

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Les idées du patronat : Un CDD de 30 mois... fossoyeur du CDI ?

- Social -

Date de mise en ligne : mardi 27 décembre 2011

Démocratie & Socialisme

Devant l'augmentation constante des chiffres du chômage, on assiste au début d'un concours Lépine des idées patronales. Dernière idée de la CGPME : Porter la durée des CDD à 30 mois pour mieux ... euthanasier le CDI ?

Ne cherchez pas de réactions ou de communiqués concernant les chiffres du chômage du mois de novembre 2011 sur les sites web du Medef ou de la CGPME, il n'y en a pas ! A croire, que seul le gouvernement est responsable du [chômage à temps complet ou partiel de 4 510 500 français](#).

Il faut dire que depuis toujours, les deux organisations patronales ont trouvé « d'excellentes raisons » pour justifier le fait ... de ne pas recruter.

Deux exemples significatifs ?

Le 29 mai 1986 : Suppression de l'autorisation administrative de licenciement qui, [selon Philippe Seguin](#), alors Ministre des affaires sociales, faisait obstacle à l'emploi ! « (...) *Ce texte repose sur l'idée que l'absence de flexibilité dans la gestion de l'emploi décourage l'embauche. La suppression de l'autorisation administrative de licenciement vise avant tout à donner une latitude plus importante aux chefs d'entreprise pour gérer leurs effectifs (...)* »

Remplacé par la notion de licenciement économique qui : « (...) *peut être individuel ou collectif, et suit une procédure variable selon le nombre de salariés licenciés, la taille de l'entreprise, et l'existence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise (...)* »

Qui a donné les plans sociaux rebaptisés : [Plans de sauvegarde de l'emploi](#), jugés pas assez souple, ni assez réactifs et surtout trop onéreux par le Medef, qui obtenait en 2008 la mise en place officielle de [la rupture conventionnelle, devenue rapidement un outil pour se délester](#) des salariés âgés.

Salariés âgés dont le licenciement était, jusqu'à [la suppression \(1er janvier 2008\) définitive, de la contribution Delalande](#), plus coûteuse et obligeait les entreprises au : « (...) versement d'une cotisation versée à l'assurance-chômage pour le licenciement d'une personne ayant atteint un certain âge et dont les chances de retrouver un emploi sont faibles (...) »

[Selon Gérard Larcher, elle était](#) : « (...) *considérée comme étant « un frein à l'embauche » des seniors . « (...) le principe est malheureusement dans les têtes et dissuade certains employeurs d'embaucher des seniors »*

Ce qui faisait dire, à [Jean-François Roubaud, de la CGPME](#) : « (...) *La suppression progressive de la contribution Delalande à l'horizon 2010 est une grande avancée (...) Cette taxe se révélait clairement un frein à l'emploi. Sa levée devrait fortement favoriser le recrutement des seniors (...)* » Il en profitait à l'époque pour vanter le fameux CDD senior.

Résultats des courses, écrivait [Senior Actu](#) : « (...) *20 contrats signés en treize mois et demi* » A tel point que Xavier Bertrand déclarait : « *Les contrats seniors avaient été mis en place entre le patronat et les syndicats, vous voyez le brillant succès... 20 ont été signés (...) il faut changer de logique* »

Et qu'en est-il de la logique de 2011 ?

Si du côté du Medef, on s'enthousiasme à l'idée d'accords compétitivité/emploi, c'est à dire [une légalisation du chantage à l'emploi](#), du côté de la CGPME, [on vient de proposer](#) : « (...) de porter la durée maximale des contrats à durée déterminée de 18 à 30 mois, en raison des incertitudes liées à la crise de la dette qui dissuadent les petites et moyennes entreprises de les transformer en contrats à durée indéterminée (...) »

Quels sont les actuelles obligations des employeurs, vis à vis des embauches en CDD ?

« (...) Un contrat à durée déterminée (CDD), quel que soit le motif, ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (...) » nous dit [Service Public](#).

Il ne peut, [sauf exceptions](#) durer plus de 18 mois, et doit toujours correspondre au : « Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu » Dans le cas contraire, il peut être [requalifié en CDI](#).

Par ailleurs, [précise le site Casamap](#) : « (...) La rupture de contrat est difficile voire impossible avant son terme et des frais supplémentaires sont engendrés par le paiement d'une indemnité de précarité (...) »

Ce qui n'a pas pourtant pas l'air d'inquiéter la CGPME qui, comme le pense le blog [Dans le collimateur](#), pourrait bien suggérer quelques aménagements au CDD à rallonge, lors du sommet social du 18 janvier : « (...) Qui dit CDD « long » dit remaniement de tous les paramètres du CDD. D'abord, cet allongement équivaldrait à accepter que l'emploi d'un CDD serve à occuper un poste permanent, qui aujourd'hui est l'apanage du CDI (...) Comme il peut se passer bien des choses dans l'entreprise et dans les relations professionnelles avec l'employeur, la CGPME demandera que le mode de rupture actuel du CDD soit aussi revu : elle souhaitera que la rupture ne soit plus motivée, que les indemnités de fin de contrat soient allégées (...) Et puis, bien entendu, plus question de requalifier en CDI le contrat de travail après plusieurs CDD consécutifs (...) »

Et le blog d'ajouter : « (...) En fait, ce n'est pas de l'enjeu économique lié au carnet de commandes dont il est question (...) Les intégristes libéraux savent mieux que nous que cet accroissement de la flexibilité n'est pas la réponse à la baisse du chômage et à la lutte contre la concurrence internationale, mais ils veulent le faire croire. Ils veulent simplement sanctuariser cette proportion grandissante de salariés précaires naviguant entre intérim et CDD (...) »

Liberté, égalité et... précarité en quelque sorte...

J-C Slovar