



AVANT-SCÈNE

Tirs nourris sur le contrat à durée déterminée

Courant septembre, l'Institut Montaigne, laboratoire d'idées créé en 2000 par **Claude Bébéar**, soumettra une proposition choc à la réflexion des législateurs et des candidats aux présidentielles : supprimer purement et simplement le contrat à durée déterminée. L'idée, qu'il caresse depuis un an et demi, a été discrètement testée en septembre 2010. Glissée dans un document plus large intitulé « *15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors* », elle avait été concoctée par un groupe de travail conduit par **Danielle Nees**, patronne de Genèse Édition. Depuis, l'institut de la rue Jean-Mermoz a confié à une *task force*, emmenée par l'avocate **Céline Gleize**, associée au cabinet Vinci, le soin d'étudier de plus près les conséquences juridiques de la disparition du CDD pour les entreprises comme pour les salariés. Non sans avoir auditionné les partenaires sociaux et balayé la jurisprudence relative aux ruptures de CDD ainsi qu'aux requalifications de contrat. En revanche, le coût économique d'une telle réforme a été, pour l'heure, occulté. L'institut convient que la mort du CDD demandera des contreparties. La principale consistera à remanier en profondeur le sacro-saint CDI. Car « *il présente une rigidité inadaptée, compte tenu de la souplesse exigée des entreprises par le marché et de l'évolution souhaitable des carrières professionnelles* ». Le *think tank* propose donc deux mesures concrètes. *Primo* : revoir les conditions de modification du contrat de travail. Pour cela, une distinction serait faite. D'un côté, une partie fixe (pour le métier exercé avec des éléments de rémunération fixes), qui reste soumise au régime actuel défini par la jurisprudence et ne peut donc changer qu'avec l'accord immédiat des deux parties. De l'autre, une partie évolutive (fonctions additionnelles, rémunération variable, temps de travail, par exemple) susceptible de changer par décision de l'une ou l'autre des parties. *Secundo* : le laboratoire d'idées suggère de flexibiliser les conditions de licenciement. Par exemple, en permettant de congédier un salarié à l'issue d'une mission donnée ou à la suite de la suppression de son poste, sans exiger que l'employeur soit dans une situation économique défavorable, comme c'est le cas en l'état du droit. Reste à voir si employeurs et syndicats suivront. Les derniers s'étaient montrés frileux envers le « contrat unique » lancé le 17 juin dernier par l'ANDRH et son président **Jean-Christophe Sciberas**. Cet *ovni* se substituerait à tous les CDI, CDD, contrats de mission et contrats saisonniers, actuellement en vigueur. Le salarié serait embauché pour une fonction ou un poste, et à des niveaux de qualification et de rémunération explicitement mentionnés. La réaction des leaders syndicaux est résumée dans la formule lapidaire de **Philippe Louis**, secrétaire général de la CFDT : « *Le seul contrat qui vaille, c'est le CDI.* »