



ÉTUDES ET RAPPORTS

L'Institut Montaigne propose de remplacer le CDD par un CDI à objet défini

CONTRAT DE TRAVAIL

Le think tank de Claude Bébéar préconise de faciliter les modifications du contrat de travail

www.WK-RH.fr

Supprimer tout simplement le CDD, c'est ce que propose l'Institut Montaigne dans une étude intitulée « Un CDI pour tous » publiée le 23 novembre. À la place, il préconise d'instituer un **CDI à objet défini**, ce qui reviendrait à généraliser le CDI. Selon cette étude rédigée par Céline Gleize, avocate au cabinet Vinci, le CDD est une « source de précarité, socialement stigmatisant et insécurisant ». Ce contrat est devenu « une véritable variable d'ajustement » pour les employeurs. « La part des CDD dans les embauches est en très nette augmentation depuis 2008, atteignant près de 80 % en 2009 », précise le think tank de Claude Bébéar. Pour vérifier la cohérence et les bienfaits du CDI à objet défini, l'institution propose dans un premier temps de l'expérimenter.

Un nouveau motif de rupture

Afin de répondre aux cas de recours légaux du CDD en vigueur aujourd'hui, le CDI généralisé devrait pouvoir, mais uniquement dans les cas correspondant aux cas de recours au CDD, comporter un objet défini correspondant à l'objet du CDD actuel (remplacement, surcroît d'activité, etc.).

La suppression du CDD devrait s'accompagner d'un aménagement de la réglementation relative au CDI. Ainsi, pour éviter le recours abusif aux CDI à objet défini, l'employeur ne pourrait en conclure plusieurs sur un même poste sans respecter un délai de carence dont la durée est fonction de la durée du CDI précédent. Par ailleurs, les règles de fond de rupture du CDI devraient également être modifiées. Trois périodes seraient à distinguer.

• **Avant la réalisation de l'objet.** l'employeur pourrait rompre le contrat

mais en respectant le droit commun du licenciement. Sauf faute grave ou lourde, ou rupture d'un commun accord, ou encore démission, toute rupture du contrat ouvrirait droit à une indemnité de précarité de 20 % des salaires versés depuis l'embauche (contre 10 % actuellement).

• **À la date de la réalisation de l'objet** (par exemple, retour du salarié remplacé), l'employeur pourrait licencier pour le motif particulier « réalisation de l'objet initial du contrat », s'ajoutant à la liste des motifs de licenciement. L'employeur ne pourrait recourir à la procédure de licenciement pour motif économique. En revanche, il devrait, comme pour l'actuel licenciement pour fin de chantier, vérifier l'impossibilité de reclassement du salarié à la date du licenciement. À défaut, le licenciement serait sans cause réelle et sérieuse. De plus, le licenciement devrait faire l'objet d'une procédure de droit commun : convocation à un entretien préalable, entretien préalable, lettre de licenciement et préavis de droit commun. Lorsque l'objet est réalisé moins de six mois après le début du contrat, le préavis serait de 48 heures passé la première semaine, de deux semaines pour un mois d'ancienneté, et un mois dès trois mois d'ancienneté. Pour inciter les employeurs à pérenniser l'emploi, l'employeur devrait verser au salarié l'indemnité de précarité de 20 % précitée.

• **Après la date de réalisation de l'objet**, le droit du licenciement de droit commun existant s'appliquerait à nouveau. Ces règles seraient toutefois aménagées pour les contrats de très courte durée : pas de procédure d'entretien préalable pour les contrats de moins d'un mois, pas de préavis pour les contrats d'une semaine maximum. Aucune indemnité de précarité ne serait versée au salarié.

Faciliter les modifications du contrat de travail

Si, dans le cadre du CDI, la modification unilatérale du contrat de travail était plus facile et plus sécurisée, estime l'Institut Montaigne, les employeurs ressentiraient moins le besoin de recourir au CDD. Le rapport propose donc de distinguer au niveau de la convention collective de branche étendue :

– les blocs du contrat de travail susceptibles de faire l'objet d'une modification unilatérale si les parties se sont entendues sur ce point à la conclusion du contrat ou en cours d'exécution ;

– les blocs dits intangibles, sauf accord des parties au moment même de la modification envisagée.

En outre, au niveau de chaque contrat, dans le cadre défini par la branche, seraient prévus les points intangibles sauf accord des parties au moment de sa mise en œuvre et ceux pour lesquels les parties s'accordent à l'avance la possibilité d'imposer à l'autre partie, à partir d'un délai convenu, une modification.

Ainsi, seules seront imposées au salarié des modifications unilatérales du contrat prévues par

la convention collective de branche étendue, et pour lesquelles il aura donné individuellement son accord lors de la conclusion de son contrat, résume l'étude. Cet accord donné à l'avance sera valable et opposable. Et de son côté, le salarié pourra aussi utiliser la faculté de modifier son contrat de travail et l'opposer à l'employeur. En cas de refus de ce dernier, le salarié pourra prendre acte de la rupture de son contrat de travail, et obtenir la requalification prud'homale de cette prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse, donnant droit à des dommages et intérêts. ■