

Document N° 3 : Les grandes évolutions du contrat de travail

- XIXe siècle → le contrat de travail n'engage le travailleur que pour un temps déterminé, écartant ainsi tout risque d'esclavage ou de servitude. (article 1780 du code civil, « *on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée* »),
- 1890 → le « contrat de louage de services », sans détermination de durée, fait son apparition dans le code civil. *Néanmoins, la liberté de rupture unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties est totale, si bien qu'à l'époque cet ancêtre du CDI apparaît plus flexible que le contrat ordinaire qui, lui, engage les deux parties sur la durée de la tâche.*
- Les Trente Glorieuses et les exigences liées à la croissance économique vont conférer au CDI ses garanties d'emploi stable :
 - 1958 : création d'une obligation de préavis ;
 - 1967 : création de l'indemnisation en cas de licenciement ;
 - 1973 et 1975 : obligation de justifier du licenciement par une « cause réelle et sérieuse », que celui-ci soit pour motif personnel ou économique ;
 - 1975 : autorisation administrative obligatoire pour les licenciements économiques.
- Années 1970 → alors que la législation sur le licenciement se durcit, les formes particulières d'emploi commencent à se développer : intérim, contrat à durée déterminée (CDD), temps partiel.
- 1979 → 1^{ère} loi relative au CDD (*le CDD ne doit être utilisé que pour des tâches non liées à l'activité habituelle de l'entreprise, mais aucune limitation des cas de recours ou de durée*).
- 1982 → resserrement des contraintes sur les CDD (*1^{ère} liste limitative des cas de recours*).
- 1986 → élargissement du recours au CDD (*suppression de l'autorisation administrative nécessaire, prolongation de la durée maximale*) ;
 - suppression de l'autorisation administrative de licenciement (*renforcement du contrôle du juge*).
- 1989 → loi « relative à la prévention du licenciement et au droit de conversion » qui généralise les conventions de conversion et instaure le principe de la priorité de réembauche.
- 1990 → création d'un nouveau cas de recours, les CDD « d'usage » ; « *il peut y être recouru pour des emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* ».
- 1993 → mise en place d'un « plan social » portant sur le reclassement des salariés (*entreprises de plus de 50 salariés licenciant pour motif économique au moins dix salariés*).
- 2002 → loi de « modernisation sociale » qui cherche à limiter le développement du licenciement économique.
- 2004 → loi de « cohésion sociale » qui revient aux dispositions antérieures. *En effet, entre-temps les économistes ont montré qu'il convenait d'être prudent sur les restrictions portées aux licenciements économiques.*
- 2005 → Création des contrats « seniors »,
- 2006 → dispositions conventionnelles prévoyant un CDD « sénior » d'une durée maximum de 18 mois renouvelable une fois.
- 2008 → loi de « modernisation du marché du travail ».

Source : d'après www.editions-ellipses.fr – « Fiche 1 : L'évolution historique du droit du travail »

Document N° 4 : La précarité du marché du travail

La France a connu une forte précarisation de l'emploi au cours des années 1990. La part de l'emploi temporaire dans l'emploi total (CDD, intérim et contrats aidés) est en effet passée de 10,6 % de l'emploi salarié en 1990 à 14,2 % en 2008 (voir tableau). Cette précarisation du marché du travail se traduit en outre par le raccourcissement de la durée de ces contrats temporaires : la part des CDD de moins d'un mois dans le total des intentions d'embauches recensées par l'ACOSS est en effet passée de 35 % à plus de 60 % entre 2000 et début 2009.../...

Le plus fort recours aux contrats temporaires, conjugué à la flexibilisation du marché du travail qui a accompagné les accords sur les 35 heures, via l'annualisation du temps de travail (qui ont concerné 65 % des salariés dans les entreprises de plus de 10 salariés), permet aux entreprises de s'ajuster plus rapidement à la conjoncture. Le développement des emplois temporaires, rendu possible par l'assouplissement de l'encadrement juridique des contrats de travail (ordonnance du 11 août 1986), a conduit à un marché du travail dual avec des salariés protégés et d'autres enchaînant chômage et emplois précaires. Mais les contraintes institutionnelles qui empêchent le renouvellement des CDD au-delà d'une durée globale de 18 mois ont limité cette dérive. Et le CDD fonctionne pour certains comme un sas vers l'emploi stable : un tiers des salariés en CDD en mars 2001 ont trouvé un CDI un an plus tard, alors que parmi les chômeurs seulement 13 % ont trouvé un emploi stable.

L'accord de modernisation du marché du travail, signé par les partenaires sociaux le 11 janvier 2008, suit une logique de flexicurité, c'est-à-dire recherche à la fois plus de flexibilité en cas de sortie d'emploi et plus de protection pour les personnes perdant leur emploi. Les principales mesures sont les suivantes :

- pour le CDI un nouveau mode de licenciement, la rupture conventionnelle .../...
- un nouveau CDD à « objet défini » réservé aux ingénieurs et aux cadres.../...
- la portabilité des complémentaires santé/prévoyance pour un tiers de la durée d'indemnisation ;
- quelques mesures pour les jeunes de moins de 25 ans (prise en compte du stage de fin d'études dans la durée de la période d'essai et création d'une prime forfaitaire d'assurance chômage).

Ces mesures de flexibilisation visent à limiter pour les entreprises les coûts juridiques de licenciement, en cas de contentieux aux Prud'hommes. Selon les comparaisons internationales menées par l'OCDE, de moindres coûts de licenciements n'auraient pas d'impact significatif sur le niveau global du chômage, mais permettraient de réduire le chômage des jeunes et le chômage de longue durée. En ce qui concerne la rupture conventionnelle, il n'est pas certain que les coûts juridiques soient réduits dans la mesure où, après homologation de la rupture par le directeur départemental du travail, les litiges resteront de la compétence du conseil des prud'hommes.

	Emploi à temps partiel (en % de l'emploi total)		Emploi temporaire (en % de l'emploi salarié) (1)	
	1990	2008	1990	2008
France	11,9	16,9	10,6	14,2
Allemagne	15,2	25,9	10,5	14,7
Italie	4,9	14,3	5,2	13,3
Royaume-Uni	21,3	25,3	5,1	5,3
Union européenne (2)	13,4	18,2	10,3	14,0

(1) L'emploi temporaire comprend notamment les CDD et l'intérim.

(2) L'UE comprend 12 pays en 1990 et 27 pays en 2008

Source : OFCE « L'économie française 2010 » - Editions La Découverte 2009

Document N° 5 : Le contrat unique

Le droit du travail français est conçu pour protéger les travailleurs contre les restructurations de l'emploi grâce à une réglementation stricte du licenciement économique. En contrepartie, les contrats à durée déterminée (CDD) et le travail intérimaire donnent aux entreprises des marges de flexibilité. Ce système présente de nombreux inconvénients.

La césure CDD-CDI et la réglementation des licenciements économiques entraînent de profondes inégalités : les jeunes sont cantonnés à des emplois en CDD, et les entreprises hésitent à embaucher des seniors sur des emplois stables, car leur destruction est très coûteuse. Le licenciement économique est accompagné de procédures de reclassement

formellement exigeantes mais souvent contournées au détriment des salariés les plus fragiles et les moins informés.

Afin de réduire les inégalités de traitement et de simplifier le droit du travail, nous proposons la suppression du CDD et la création d'un contrat de travail unique. Ce contrat aura trois composantes : il sera à durée indéterminée ; il donnera droit à une prime fonction de l'ancienneté en cas de licenciement (le montant payé inclurait en particulier la composante « précarité » versée en fin de CDD) ; il donnera lieu à une taxe sur les licenciements qui servira à garantir le droit au reclassement du salarié, reclassement assuré non plus par les entreprises mais dans un cadre organisé par le service public de l'emploi.

*Source : « De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle »,
Pierre Cahuc et Francis Kramarz, 2004*

Le mirage du contrat unique

Certains économistes ont réduit la flexicurité à une proposition centrale : le contrat de travail unique. Côté flexibilité, un tel contrat pourrait être rompu par l'employeur à tout moment moyennant des indemnités de licenciement croissant avec l'ancienneté. Cette rupture serait sans recours judiciaire possible pour en rendre le coût certain, ce qui n'est pas le cas actuellement. Côté sécurité, il s'accompagnerait d'une profonde modification du système d'assurance chômage, dont le financement serait assuré par les entreprises proportionnellement aux licenciements effectués et à la longueur de la période de chômage des personnes licenciées.

Les partisans d'un tel projet estiment qu'il responsabiliserait les entreprises et les inciterait à veiller à l'employabilité de leurs salariés.

En interdisant tout recours judiciaire en cas de rupture, le contrat unique ouvre cependant la porte à tous les abus du fort (l'employeur) contre le faible (le salarié). En outre, les

employeurs seraient incités à sélectionner à l'embauche encore davantage qu'actuellement, donc à accroître l'exclusion, de peur de recruter des candidats susceptibles de rester longtemps au chômage en cas de licenciement. Enfin, les salariés en congé maladie, maternité, parental ou formation ne seraient plus assurés de retrouver leur poste, car ils pourraient dorénavant être mis en concurrence avec leurs remplaçants.

Dans un rapport au Conseil d'orientation pour l'emploi, trois spécialistes montrent que d'autres solutions sont envisageables pour introduire davantage de flexibilité sans déstabiliser tout le droit du travail. Même le patronat est réservé à l'égard d'un tel projet de contrat unique, en raison de la diversité des situations concrètes. Il serait absurde d'embaucher en contrat à durée indéterminée (CDI) le remplaçant d'un salarié absent provisoirement ou un travailleur saisonnier, dont on sait qu'ils ne sont dans l'entreprise que pour une durée limitée .

*Source : « Une flexicurité à la française ? » Denis Clerc
- Alternatives Economiques n° 265 - Janvier 2008*

La présidente du MEDEF opposée au contrat unique

Laurence Parisot, présidente du MEDEF, estime que le marché du travail "ne fonctionne pas" en France, précisant que le contrat unique "ne résoudra pas tous nos problèmes" dans un entretien publié mardi dans "La Croix".

"Le chantier à ouvrir, c'est celui du marché du travail car, en France, il ne fonctionne pas", juge-t-elle. "Un seul contrat de travail ne résoudra pas tous nos problèmes, au contraire. Sans doute en faut-il plusieurs aujourd'hui, car les situations sont très diverses, et je pense notamment aux entreprises qui sont dans des logiques de mission".

Selon elle, "il serait également dommageable d'abandonner les CDD qui permettent à de nombreux salariés de mettre le pied à l'étrier". "Il faut absolument réfléchir aussi à ce que j'ai appelé la séparabilité. Car aujourd'hui, en France, il est très difficile, voire très douloureux, de se séparer, pour l'employeur et pour le salarié", poursuit Laurence Parisot. La

présidente du Mouvement des entreprises de France propose la création "d'un mode de séparation par consentement mutuel, comme pour le divorce depuis 1975, avec des indemnités intéressantes pour le salarié mais plus prévisibles pour l'employeur".

Revenant sur la crise autour du contrat première embauche (CPE), elle souligne que celle-ci "met en évidence l'absolue nécessité de repenser les modalités du dialogue social". Mais, ajoute-t-elle, "l'enjeu est moins de savoir s'il faut rééquilibrer les pouvoirs entre le président et le Premier ministre que de savoir si oui ou non on donne un espace clairement réservé aux partenaires sociaux pour qu'ils élaborent des normes en matière économique et sociale".

Enfin, Laurence Parisot s'interroge sur la représentativité des syndicats. "Peut-être pourrait-on revenir à des critères plus logiques en démocratie et vouloir qu'il y ait plus de cohérence entre le principe de représentativité et l'audience des syndicats", conclut-elle.

Source : www.saphirnews.com - Mardi 25 avril 2006

Document N° 6 : Principaux cas de recours au CDD.

Article L1242-1

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article L1242-2

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Source : Code du travail

Document N° 7 : Le Contrat Nouvelles Embauches

Principe

Le CNE était un contrat de travail à durée indéterminée particulier, réservé aux entreprises de 20 salariés au plus. Il instaurait une période dite de « consolidation » de deux années maximum dont le point commun avec la période d'essai est de pouvoir être rompue tant par l'employeur que par le salarié et cela sans indication de motif. De plus, durant cette période, la rupture n'était pas soumise à l'article L. 1232-1 du Code du travail exigeant que le motif présente un « caractère réel et sérieux ». En revanche, une rupture abusive par l'employeur pendant la période de consolidation comme pendant la période d'essai pouvait être sanctionnée par le juge.

Péripéties juridiques

- Le CNE a été mis en place par une ordonnance prise en Conseil des ministres le 2 août et entrée en vigueur le 4 août 2005.
- Le Conseil d'État, dans une décision du 19 octobre 2005, a jugé l'ordonnance valide. Il a estimé que la période de « consolidation de l'emploi » prévue par l'ordonnance, qui n'est pas une période d'essai, pouvait en revanche être regardée comme une période de constitution de « l'ancienneté » requise pour prétendre au bénéfice de la convention de l'OIT. Il a jugé en outre que la durée de deux ans de cette période de consolidation, eu égard à l'objet des « contrats nouvelles embauches », qui est de réduire rapidement le chômage, était « raisonnable ».
- Après six mois d'existence du CNE, les premières actions pour rupture abusive ont été déposées devant les conseils de prud'hommes.
- Fin juin et début juillet 2007, les cours d'appel de Bordeaux et de Paris ont jugé que le CNE était non conforme à la convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- L'Organisation internationale du travail, saisie de l'affaire, a également conclu en novembre 2007 que la période de deux ans n'était pas conforme à la convention 158.
- La Cour de cassation, saisie de pourvois, a confirmé, le 1^{er} juillet 2008, l'arrêt rendu le 6 juillet 2007 par la Cour d'appel de Paris en jugeant que le CNE ne satisfaisait pas aux exigences de la Convention n° 158 de l'OIT dans la mesure où il écartait les dispositions générales relatives à la procédure préalable de licenciement, à l'exigence d'une cause réelle et sérieuse, à son énonciation et à son contrôle. Elle en a déduit que la rupture d'un contrat « nouvelles embauches » demeurait soumise aux règles d'ordre public du code du travail applicable à tout contrat de travail à durée indéterminée.
- La loi du 25 juin 2008 abroge le CNE. Les personnes embauchées en CNE voient leur contrat automatiquement requalifié en CDI.

Convention N° 158 de l'O.I.T.

Cette convention prévoit qu'un salarié ne peut être licencié « sans qu'il existe un motif valable de licenciement » (art. 4) et, en cas de motifs liés à sa conduite ou à son travail, « avant qu'on lui ait offert la possibilité de se défendre » (art. 7)

Source : d'après www.lexinter.fr

Document N° 8 : Arrêt « Pages Jaunes »

Sur le moyen unique du pourvoi principal de la société Les Pages jaunes :
Vu les articles L. 122-14-3 et L. 321-1 du Code du travail ;

Attendu que la société Pages Jaunes, membre du groupe France Télécom, a mis en place, en novembre 2001, un projet de réorganisation, afin d'assurer la transition entre les produits traditionnels (annuaire papier et minitel) et ceux liés aux nouvelles technologies de l'information (internet, mobile, site) qu'elle jugeait indispensable à la sauvegarde de compétitivité de l'entreprise compte tenu des conséquences prévisibles de l'évolution technologique et de son environnement concurrentiel ; que le projet, soumis au comité d'entreprise, prévoyait la modification du contrat de travail des 930 conseillers commerciaux portant sur leur condition de rémunération et l'intégration de nouveaux produits dans leur portefeuille ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant notamment au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour allouer aux salariés une somme à ce titre, l'arrêt retient essentiellement que l'employeur ne peut prétendre que la compétitivité de l'entreprise était menacée au point de risquer sa survie, alors qu'il est présenté, non pas une baisse du chiffre d'affaires, mais une modification de sa structure, qu'en 2003, sa situation était largement bénéficiaire, et qu'il résulte du plan de réorganisation commerciale qu'il avait pour objet d'améliorer l'activité de sites déficitaires, de développer la valeur moyenne de chacun des clients et de développer des offres publicitaires nouvelles à un rythme plus élevé, ce dont il résulte que cette réorganisation avait pour objet unique d'améliorer la compétitivité de l'entreprise et de faire des bénéfices plus élevés, dans un contexte concurrentiel nullement menaçant ;

Attendu, cependant, qu'une réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que répond à ce critère la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ; qu'il s'ensuit que la modification des contrats de travail résultant d'une telle réorganisation a elle-même une cause économique ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le licenciement de M. X... avait une cause économique réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, CASSE ET ANNULE,

Source : Cour de cassation - Chambre sociale - 11 janvier 2006

Article L1233-3 du code du travail (anciennement L 321-1)

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.

Document N° 9 : Le salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi

Vive la baisse des salaires ?

Cette vision a des fondements théoriques solides dans l'approche néo-classique du marché du travail. .../...

Le calcul rationnel de l'entrepreneur prend en compte la productivité et le coût du facteur. Si, à un instant donné la productivité réelle d'une unité supplémentaire de travail (sa « productivité marginale ») est supérieure à son coût réel (le salaire réel), l'entreprise développe l'emploi, puisque cela améliore son profit. Si en revanche la productivité marginale du travail est inférieure au salaire réel, l'entreprise perd de l'argent et tend à réduire l'emploi. Le profit est donc maximal quand la productivité marginale du travail est égale au salaire réel.

.../...

Dans une économie parfaitement concurrentielle, l'entreprise ne décide que des quantités de facteurs à employer ; elle n'a aucun pouvoir sur le prix des facteurs qui est déterminé par l'équilibre concurrentiel entre l'offre et la demande sur les marchés de facteurs. Dans ce modèle, la libre concurrence devrait garantir le plein emploi des facteurs. Imaginons qu'à la suite d'un choc quelconque sur le marché du travail l'offre de travail (des travailleurs) devienne supérieure à la demande (des employeurs). Le chômage qui apparaît alors devrait disparaître aussitôt, car la concurrence entre les travailleurs pour occuper les emplois entraîne une renégociation des salaires à la baisse. Le salaire passe en dessous de la productivité du travail, ce qui incite les employeurs à développer l'embauche.

Donc, si on laisse faire, la flexibilité des salaires rétablira spontanément l'équilibre. Mais si des rigidités institutionnelles empêchent la libre négociation et la baisse des salaires, le chômage persiste. En sus de ce blocage du processus d'ajustement, la régulation institutionnelle du travail et des salaires conduirait à un coût du travail structurellement supérieur à son niveau d'équilibre. A long terme, la hausse du prix relatif du travail (par rapport au capital) incite les entreprises à substituer du capital au travail ; les techniques de production deviennent de plus en plus économes en main d'œuvre ; le contenu en emploi de la

croissance recule ; les entreprises compensent aussi le surcoût du travail par la surqualification des travailleurs, ce qui pénalise plus spécialement les jeunes sans expérience et les travailleurs non qualifiés.

Dans ce cadre, la solution au chômage persistant en Europe et aux difficultés spécifiques des jeunes et des non qualifiés serait la baisse du coût du travail (notamment par la réduction des charges sociales).

.../...

Mieux vaut surpayer que sous-payer les salariés dont on a vraiment besoin

.../...

Dès les années 1930, Keynes contestait la capacité d'une baisse des salaires à restaurer l'emploi dans une économie subissant une crise des débouchés. Même si l'effet de substitution travail-capital existait, expliquait-il, il serait plus que compensé par un effet revenu négatif : la chute du pouvoir d'achat des salariés accentuerait l'insuffisance de la demande et donc aussi le recul de la demande de travail. Keynes fut aussi l'un des premiers à montrer que l'exigence d'un taux de rendement du capital anormalement élevé contribuait au déclin de l'activité et de l'emploi en opérant une redistribution du revenu défavorable à la consommation populaire et favorable aux placements spéculatifs.

.../...

Au milieu des années 1980, les *théories du salaire d'efficience* (initiées par G. Akerlof et J.L. Yellen en 1984) suggèrent une autre excellente raison de ne pas ajuster systématiquement les salaires aux chutes de productivité : *la productivité dépend des salaires*. Keynes (1936) suggérait déjà que les salariés apprécient leur salaire en fonction du sentiment qu'ils ont d'être traités équitablement par leur employeur (hypothèse du salaire relatif), et Libenstein (1957) montrait que, dans les pays pauvres, la hausse des salaires avait des effets bénéfiques sur la productivité globale, probablement via son impact positif sur l'alimentation, la santé et l'éducation. La conjonction de cette intuition et de cette observation conduit à l'hypothèse d'une liaison positive entre productivité et salaire. L'effort et la qualité du travail offert par l'individu sont d'autant plus forts que la rémunération est élevée, et inversement. .../...

Toutes ces approches nouvelles du marché du travail ont en commun de comprendre que le salaire n'est pas le coût d'une marchandise morte et insensible à son prix. Le salaire n'est pas qu'un coût, c'est aussi le revenu qui conditionne la survie, le niveau de vie et le sentiment d'être traité équitablement. Le travailleur n'est pas une marchandise morte, mais un être humain réactif qui adapte son degré d'effort, d'implication, de coopération au traitement (dans tous les sens du terme) qui lui est proposé par son employeur. C'est

pourquoi le salaire n'est pas comparable au prix de n'importe quelle autre matière première dont la baisse serait toujours une bonne nouvelle.

Ces nouvelles théories fondent aussi une vision du marché du travail plus proche d'une réalité où de bons salaires sont plutôt l'attribut complémentaire des emplois stables et les bas salaires celui des emplois précaires et des chômeurs récurrents.

Source : J. Généreux – « Les vraies lois de l'économie » tome 2 – Editions du Seuil – 2002

Document N° 10 : Indemnisation et durée du chômage

L'assurance chômage est souvent mise en cause de façon contradictoire. D'un côté, nombreux sont ceux qui soutiennent que les allocations versées sont trop faibles et ont une durée insuffisante. De l'autre, certains affirment connaître des chômeurs ne cherchant pas réellement d'emploi tant qu'ils perçoivent des allocations et en concluent que le système est trop généreux. Les études disponibles montrent que ces positions ne sont pas aussi opposées qu'elles pourraient le paraître de prime abord. .../...

(Elles) dégagent trois enseignements principaux :

1. Une forte diminution de l'allocation chômage pousse une partie des chômeurs à retrouver rapidement un emploi.../...
2. L'impact positif de la perte de l'allocation chômage sur le retour vers l'emploi est plus marquée pour les individus les plus qualifiés, qui perçoivent les rémunérations les plus élevées.../...
3. Une partie des chômeurs ne retrouve pas d'emploi après le 14^{ème} mois, alors que l'allocation chômage a été considérablement diminuée.../... Il existe donc une proportion importante de chômeurs ayant peu de chance de retrouver un emploi, indépendamment du niveau de l'allocation chômage.

Ces enseignements montrent avant tout que la population des chômeurs est très hétérogène. Il y a sans doute des chômeurs qui profitent du système et d'autres qui le subissent.

*Source : Pierre Cahuc et André Zylberberg – « Le chômage, fatalité ou nécessité ? »
Coll. Champs – Editions Flammarion - 2005*

Document N° 11 : Loi de modernisation du marché du travail – 25 juin 2008

Ce texte fait directement suite à l'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier 2008 par les partenaires sociaux. Il s'agit de mettre en place une forme de « flexicurité » à la française.../...

1. Abrogation du CNE

L'article 9 de la loi abroge le dispositif relatif au CNE. A compter du 27 juin 2008, les parties ne pourront donc plus avoir recours à ce type de contrat de travail. .../... Les CNE en cours à la date de publication de la loi sont requalifiés en CDI de droit commun. La rupture des « anciens » CNE durant la période de consolidation à l'initiative de l'employeur devra répondre aux exigences de forme et de fond relatives à la procédure de licenciement.

2. CDI et contrat de droit commun

L'article 1er de la loi précise que le CDI « est la forme normale de la relation de travail ». En ce sens, l'art. L. 1221-2 al. 1 C. tr. reprenant la formulation retenue par les partenaires sociaux dans l'article premier de l'ANI du 11 janvier 2008, est désormais ainsi rédigé : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail ». .../...

3. Dispositions relatives à la période d'essai

L'article 2 de la loi contient différentes dispositions relatives à la durée de la période d'essai et aux conditions de sa rupture (art. L. 1221-19 à 26 C. tr.). La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. La période d'essai n'est donc pas obligatoire et n'existe que si elle est expressément prévue par le contrat de travail ou la lettre d'engagement. Une durée maximale de la période d'essai est désormais fixée. Elle varie selon la catégorie à laquelle appartient le salarié (deux mois pour les ouvriers, trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et quatre mois pour les cadres).

4. Embauche suite à un stage

La loi pour l'égalité des chances n° 2006-396 du 31 mars 2006 a clarifié la situation du stagiaire en entreprise. Dans la continuité, l'article 2 de la loi portant modernisation du travail envisage désormais la succession entre le stage et l'embauche dans l'entreprise d'accueil (art. L. 1221-24 C. tr.). Ainsi, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. .../...

5. Rupture conventionnelle du contrat de travail

L'article 5 de la loi instaure un mode autonome de rupture du contrat de travail appelé « rupture conventionnelle » (art. L. 1237-11 à 16 C. tr.).

Les parties peuvent convenir de la rupture par accord du contrat de travail qui devra alors faire l'objet d'une convention écrite à l'issue d'un ou plusieurs entretiens préalables. .../...

La convention devra préciser le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. .../...

Au terme d'un délai de 15 jours de faculté de rétractation, la partie la plus diligente adressera à l'administration (la DDTEFP) une demande d'homologation. A réception de cette demande, l'administration dispose elle aussi d'un délai de 15 jours ouvrables pour instruire cette demande. Elle devra notamment s'assurer durant ce délai d'instruction du libre consentement des parties. Au terme de ce délai, l'homologation sera réputée acquise en cas de silence de l'administration.

6. Instauration d'un nouveau contrat à durée déterminée (CDD)

L'article 6 de la loi institue, à titre expérimental, un nouveau CDD pour la « réalisation d'un objet défini ». Ce contrat permettra à une entreprise d'embaucher, pour une durée de 18 à 36 mois, un ingénieur ou un cadre afin de réaliser un projet ; le recours à ce contrat sera subordonné à la conclusion préalable d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise.../...

7. Indemnité légale de licenciement

L'article 4, 3° de la loi prévoit que le versement de l'indemnité légale de licenciement est subordonné à une ancienneté du salarié d'1 an contre 2 ans auparavant (art. L. 1234-9 C. tr.). En définitive le montant de l'indemnité légale de licenciement est unifié quelle que soit la cause du licenciement (économique ou non) sur l'actuel montant de l'indemnité légale de licenciement économique. .../...

Source : <http://www.experts-comptables.f>