poursuite des relations contractuelles suivant les règles de droit commun.

- Dernière mesure proposée : une simplification des clauses obligatoires à faire figurer dans certains types de contrats (par exemple, le CDD) de façon à les sécuriser tant pour l'entreprise que pour les salariés.
- L'efficacité de ces quatre mesures est « conditionnée par l'amélioration des dispositifs de formation initiale et d'orientation sur lesquels les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'adresser des préconisations aux pouvoirs publics », conclut la note.

Liaisons sociales quotidien -17/09/07