



Contrats précaires

Le projet de loi gouvernemental de « Sécurisation de l'emploi », est débattu début avril par les parlementaires. Il reprend quasi intégralement l'accord national inter-professionnel signé le 11 janvier 2013 par le MEDEF et les syndicats CFDT, CGC, CFTC. Présenté comme un accord « donnant-donnant », il consacre au contraire des régressions sociales majeures. Même le peu de mesures d'amélioration pour les salariés-es sont assorties de dérogations multiples. L'heure est à la mobilisation contre ces attaques inacceptables qui ne doivent pas acquiescer force de loi.

La taxation des CDD

Présentée par les signataires et le gouvernement, comme une restriction des contrats précaires, le texte ne revient même pas à l'ancienne interdiction des CDD de moins d'un mois, et rejette l'idée d'un quota maximum (de l'ordre de 5 %). A la place, il est annoncé que les futures négociations Unedic devraient augmenter la cotisation patronale d'assurance chômage sur quelque chose comme le quart des contrats courts conclus chaque année.

Actuellement de 4% pour tous les contrats, elle devrait être portée :

- ▶ à 7 % pour les CDD de moins d'un mois
- ▶ à 5,5 % pour ceux de 1 à 3 mois, mais limitée à 4,5 % pour les CDD d'usage de moins de 3 mois (hôtellerie, enseignement, centres de loisirs, instituts de sondage, intermittents du spectacle...), alors qu'ils offrent les plus beaux exemples d'abus, comme des contrats journaliers !

Cette augmentation ne s'applique :

- ▶ ni dans les cas où un CDI est proposé après le CDD
- ▶ à aucun CDD de 3 mois ou plus
- ▶ à aucun CDD de remplacement
- ▶ à aucun CDD saisonnier
- ▶ à aucune mission d'Intérim (il sera donc facile d'échapper à la cotisation en remplaçant le recrutement direct en CDD par de l'Intérim), alors qu'à elle seule, elle représente la moitié des contrats courts.

Au final, le seul bénéficiaire de cette mesure risque d'être... le patronat de l'intérim !

- ▶ Le projet de loi offre encore deux autres alternatives nouvelles : le CDI intermittent pour les employeurs de moins de 50 salarié-es (plus loin) et le « complément d'heures » qui pourra être proposé aux temps partiels en cas d'accroissement d'activité.

- ▶ A croire que c'était encore de trop, le MEDEF a exigé en contrepartie l'exonération totale de cette cotisation

.../...

pendant 3 mois (4 pour les moins de 50 salarié-es) pour toute embauche définitive en CDI d'un-e salarié-e de moins de 26 ans. D'après les estimations des deux mesures, c'est l'assurance chômage qui perd 40 à 50 millions d'euros au change... sans compter les exonérations déjà prévues dans les contrats de génération (mars 2013), et le crédit d'impôt compétitivité-emploi (novembre 2012) : c'est tout bénéfice pour le patronat !

Le CDI Intermittent

► Le CDII, ou temps partiel annualisé, permet aux employeurs d'embaucher pour une durée de travail annuelle partielle (sans minimum) qu'ils pourront répartir en fonction des pics d'activité, le ou la salarié-e alternant période travaillées et non travaillées.

► Le projet de loi, donnant satisfaction à une revendication ancienne de la CGPME, facilite le recours pour les entreprises de moins de 50 salarié-es dans des secteurs qui seront définis par un arrêté ministériel, pour l'instant jusqu'à fin 2014. Il prévoit que cette expérimentation se fera dans la chocolaterie, le commerce des articles de sport et les organismes de formation, ce qui devrait être repris par l'arrêté.

Normalement, le CDII est soumis à une double condition :

► Etre limité à CERTAINS EMPLOIS (comportant « par nature » une alternance de périodes travaillées et non travaillées) dans CERTAINS SECTEURS qui connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année.

► Que son usage et les catégories d'emploi concernées soient validés et encadrés par accord collectif. En particulier, le caractère justifié ou non du recours doit ainsi être validé par les syndicats représentatifs de la branche ou de l'entreprise. C'est justement cette condition qui saute – un comble pour une loi qui prétend reposer sur le « dialogue social » ! De fait, pour ces secteurs, chaque patron sera libre de définir les activités concernées.

Est-il au moins préférable d'avoir un CDII plutôt qu'un CDD, ce qui justifierait ce compromis ? Certainement pas ! Pour ce type d'activités saisonnières, un CDD peut aussi comporter une clause de reconduction avec reprise d'ancienneté et, au moins, le ou la salarié-e bénéficie de l'indemnité de précarité, des allocations de chômage en période sans activité, et des restrictions légales et facilités de contestation existant sur le recours au CDD. Le pompon étant que les entreprises pourront lisser la rémunération du CDII sur l'année...

**Non à la loi sur
l'insécurisation de
l'emploi !**