

Social. Vers la fin du CDI ?

Le droit du travail a longtemps été un droit de protection des salariés. Né au XIX^e siècle pour lutter contre les effets pervers d'un droit civil peu adapté aux contraintes salariales, il a progressivement mis en place un véritable statut du salarié d'essence réglementaire. Les années 80 constituent une véritable rupture dans cette construction. Face à la montée du chômage, les responsables politiques qui se succèdent placent l'emploi au cœur de leurs préoccupations au risque de fragiliser les droits acquis par les salariés.

On passe alors d'une situation

Les nouveaux contrats permettent d'inédites dérogations dans la mise en place des relations de travail.

simple et lisible - un contrat de principe, le contrat à durée indéterminée (CDI), et un contrat d'exception, le contrat à durée déterminée (CDD) - à de multiples catégories de contrats plus particulièrement réservés à des salariés en grandes difficultés. Les nouveaux contrats annoncés par le Premier ministre participent à cette évolution.

DE LA PROTECTION DU SALARIÉ À LA PROTECTION DE L'EMPLOI

Alors que le décret de février 1983, pris sous le gouvernement Mauroy, limite l'usage des CDD, considérés comme peu favorables aux salariés, le gouvernement Fabius, avec la loi de juillet 1985, en ouvre l'utilisation au

nom de l'idée que la signature d'un contrat, même précaire, demeure préférable à la situation de demandeur d'emploi.

Cette période constitue le point de départ de la mutation d'une spécialité juridique dont la finalité n'est plus aujourd'hui la protection de l'homme au travail mais celle de l'accès facilité à un emploi même précaire.

Les dispositifs juridiques mis en place par le législateur illustrent cette évolution en faisant de ce contrat un outil juridique multiforme, catégoriel et souvent plus gestionnaire que social.

Du contrat initiative emploi (1995) au contrat de professionnalisation (2004), on assiste à la mise en place de multiples mécanismes bénéficiant, dans leur

usage, d'aides de l'Etat et destinés avant tout à des structures professionnelles fragilisées par la crise économique (jeunes, salariés âgés, chômeurs de longue durée). Dans le secteur non-marchand, l'incitation à l'embauche prend la forme de contrats précaires (TUC, CES, ...) très éloignés de la composition classique des contrats de travail. L'annonce par le Premier ministre de la création de nouvelles conventions, les contrats première embauche (CPE) et le CDD « Seniors » s'inscrit très directement dans cette évolution et participe à la transformation du droit du travail en droit gestionnaire. Alors que l'ordonnance d'août 2005 avec la création du contrat nouvelle embauche (CNE) ou-



Le droit du travail se transforme en droit gestionnaire.
Photo Getty.

vrait une première brèche dans le « sacro-saint » CDI, les nouvelles conventions permettent d'inédites dérogations dans la mise en place des relations de travail. Si, dans le CDI, la fixation de la période d'essai est directement liée aux qualifications de la personne recrutée (en moyenne de quelques jours à 3 mois), les CNE et les CPE ouvrent des possibilités de rupture durant les deux premières années d'application d'un contrat réputé à durée indéterminée.

LES NOUVEAUX CONTRATS VILLEPIN

Cette période qualifiée de « période de consolidation de l'emploi », assimilable à une période d'essai, doit cependant être réduite dans le cas du CPE réservé aux moins de 26 ans, lorsque le titulaire a déjà effectué dans l'entreprise un stage ou un CDD.

Le CDD « seniors » constitue, de

son côté, une nouvelle forme de CDD destiné à faciliter l'accès à l'emploi des plus de 57 ans. Alors que le CDD est généralement limité à 18 mois (renouvellement compris), le nouveau CDD « seniors » pourra être de 18 mois renouvelable une fois. Le régime indemnitaire demeure le même que pour le CDD traditionnel. On a longtemps parlé du déclin du contrat de travail au profit de la mise en place d'un véritable statut du salarié. Force est de constater que l'évolution du droit du travail depuis près de 20 ans participe à en consacrer le renouveau. Les nouveaux contrats qualifiés de « contrats Villepin » s'inscrivent dans cette mutation favorisant la négociation collective au détriment de la réglementation.

Jean-Michel Lattes,
maître de conférences droit
privé
vice-président UT1.