

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre moyennant rémunération. Depuis une dizaine d'années, les critiques se sont concentrées sur les règles qui encadrent sa rupture. Selon certains économistes, la procédure de licenciement serait trop lourde, trop longue, trop coûteuse. Elle freinerait l'adaptation des entreprises françaises à la nouvelle donne mondiale. Elle serait contournée par le recours à des contrats à durée limitée. Bref, elle devrait être profondément réformée.

Ce sont ces affirmations que le présent ouvrage veut mettre à l'épreuve : de quelles données disposons-nous aujourd'hui pour analyser les effets de la législation sur la rupture du contrat de travail ? Quels usages les entreprises font-elles des différents contrats de travail et des procédures de licenciement ? Quels sont les avantages et les risques des différentes propositions de réforme sur le contrat de travail et le licenciement ?

Ce petit livre, produit d'un séminaire, permet de confronter des points de vue sur le sujet, d'examiner les évolutions qui ont été enregistrées ces dernières années (après les avoir remises dans une perspective historique de

plus long terme) et les propositions qui ont pu être faites, concernant le contrat de travail.

Sont ainsi passées en revue par les différents auteurs des questions telle que la montée des licenciements pour motif personnel, en particulier chez les cadres, au cours des dix dernières années, et les raisons de cette croissance,

Celle de la fréquence et des délais de licenciement, selon le motif, personnel ou économique, et la procédure suivie, en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de licenciements, ainsi que des taux de recours aux tribunaux.

Celle de l'évolution des dispositions réglementaires concernant la gestion des restructurations et de ce qui peut apparaître, dans la pratique, comme un échec répété, avec des arrangements très inégalitaires et globalement peu efficaces. Ce chapitre est ainsi l'occasion pour ses auteurs de faire la proposition de responsabiliser financièrement l'employeur par rapport au retour réel à l'emploi des salariés dont il est amené à se séparer, pour tâcher de sortir de cette situation.

Les deux chapitres suivants sont consacrés, pour le premier, à l'usage croissant, depuis le milieu des années 1980, que font les entreprises de la sous-traitance et des CDD, soit à des fins d'ajustement

aux aléas de l'activité, soit parce qu'elles trouvent un intérêt à une segmentation accrue de leur main d'œuvre ou à une différenciation plus forte entre elles en termes de conditions de travail et d'emploi. Les arguments en faveur du contrat unique en ressortent singulièrement amoindris. Et pour le deuxième, aux motifs d'utilisation des CDD et aux modèles théoriques qui en rendent compte.

La seconde partie du livre traite plus directement de réformes. Du contrat de nouvelle embauche (CNE) et des motivations des employeurs d'y recourir plutôt qu'au CDI ou au CDD. Mais surtout de la proposition d'un contrat

de travail unique et d'une fiscalisation de la protection de l'emploi, où certains des auteurs voient un moyen de conforter une Sécurité sociale professionnelle. D'autres, non, qui prônent alors plutôt le développement d'un droit conventionnel versus réglementaire.

Le lecteur aurait pu souhaiter un débat plus systématique sur ces questions. Mais il trouvera dans ce livre les pièces essentielles, dans l'attente d'une articulation et d'une discussion qui aille encore plus au fond, qui apparaît aujourd'hui indispensable.

Jean Bastien