



Quel contrat de travail pour demain ? Dualisme et contrat unique

JECO 2016

André ZYLBERBERG

ECOLE D'ECONOMIE DE PARIS
PARIS SCHOOL OF ECONOMICS

Dualisme panorama



- $\approx 88\%$ de **salariés** dans l'emploi total
- $\approx 85\%$ des salariés en CDI, stable depuis le début des années 2000, mais...
- $\approx 90\%$ des embauches en CDD, 70% des embauches se font sur des CDD de **moins d'un mois**.
- Ex $\uparrow$ **contrats d'usage** : reconduction sans limite d'un CCD, Hôtellerie et restauration, déménagement, services à la personne, audiovisuel...
- La part des embauches sur des contrats d'usage de moins d'un mois $\approx 80\%$ dans les secteurs concernés $\approx 60\%$ des contrats de moins d'un mois pour l'ensemble de l'économie
- Activité réduite : 1/3 des demandeurs d'emploi toutes catégories confondues (environ 2 millions de personnes)

Dualisme panorama



- probabilité d'être au chômage l'année suivante
 - CDI 2 %
 - CDD 12 %
 - Intérim 20 %
- Taux de conversion CDD→CDI au bout d'un an
 - 1/2 en 1982
 - 1/4 entre 2003 et 2008
 - 1/5 entre 2008 et 2014

Le dualisme : inefficace et injuste



- Moins bonne santé (physique et psychologique)
- Plus d'accidents du travail
- **Large désavantage en matière de formation**
- Logement, crédit..

Les causes du dualisme



- Dualisme = une forme de gestion de **l'incertitude** fondée sur une coupure radicale entre CDI et CDD
- En cas de séparation d'un emploi :
CDD = **sécurité** juridique, CDI = **insécurité** = contrôle par le juge du motif économique du licenciement (sauvegarde vs amélioration de la compétitivité)
- 1/4 des licenciements contestés devant les prud'hommes. Délai moyen des procédures : 15 mois, 27 mois en cas de départage (2012)
- Une forme de gestion de l'incertitude **inefficace** et **injuste**

Théorie du contrat unique (I)



- Remède contre le dualisme : rendre plus équitable la gestion de l'incertitude en diminuant la coupure CDI/CDD → **contrat unique**
- « Bonne » gestion de l'incertitude se fonde sur la différence entre **valeur privée** et **valeur sociale** d'un emploi
- **Valeur sociale** = coût collectif de la destruction d'un emploi (perte des prélèvements obligatoires, hausse des transferts, versement des indemnités chômage, effet sur la santé et la criminalité...)
- L'employeur n'a **aucune incitation** à prendre en considération les coûts sociaux associés aux licenciements → **trop de destructions d'emplois**

Théorie du contrat unique (II)



- Le contrôle par les juges n'apprécie ni la valeur privée ni la valeur sociale d'un emploi (sauvegarde vs amélioration compétitivité)
- → supprimer toute forme de contrôle des motifs **économiques** des licenciements. Le juge apprécie la **réalité** du motif.
- **Fiscaliser plutôt que contrôler** = principe du bonus malus = une entreprise qui licencie beaucoup cotise beaucoup

Loi El Khomri : dans le bon sens ?



- Plus de précisions sur les motifs pouvant entraîner un licenciement économique : baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant un certain nombre de trimestres consécutifs (variable en fonction de la taille de l'entreprise)
- Pour harmoniser : plafonds **indicatifs** d'indemnités prud'homales, déterminés en fonction de l'ancienneté. Exemple : plafond pour ancienneté comprise entre 2 et 5 ans = 6 mois de salaire