

## Faut-il un contrat unique de travail ?

Chronique économique de Véronique Pellerin, France Culture, 26 octobre 2014

**Parmi les pistes de réforme du marché du travail, certains économistes, dont Jean Tirole, nouveau prix Nobel d'économie, préconisent un contrat unique de travail remplaçant le CDI et le CDD. Philippe Frémeaux, éditorialiste à *Alternatives économiques*, est interviewé sur la portée d'une telle mesure.**

### Exploitation pédagogique

1. Rappelez quels sont en France les deux principaux contrats de travail et leurs caractéristiques respectives.
2. Quelles pourraient être les caractéristiques d'un contrat unique de travail ?
3. Expliquez l'argument selon lequel le CDI est facteur de chômage et de précarité.
4. Expliquez l'argument selon lequel l'excès de flexibilité peut aussi nuire à l'entreprise.
5. « Plus de 80 % des embauches se font sous CDD mais plus de 80 % des travailleurs sont en CDI » : expliquez.
6. Pourquoi l'unification des contrats de travail est-elle aussi un enjeu politique et social pour Philippe Frémeaux ?

**Corrigé**

1. CDI : contrat à durée indéterminée. C'est un contrat sans limitation de durée conclu entre un employeur et un salarié. CDD : contrat à durée déterminée. C'est un contrat par lequel un employeur recrute un salarié pour une durée limitée. Le CDI est en principe la forme normale du contrat de travail, alors que le recours aux CDD doit se justifier par certaines situations comme le remplacement de salariés absents, un surcroît temporaire d'activité de l'entreprise...
2. Un contrat unique de travail se substituerait aux actuels CDI et CDD. Il offrirait des garanties moindres que le CDI mais plus de protection que le CDD. Ce contrat pourrait être rompu facilement et à moindre coût les premiers mois voire les deux premières années, et devenir progressivement plus protecteur pour le salarié au fil du temps.
3. La rigidité du CDI est accusée de dissuader les employeurs d'embaucher, par peur de ne pas pouvoir se séparer rapidement et sans coût de la main-d'œuvre excédentaire en cas de retournement de la conjoncture. En effet, le CDI est assorti de garanties sociales qui signifient pour l'entreprise des coûts et des délais du fait des procédures à respecter en cas de licenciement. L'entreprise ne peut pas du coup ajuster rapidement le volume de l'emploi aux besoins de son activité ce qui renchérit le coût du travail. L'entreprise sera alors désincitée à embaucher et/ou préférera recourir aux emplois précaires qui lui offrent plus de souplesse. Le CDI est alors vu comme un frein à l'emploi et une incitation à préférer l'emploi précaire plus souple.
4. Le risque est que le contrat unique soit la porte ouverte à une flexibilité accrue du marché du travail sans contrepartie pour les salariés. La protection du salarié se consolidant au fil du temps, l'entreprise pourrait être tentée de renouveler ses salariés avant qu'ils aient accumulé trop de droits. Mais cet excès de flexibilité (ici quantitative externe) peut nuire à l'entreprise. Quand la rotation de la main-d'œuvre est importante, l'entreprise n'est pas incitée à investir dans sa formation, des travailleurs qui vivent dans la peur de perdre leur emploi risquent de se démotiver et d'être moins productifs.
5. Il ne faut pas confondre flux et stock. Les embauches sont un flux (les contrats signés sur une période donnée), la grande majorité des embauches se font sous CDD. Mais les CDI représentent la grande majorité du stock d'emplois. Le recours aux CDD augmente mécaniquement le nombre d'embauches : si en 1 an se succèdent 12 CDD sur un poste, cela engendre 12 embauches alors que si un CDI est recruté, statistiquement il n'y a qu'une embauche.
6. Selon P. Frémeaux, l'objectif principal de l'unification des contrats de travail et de l'atténuation du dualisme du marché du travail est la réduction des inégalités. De trop grands écarts de situations sur le marché du travail divisent la société : ceux qui sont en CDI craignent de perdre leur statut ou ont peur que leurs enfants ne bénéficient pas des mêmes protections (peur du déclassement) et ceux qui sont en CDD ont du mal à s'intégrer et perçoivent leur situation comme injuste. Au-delà, l'enjeu des réformes doit être de créer de l'emploi pour tous dans un contexte de croissance lente.