

Contrat unique : un CPE à vie

Christophe Ramaux

Article paru dans *Politis*, 20 avril 2006

La flexibilité de l'emploi améliore-t-elle l'emploi ? Rien de robuste ne permet de l'affirmer. L'OCDE elle-même (1) indique que « *dans l'ensemble, les travaux théoriques n'apportent pas de réponses tranchées quant aux effets de la protection de l'emploi sur le chômage et l'emploi* ». La flexibilité de l'emploi rend les embauches et les ruptures plus fréquentes. Chacun a plus de chance de sortir du chômage mais aussi de s'y retrouver. Mais cette flexibilité ne permet pas en elle-même de réduire le chômage. La Suède ou la Norvège n'ont-elles pas une protection de l'emploi rigoureuse avec un taux de chômage faible et une faible part de chômeurs de longue durée ?

En dépit de ces réfutations, les libéraux abondent dans le sens de la flexibilité généralisée de l'emploi. Le thème de la flexicurité qui légitime dans son intitulé même l'idée que cette flexibilité doit être considérée comme « la » norme est une véritable « aubaine argumentative » pour eux. Ainsi, le rapport Cahuc et Kramarz (2004) n'hésite pas à retenir le terme de sécurité sociale professionnelle, ce qui explique d'ailleurs le ralliement de Nicolas Sarkozy, commanditaire de ce rapport avec Jean-Louis Borloo, à cette notion avancée par la CGT. Sa principale proposition est de créer un contrat de travail unique à contraintes allégées en supprimant, pour l'ensemble des salariés, les règles juridiques qui entourent le licenciement économique. Ne subsisteraient que des indemnités de licenciement croissantes avec l'ancienneté. « Le CPE pour tous, toute la vie durant », telle est, au fond, la logique retenue.

La justification théorique est qu'un « prix », en l'occurrence une indemnité de licenciement, vaut toujours mieux qu'une règle juridique. On est bien en présence d'une appréhension purement libérale du droit. Ce à quoi on peut opposer que si le droit du travail peut être une contrainte, c'est même sa raison d'être, il est aussi une « ressource » à l'origine de substantielles économies. Le Code du travail peut ainsi être lu comme un ensemble de règles, le plus souvent appliquées comme « allant de soi », qui stabilise la relation entre l'employeur et les salariés, leur épargne de coûteuses négociations et conflits et favorise la coopération sans laquelle aucune production n'est possible. Que serait la relation entre un employeur et un salarié s'ils devaient discuter et négocier tous les termes de leur relation (salaire, horaires de travail, congés, conditions de travail, etc.) ? Pour l'imaginer, il suffit de penser à ce que serait le trafic routier, si à chaque carrefour, en lieu et place de feux de signalisation, les agents individuels devaient négocier entre eux un « prix » pour céder le passage.

Jusqu'à présent les libéraux plaidaient plutôt en faveur des contrats atypiques (CDD, intérim, etc.). Comment interpréter le tournant en faveur du contrat unique ? L'explication est simple : face au CDI, les libéraux plaident pour la diversification. Une fois celle-ci acquise, ils prennent prétexte de la segmentation

ainsi introduite pour justifier une fusion des contrats dans le cadre d'un CDI unique rendu plus flexible encore que le CDD. Partant de là, l'étape suivante est facile à imaginer. On peut parier que si le contrat unique est introduit, moult travaux ne manqueront d'apparaître pour pointer le coût « pénalisant pour l'emploi » de la seule « règle » qui existera alors : les dites indemnités. La même grosse ficelle existe dans les dispositifs de « sécurisation » envisagée par les libéraux pour faire contrepoids à la flexibilité sans limite offerte aux entreprises. Le rapport de Virville (2004) est une véritable perle de ce point de vue. L'une de ses sections s'intitule « *Sécuriser la relation de travail et favoriser le développement de l'emploi* ». Or, c'est dans celle-ci que l'on trouve deux de ses propositions les plus radicales : le contrat de projet dont la durée peut excéder 18 mois et le développement du travail indépendant.

Que nous dit le rapport Cahuc et Kramarz en matière de sécurité apportée aux travailleurs ? Il se prononce pour une réduction drastique des allocations d'assurance chômage qui dépassent un certain plafond, ce qui permettrait de « *réaliser des économies substantielles* ». Il plaide pour un « *profilage* » systématique des chômeurs, réalisé par des opérateurs privés. Il se prononce enfin et surtout pour une « *conditionnalité accrue* » des allocations. Les chômeurs « *s'ils veulent continuer à bénéficier de l'indemnité chômage* » doivent accepter « *une activité à temps partiel* » (stage ou emploi d'utilité collective). Le un *workfare* en guise de sécurité sociale professionnelle donc.

(1) Dans *Perspective de l'emploi*, 2004.