

CONNAISSANCE ⁴⁹ DE L'EMPLOI

LE 4 PAGES DU **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI**, N° 49, DÉCEMBRE 2007

Le contrat « nouvelles embauches » (CNE), mis en place en 2005, engageait la politique de l'emploi française dans une voie radicalement nouvelle. La mesure visait à réduire les réticences des employeurs à recruter dans les petites entreprises et avait l'ambition d'introduire un nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité.

Une enquête qualitative par entretiens auprès d'une cinquantaine de salariés (qu'il serait intéressant de compléter par une enquête du même type auprès des employeurs) a permis de recueillir leur point de vue sur les usages de ce contrat. Si certains enquêtés connaissent une relation de travail normale et une intégration réussie, d'autres pointent la fragilité de la relation de travail établie par le CNE, qui peut conduire à la démission ou au licenciement. Quel que soit le jugement qu'ils portent sur le CNE, les salariés interrogés font l'expérience que le CDI de droit commun reste la norme.

Les contreparties prévues en échange d'une plus grande flexibilité semblent, d'après les salariés licenciés, ne pas avoir été systématiquement mises en œuvre, enseignement dont il faudra tenir compte si l'on veut instaurer avec succès une flexicurité à la française.

Le CNE : retour sur une tentative de flexicurité

BERNARD GOMEL, DOMINIQUE MÉDA,
NICOLAS SCHMIDT, CEE
RAPHAËL DALMASSO, Université Nancy 2

Le contrat « nouvelles embauches » (CNE) a été mis en place par l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 dans un contexte de dégradation de l'emploi : il constituait le point central d'un plan d'urgence annoncé par le Premier ministre Dominique de Villepin dans son discours de politique générale. En instaurant le CNE, la politique d'emploi française s'est engagée dans une voie radicalement nouvelle : il ne s'agissait pas cette fois de recourir à un nouveau train d'exonérations de cotisations sociales, rendant l'embauche de salariés moins coûteuse, ni de proposer un nouveau contrat aidé, réservé à certaines catégories de bénéficiaires ou d'entreprises. Pour la première fois, la mesure visait à réduire les réticences des employeurs à recruter, en prenant en considération les difficultés à licencier dont ils font état. Elle s'adressait aux très petites entreprises (au plus vingt salariés). Avec le CNE, un certain nombre de garanties entourant la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) sont suspendues. En particulier, l'employeur n'a plus à motiver par écrit le licenciement pendant les deux premières années dites de consolidation de l'emploi (encadré 1).

Alors que l'Organisation internationale du travail (OIT) vient de déclarer, en droite ligne de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris de juillet 2007, que le CNE n'était pas conforme à la convention n° 158 ratifiée par la France, il importe d'évaluer les usages et les effets de ce contrat. En vue de préparer une enquête statistique auprès des salariés prévue par la Dares, le CEE a mené une série d'entretiens auprès d'un échantillon de salariés afin de recueillir leur point de vue sur les usages et les effets du nouveau contrat (encadré 2 ; Gomel et alii, 2007). Des enseignements peuvent en être tirés pour la mise en œuvre d'une flexicurité à la française.

À la recherche d'un nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité

En créant le CNE, le gouvernement a pris officiellement acte non seulement des discours des employeurs sur l'insécurité juridique à laquelle les soumettrait le contentieux lié aux ruptures du CDI, mais aussi des travaux économiques qui se sont succédé pour tenter d'imputer la faible création d'emplois à la rigueur de la protection de l'emploi : « le contrat nouvelles embauches a été porté dès son origine par l'idée que le contentieux du travail, supposé abondant et complexe, exerce une influence défavorable sur la création d'emplois dans les très petites entreprises, en raison de son effet dissuasif sur les employeurs potentiels » (Guiomard, Serverin, 2007). Cet effet n'a pourtant pas été démontré au sens strict du terme, les travaux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) montrant que la rigueur de la protection de l'emploi en France est plutôt due à la législation concernant les contrats à durée déterminée (CDD) qu'à celle relative aux CDI (Gautié, 2004).

À l'époque, le contrat « nouvelles embauches » n'est pourtant pas présenté comme une libéralisation brutale du droit du travail. Au contraire, toute la communication gouvernementale a été construite autour de la nécessité pour la France de recourir, à son tour, à une forme de flexicurité, visant à la fois à assouplir la législation relative au contrat de travail et à sécuriser les salariés : ce contrat repose, pendant les deux premières années, « sur la recherche d'un nouvel équilibre dans la relation de travail, en associant une simplification de la procédure de rupture et de nouvelles garanties pour le salarié afin de favoriser le retour rapide à l'emploi en cas de cessation du contrat » (Rapport au président de la République, 2005). Ces nouvelles garanties consistent à verser au salarié dont le contrat aurait été rompu pen-

Encadré 1

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DU CONTRAT « NOUVELLES EMBauchES »

Le CNE est un contrat à durée indéterminée, qui s'adresse aux employeurs du secteur privé comptant au maximum vingt salariés en équivalent temps plein ; il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Il comporte une période de consolidation de deux ans, durant laquelle il peut être rompu par l'employeur ou le salarié, par lettre recommandée avec avis de réception.

En matière de licenciement, la procédure de droit commun relative au CDI est écartée au profit d'un régime simplifié, sans convocation ni entretien préalable. L'employeur n'a pas l'obligation, dans la lettre de licenciement, de motiver la rupture, que le motif soit personnel ou économique. Il doit respecter un préavis : au moins deux semaines lorsque le contrat a été conclu pour une durée comprise entre un mois et six mois ; au moins un mois au-delà de six mois.

D'autres règles particulières s'appliquent. En cas de rupture à l'initiative de l'employeur pendant la période de consolidation, le salarié doit recevoir une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute due depuis la conclusion du contrat. L'employeur doit également verser une contribution, recouvrée par les Assedic, égale à 2 % de cette rémunération pour financer des actions d'accompagnement renforcé du service public de l'emploi. Le salarié bénéficie dans certains cas d'un régime particulier d'indemnisation du chômage et d'une aide personnalisée à la recherche d'emploi. En cas de démission, l'ordonnance ne fixe aucune règle relative à un préavis à effectuer.

dant la période de consolidation une indemnité de rupture spécifique de 8 %, à lui assurer un accompagnement renforcé et un régime d'indemnisation spécifique (encadré 1).

Un contrat aussi utilisé pour intensifier l'engagement au travail

Les propos recueillis lors de notre enquête mettent en évidence trois éléments contribuant à fragiliser la relation de travail en CNE : la faible marge de manœuvre des salariés (si quelques jeunes ou personnes en transition possédant de bonnes qualifications et n'ayant pas de problèmes pour trouver un emploi utilisent ce contrat comme une étape, la plus grande partie des interviewés a connu de longues périodes de chômage) ; l'importance de la relation à l'employeur (comme il s'agit de très petites structures, le contact avec le chef d'entreprise est permanent) ; la pression permise par la non-obligation de motiver le licenciement (celle-ci étant souvent assimilée par les salariés à un pur arbitraire).

Les entretiens font en effet apparaître que la confiance accordée à l'employeur, au moment de l'embauche, est primordiale. Et ce, d'autant plus que la mise en relation s'est faite par le réseau interpersonnel, comme c'est fréquemment le cas pour les très petites entreprises (TPE). Cette confiance relègue au second plan la nature du contrat (des salariés n'apprendront qu'à la signature du contrat qu'il s'agit d'un CNE et d'autres ne le découvriront qu'à sa rupture) ou ses caractéristiques (beaucoup n'en ont qu'une vague connaissance).

Mais la « toute-puissance » que le CNE confère aux employeurs permet à certains d'entre eux de réclamer des heures supplémentaires et de ne pas les rémunérer, d'imposer des tâches non prévues au contrat, de ne pas verser les salaires régulièrement et d'exiger un engagement intensif permanent pendant deux ans, « sinon, c'est la porte » (Corinne, esthéticienne, 26 ans). Certains salariés ont indiqué que cette dégradation de la relation de travail constituait selon eux la principale raison de la rupture de leur contrat, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement. Notre étude ne permet pas de distinguer ce qui relève de la nature du contrat de travail et du secteur d'activité. La pression dont témoignent les personnes interrogées s'explique en effet aussi selon elles par le fait qu'elles occupent un emploi de production, essentiel dans la réalisation du chiffre d'affaires et donc soumis à un fort contrôle de l'encadrement ou du patron. Signalons enfin que les salariés interrogés ne mentionnent pas la création récente du poste (un objectif du CNE) parmi les caractéristiques de l'emploi qu'ils occupent.

Licenciements : des garanties non respectées ?

Au moment de l'enquête, c'est-à-dire un an après le recrutement en CNE, une petite moitié des salariés interrogés avaient quitté leur emploi par démission ou licenciement, un résultat comparable à ceux obtenus par la Dares dans une enquête statistique récente (cf. encadré 2).

Encadré 2

UNE ENQUÊTE PAR ENTRETIENS AUPRÈS DE SALARIÉS

La Dares a réalisé en 2006 et 2007 deux enquêtes auprès d'employeurs ayant recruté en CNE (Junod, Lagarenne, Minni, Berné, 2007). En vue de préparer une enquête statistique auprès des salariés, elle a chargé le CEE de réaliser une étude monographique fondée sur une enquête qualitative auprès d'un échantillon de salariés. À cette fin, un échantillon de salariés embauchés en mai et juin 2006 sous diverses formes de contrat a été constitué. Un courrier signé par la Dares et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) a été adressé aux 800 salariés dont les coordonnées figuraient dans les Déclarations uniques d'embauche (DUE) d'Île-de-France et de la région Centre. 90 courriers n'ont pas pu être distribués (personnes n'habitant pas à l'adresse indiquée) et les numéros de téléphone de 300 personnes seulement ont pu être obtenus. Finalement, seuls 84 salariés ont répondu au courrier ou aux relances téléphoniques : 50 en CNE, 18 en CDI, 16 en CDD de plus d'un mois. La grille d'entretien élaborée avec la Dares a porté sur la trajectoire professionnelle antérieure à l'embauche, les modalités de recherche d'emploi, l'embauche, les conditions de travail, la vie hors travail, la rupture éventuelle du contrat et le jugement global sur le CNE.

Les salariés en CNE interrogés présentent des caractéristiques diverses tant en termes de niveaux de formation (une majorité fait état d'un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat mais l'échantillon comporte aussi quelques non francophones arrivés récemment) qu'en termes de situations antérieures à l'embauche, (des chômeurs en majorité, mais aussi des personnes qualifiées en emploi et des jeunes à la recherche d'un premier emploi). Ces salariés travaillent le plus souvent dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration, du commerce et des services. Au moment de l'enquête (soit environ un an après l'embauche), la moitié des salariés occupent toujours le CNE sur lequel ils ont été recrutés, proportion qui correspond à celle de l'enquête statistique menée par la Dares auprès des employeurs (49 %).

Des salariés souhaitaient initialement rester dans l'entreprise et s'y engager durablement ; ils ont néanmoins démissionné brusquement, sans projet alternatif de secours. Ils font état de conditions de travail difficilement supportables, de face-à-face conflictuels avec l'employeur et de pressions pour obtenir leur départ. Les salariés expriment également leur déception lorsqu'ils s'aperçoivent que la possibilité de ne pas effectuer de préavis en cas de démission – qu'ils considéraient comme le principal avantage du CNE – est contredite dans les faits (l'employeur ayant pris soin d'indiquer dans le contrat que le salarié devait effectuer un préavis aligné sur celui en vigueur dans le CDI de droit commun).

Quant aux licenciements, ils recouvrent des situations qui auraient correspondu en droit commun à des motifs économiques, personnels ou à un mixte des deux. Quelle qu'ait été la procédure employée (cessation d'un CDI classique ou rupture spécifique au CNE), l'employeur s'est senti tenu de présenter un motif au salarié, le plus souvent de façon orale.

Concernant ces licenciements, un seul entretien mentionne le versement de l'indemnité spécifique de 8 %. Les huit autres personnes concernées indiquent en outre qu'il n'en a jamais été fait mention au moment de la signature du contrat. Aucun de ces salariés n'a fait état d'un accompagnement spécifique de l'ANPE et il ne nous a pas été possible de vérifier si la contribution de 2 % avait été versée. De plus, les préavis ont dû être effectués. Il ne semble donc pas que les garanties proposées aux salariés en échange d'une plus grande facilité de rupture du contrat de travail aient été mises en œuvre.

Dès lors, c'est l'ensemble de l'équilibre sur lequel reposait le contrat qui est remis en cause. Les salariés confirment d'ailleurs ce déséquilibre et se plaignent que les informations figurant sur le site officiel du ministère du Travail soient à destination exclusive des employeurs. Certains même ont dû payer des avocats sur des sites privés pour obtenir des précisions sur la procédure qu'ils devaient respecter et notamment sur le préavis à accomplir.

Le CDI de droit commun reste la norme

Si certains salariés connaissent une relation de travail normale et une intégration réussie, le consensus est en revanche très large sur la manière dont le CNE est considéré par les acteurs économiques de la société.

té. Nombreux sont les salariés qui se sont rendu compte de l'image véhiculée par ce contrat lorsqu'ils ont tenté d'obtenir un prêt à l'habitat ou à la consommation : la quasi-totalité s'est vu refuser la possibilité d'emprunter.

Toutes les personnes en CNE partagent cette idée que le CDI, même s'il doit être désacralisé (beaucoup ont fait l'expérience de sa fragilité et de son caractère peu protecteur), est néanmoins ce qui est désirable. Même ceux qui voient des avantages au CNE considèrent le CDI comme la norme. Et les salariés en CDD ou CDI que nous avons interrogés disent qu'ils n'auraient pas accepté un tel contrat.

Au terme d'une année de mise en œuvre, les jugements des cinquante salariés enquêtés sont diversifiés. Alors qu'ils n'avaient pas nécessairement d'opinion lors de l'embauche, un tiers des salariés interrogés (dix-sept) est désormais très critique à l'égard du CNE. Ces salariés s'accordent avec les enquêtés résignés ou indifférents à la question du contrat de travail (la moitié des personnes, soit vingt-six) sur le fait que le CNE présente des caractéristiques injustifiables ou inutiles : la longueur de la période d'essai et l'absence d'obligation de motiver la rupture. Ils estiment que l'on sait très bien ce qu'il en est d'un individu au bout de quelques mois et qu'il est inacceptable de pouvoir le licencier sans motif. Seul un petit groupe de salariés (sept), dont la caractéristique est de se mettre à la place de l'employeur et de comprendre ses contraintes est favorable au CNE : ce sont des personnes ayant dans leur entourage un responsable d'entreprise ou souhaitant eux-mêmes le devenir.

Les enseignements de cette politique

En définitive, les raisons qui pouvaient justifier l'existence du CNE aux yeux des salariés se sont révélées soit fausses (ce contrat ne s'accompagne pas d'aide financière à l'embauche), soit largement illusoire, qu'il s'agisse de quitter immédiatement l'employeur en cas de désaccord ou de l'indemnité spécifique de rupture qui constitue, pour les salariés les mieux informés, la clé de voûte de tout le dispositif : « L'entreprise ne licencie pas pour le plaisir. Si elle est obligée, elle le fait. J'ai conscience que, pour des postes non qualifiés, c'est très facile pour les entreprises d'embaucher et de débaucher, sauf que ça leur coûte quand même 8 %... L'avantage du CNE, c'est qu'il y a 8 % à la fin. » (Claire, 52 ans, responsable administrative et financière dans un cabinet de conseil)

Le CNE a été présenté comme la manière française de mettre en œuvre une flexicurité qui a donné de bons résultats dans d'autres pays. Si des investigations statistiques établissaient que l'équilibre annoncé n'avait pas été respecté, ce fait constituerait un signal négatif. Les résultats de notre enquête menée sur échantillon réduit permettent déjà de comprendre comment peut se diffuser dans l'opinion l'idée que la flexicurité ne serait qu'un marché de dupes et pourquoi le fait de passer d'une protection de l'emploi à une protection des individus ne convainc pas tout le monde : beaucoup de salariés ont peur de lâcher la proie pour l'ombre. Réussir la mise en œuvre d'une flexicurité à la française supposera certainement que soient prévues pour les salariés de très claires contreparties, garanties par les institutions du marché du travail ●

références

Gautié Jérôme, 2004, « Faut-il taxer plutôt que réglementer les licenciements ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 5, juillet.

Gomel Bernard, Méda Dominique, Dalmasso Raphaël, Schmidt Nicolas, 2007, *Contrat nouvelles embauches. Enquête monographique auprès de salariés recrutés en mai-juin 2006*, rapport de recherche, CEE, juillet.

Guiomard Frédéric, Serverin Évelyne, 2007, « Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal », *Revue de Droit du Travail*, n° 9, septembre.

Junod Bérengère, Lagarenne Christine, Minni Claude, Berné Laure, 2007, « Le contrat nouvelles embauches un an après », *Premières Synthèses*, Dares, n° 09.1, mars.

Rapport au président de la République relatif à l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 relative au contrat de travail « nouvelles embauches »

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site www.cee-recherche.fr

La lettre électronique flash.cee vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mèl : cee@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : Pierre Ralle
Conseiller scientifique : Thomas Amossé
Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat
Abonnements, diffusion : Josette Reux-Kiamenga
Contact presse : Anne Evans

Imprimerie : Louis-Jean
C.P.P.A.P. : 0911 B 07994
Dépôt légal : 699 - décembre 2007
ISSN : 1767-3356