

CONTRAT PREMIÈRE EMBAUCHE

CONTRE	Arguments « Pour » lus et entendus dans les médias contre lesquels il faut argumenter
<ul style="list-style-type: none"> • Incertitude face aux bailleurs. • Impossible de faire des projets. • Fin de l'accès à l'emploi sûr pour tous. • <u>Exemple de la société financière de Renault</u>, la Diac qui appelle ses cadres à traiter les titulaires du CNE comme des titulaires de contrats temporaires (intérim, apprentissage, ...). • 53 % de sondés considèrent que le CPE ne permettra pas de régler le problème du chômage des jeunes. • Selon le CEREQ « si le jeune commence par un emploi déclassé, il y a beaucoup de chance pour qu'il continue ensuite à avoir des emplois déclassés ». • Précarisation avec la période d'essai de 2 ans. • Discrimination en fonction de l'âge. • Parmi les jeunes de moins de 26 ans, il y a une grande diversité des situations et des parcours professionnels auxquels ne répond pas le CPE • Jeunesse considérée comme une variable d'ajustement, main d'œuvre bon marché. • En cas de rupture après 4 mois : 460 Euros pendant 2 mois versés par l'Etat et non par l'entreprise • Aucune période de carence n'est prévue • Licenciement sans justification • Coût total des exonérations de charges sociales patronales pour l'embauche des jeunes de moins de 26 ans s'élève à 320 millions d'euros, cette disposition concerne les CNE, CPE et CDI • Marché du travail dual avec, d'un côté des salariés protégés par leur CDI et de l'autre un nombre croissant de travailleurs précaires 	<p>Constat</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Chômage des jeunes atteint de 23 à 40 %. ➤ Le dispositif du CNE a déjà permis 280.000 contrats depuis septembre 2005, pourquoi ne pas essayer avec le CPE ➤ Le parcours d'insertion dans l'emploi dure de 8 à 11 ans ➤ Prise en compte des périodes de stages et de CDD effectuée dans l'entreprise, dans le calcul de la période de consolidation ➤ En cas de rupture après 4 mois : 460 Euros pendant 2 mois ➤ Droit au DIF dès la signature du contrat. ➤ Obtention d'un crédit ou d'un logement via Loca-Pas. ➤ L'employeur, pendant 2 ans, peut mettre fin au contrat sans démarche administrative lourde et de la menace des Prud'homme. ➤ Éviter contraintes du CDI en matière de licenciement et celles du CDD. ➤ La formation d'un salarié a un coût, il convient de s'assurer de la compétence du salarié avant de le former ➤ L'employeur ne prend pas de risque si l'activité ralentit ➤ CPE devrait permettre de lever les freins des employeurs à l'emploi des jeunes, effet psychologique ➤ CPE répond aux besoins des étudiants en terme de formation et d'indemnités chômage.

CONTRATS JEUNES

Un riche vocabulaire apprécié par le patronat

- Février 1994 Contrat d'insertion professionnelle ou « Smic-jeunes », retiré en mars
- Contrat Jeune en Entreprise (jeunes 16-23 ans sans bac, CDI, rémunération au Smic, exonérations pour employeurs)
- CIVIS (jeunes 18-25 ans avec ou sans bac, CDD d'un an renouvelable 1 fois, temps partiel 26 heures maxi, rémunération au Smic dont une partie prise en charge par l'Etat)
- Contrat de professionnalisation (CDD de 6 à 12 mois, rémunération inférieure au Smic, exonérations de cotisations sociales patronales)
- Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (temps plein ou temps partiel, financé à 95% du Smic brut par l'Etat et dispensé de charges sociales)

UN DEBAT D'EXPERTS

Pierre CAHUC (enseignant à Polytechnique consulté par CHIRAC sur l'économie du travail)

- Face à ce changement de logique de l'emploi il faut modifier le service public de l'emploi pour un meilleur accompagnement des salariés vers un nouvel emploi.
- Avant de toucher au contrat de travail il aurait fallu prévoir de nouvelles mesures d'accompagnement, il faut jouer sur les deux « tableaux »
- Tous les nouveaux dispositifs ne sont que des réformes très marginales, qui permettront des créations d'emplois à la marge
- Faut mettre un terme aux inégalités entre les salariés des PME particulièrement vulnérables et aux conditions d'emplois et de licenciement les plus dégradées et ceux des grandes entreprises

Raymond SOUBI (ancien conseiller de CHIRAC et directeur de liaison sociale) :

- Le CDI souffre de l'incertitude qu'il engendre en cas de rupture du fait de l'employeur. La jurisprudence, par son interprétation de la cause réelle et sérieuse, engendre une grande incertitude, dissuasive en matière d'embauche
- Incertitude encore plus grande en cas de transaction face à laquelle on retrouve la même inégalité entre salariés des PME et des grandes entreprises
- Besoin de revoir les dispositifs de protection et d'aide à la personne pour retrouver un emploi
- CPE ne peut pas insérer les jeunes dans l'emploi

Si c'est eux qui le disent !

Besoin d'un contrat unique de travail avec l'idée d'une sécurité sociale professionnelle qui mettrait fin à l'incertitude pour l'entreprise et la précarité pour le salarié.
Ca c'est la CGT qui le dit.

Comparaison contrats temporaire

	CDD	INTERIM
recoursMotif de	<ul style="list-style-type: none"> - CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise - 14 cas de recours (art L.122-1 du Code du Travail) 	<ul style="list-style-type: none"> - Relation triangulaire du travail- entreprise de travail temporaire/ salarié/entreprise utilisatrice - Conditions limitatives de recours au travail temporaire. Le recours à l'intérim ne doit pas permettre de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise
MentionsContrat/	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat de travail formulé par écrit, à défaut d'écrit contrat réputé CDI - Mention obligatoire du motif du recours au CDD 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat de travail écrit dit contrat de mission entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire - Contrat commercial de mise à disposition entre entreprise de travail temporaire/ entreprise utilisatrice
durée du contrat	<ul style="list-style-type: none"> - Terme du contrat fixé dès sa conclusion - Durée maximale renouvellement compris 18 mois - Renouvellement possible une seule fois 	<ul style="list-style-type: none"> - Durée de la mission figure dans le contrat, elle peut être de 18, 9 ou 24 mois renouvellement inclus - Renouvellement possible une fois
exécution du contrat	<ul style="list-style-type: none"> - Période d'essai d'un mois maximum - Egalité de traitement - Droit à congés payés - Information sur les embauches en CDI - Droit à la formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Période d'essai de 2 à 5 jours selon la durée de la mission - Salaire calculé mensuellement au prorata des heures effectuées - Bénéfice des avantages des salariés permanents (35 heures, tickets restau, 13^{ième} mois...)
à la rupture	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité de fin de contrat - Indemnité de 10% de la rémunération totale brute (ex : primes de vacances, 13^{ième} mois...) Cette indemnité peut être majorée par accords collectifs à la hausse ou à la baisse de 10 à 6% 	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité de fin de contrat 10% du salaire brut, indemnité de congés payés de 10% du salaire brut total - Entre deux missions bénéfice de l'allocation chômage
rupture anticipée	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Conditions</u> : accord des parties, faute grave ou lourde d'une des parties, force majeure, refus d'une modification du contrat - <u>Conséquences de la rupture à l'initiative de l'employeur</u> : indemnité de fin de contrat, dommages et intérêts, indemnités compensatrice de congés payés 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Conditions</u> : accord des parties, faute grave ou lourde d'une des parties, force majeure, refus d'une modification du contrat - <u>Conséquences de la rupture à l'initiative de l'employeur</u> : indemnité de fin de contrat, dommages et intérêts, indemnités compensatrice de congés payés

Comparaison modes de licenciements au bout de deux ans d'ancienneté

	Licenciement Eco - CDI	Licenciement individuel - CDI	CNE/ CPE	
Motifs	Difficultés importantes et durables justifiant suppression d'emploi. Jurisprudence retient difficultés éco comme motif valable (détérioration du CA)	Cause réelle et sérieuse, établie, objective non inhérente à la personne du salarié (interdiction licenciement discriminatoire)	Pendant 2 ans l'employeur n'a pas à motiver le licenciement ni à procéder à un entretien préalable au licenciement	
Procédure	Convocation à entretien préalable avec possibilité de se faire assister. Lettre de licenciement motivée Information de l'administration (DDTEFP)	Entretien préalable possibilité de se faire assister Lettre de licenciement motivée	Notification par LR- AR	
Préavis	<u>Durée conventionnelle</u> Contrat < 6 mois de 1 à 2 semaines Contrat > 6 mois ou = 2 ans minimum 1 mois Contrat > 2 ans, 2 mois	<u>Durée conventionnelle</u> Contrat < 6 mois usages de 1 à 2 semaines Contrat > 6 mois ou = 2 ans minimum 1 mois Contrat > 2 ans, 2 mois	<u>Contrat < 6 mois</u> : 2 semaines <u>Contrat > 6 mois</u> : 1 mois	
Garantie	Droit à percevoir les indemnités ASSEDIC	Droit à percevoir les indemnités ASSEDIC à partir de 6 mois d'activité	CNE Indemnité 8% - <u>Salariés hors assurance chômage</u> : alloc forfaitaire de 16,40 euros pendant 1 mois-	CPE <u>Salariés hors assurance chômage et après 4 mois d'activité</u> : alloc 490 euros pendant 2 mois <u>Ancienneté</u> : Décompte, dans la période de consolidation des périodes de stages et CDD effectués dans l'entreprise
nContestatio	Faculté de contester régularité du licenciement notamment le caractère réel et sérieux (Art L.321-16 du Code du Travail) Requalification Possibilité réintégration Indemnités pour licenciement abusif	Contestation de la régularité du licenciement notamment le caractère réel et sérieux (art L. 122-14-5 du Code du Travail) Requalification du licenciement avec indemnité pour le préjudice subi	Contestation de la rupture prescrite au bout de 12 mois Contestation seulement en cas de licenciement abusif Respect des articles L.122-45 (mesures discriminatoires) et L.122-25 (grossesse et maladies professionnelles...)	

Commentaires

- Le motif lié aux éventuelles difficultés économiques que pourrait connaître l'entreprise dans l'avenir, ce motif qui justifie la mise en place du CNE et du CPE ne tient pas puisque ce motif (diminution du CA) était déjà admis par les juridictions prud'homales dans le cadre d'un licenciement économique individuel
- Non motivation du licenciement : problème de la **prescription de la contestation au bout de 12 mois (cette disposition n'existe que pour les licenciements économiques) donc inégalité des salariés dans l'exercice de leur droit à contestation**
- **Comment apporter la preuve d'un licenciement abusif quand le licenciement ne doit pas être motivé ?**
- Atteinte aux pouvoirs de la juridiction prud'homale qui est écartée de ce type de contentieux au moment où ceux-ci se multiplient notamment sur le caractère réel et sérieux des licenciements (35% des recours contre 1,5 % pour licenciements économiques)
- Le délai de carence de 3 mois, n'est contraignant que pour le salarié en CNE ou CPE puisque l'employeur peut multiplier les embauches de différents salariés successifs
- Atteinte à la **Charte Sociale Européenne**
- Atteinte à l'article 4 de la **Déclaration des Droits de l'Homme**
- Atteinte à la **Convention 158 de l'OIT**