

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Contrat de Travail Unique (CTU) : le retour !

Le contrat de travail unique est de retour dans l'actualité. Le Président de la république l'avait évoqué de nombreuses fois et c'est maintenant l'ANDRH qui fait des propositions sur le ...

## Sommaire

- Contrat de Travail Unique (CTU) : le retour
- Mesures en faveur des jeunes
- Renforcer le dialogue social

Le contrat de travail unique est de retour dans l'actualité. Le Président de la république l'avait évoqué de nombreuses fois et c'est maintenant l'ANDRH qui fait des propositions sur le sujet.

L'ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines) lors de ses assises nationales du 17 juin 2011 placées sous le thème de « L'urgence de l'innovation sociale » a présenté toute une série de propositions ayant pour objectif de développer l'emploi des jeunes et de renforcer le dialogue social.

Quelques extraits des propositions de l'ANDRH vous sont proposés dans le corps de notre actualité.

## Contrat de Travail Unique (CTU) : le retour

Actuellement seul le contrat CDI (Contrat à Durée Indéterminée) est réputé être le contrat de droit commun.

A défaut de précision, tout contrat de travail peut être requalifié en contrat CDI.

### Article L1221-2

Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 1

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnées au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée.

Ainsi tous les autres contrats sont considérés comme des contrats d'exception (comme le Contrat à Durée Déterminée, le contrat d'intérim, le contrat saisonnier, etc.).

L'ANDRH propose de fusionner les contrats CDI, CDD, d'intérim et saisonniers en un seul contrat : le CTU (Contrat de Travail Unique).

L'instauration d'un contrat de travail unique (CTU) est une idée qui fait son chemin depuis quelques années afin de lutter contre l'utilisation excessive des CDD et de l'intérim, et simplifier l'application du code du travail.

Le contrat de travail unique s'énonce sans référence au temps ; il est, par nature, à durée indéterminée et se substitue à tous les CDI, CDD, contrats de missions, contrats saisonniers, actuellement en vigueur.

### Cette forme unique du contrat de travail obéirait à certaines formes comme

- Une forme écrite (ce qui permettrait de répondre aux exigences maintes fois exprimées par Bruxelles),
- La mention de la fonction ou du poste du salarié,
- Son niveau de qualification et de rémunération.

Le salarié est embauché pour une fonction ou un poste, et à un niveau de qualification et de rémunération explicitement mentionnés.

### La rupture du contrat de travail serait possible pour les cas suivants

- Faute du salarié ;
- Rupture d'un commun accord des deux parties ;
- Fin de l'activité sur laquelle le salarié avait été affecté.

Les motifs de rupture du CTU sont : la faute du salarié, la rupture d'un commun accord ou la fin de l'activité à laquelle ce salarié avait été affecté.

### Indemnité de rupture en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans

- Indemnité de licenciement égale à 10% de l'ensemble des rémunérations brutes perçues au cours de la durée écoulée du contrat (identique à l'indemnité de précarité actuellement versée aux salariés en CDD) ;
- Un préavis serait calculé proportionnellement à la durée du contrat effectué ;
- L'entreprise apporte une aide au salarié licencié pour faciliter sa recherche d'emploi (aide rédaction CV, mises en relation) ;
- Les salariés en CTU de moins de 18 mois ne relèveront pas du périmètre d'un éventuel PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

En deçà de 2 ans d'ancienneté :

- leur indemnité de licenciement est égale à 10% de l'ensemble des rémunérations perçues au cours de la durée écoulée du contrat ;
- le préavis est proportionnel à la durée du contrat écoulé ;
- l'entreprise aide le salarié licencié à la recherche d'emploi (aide à la rédaction de CV, mises en relation) ;
- les titulaires du CTU de moins de 18 mois ne relèvent pas du périmètre d'un éventuel Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

### Mesures en faveur des jeunes

Afin de développer l'emploi des jeunes, l'ANDRH préconise d'autres mesures.

#### Augmenter l'accueil en contrats en alternance en entreprise

Porter à 5% les capacités d'accueil en contrat d'alternance de professionnalisation ou d'apprentissage, au sein des entreprises ;

#### Faciliter l'accès des jeunes aux stages de formation interne organisés par les entreprises

Faciliter l'accès des jeunes aux stages de formation interne, organisés par les entreprises, et leur ouvrir 20% des places de ces stages ;

## Permettre une meilleure intégration des jeunes au sein de l'entreprise (nomination tuteur ou parrain, etc.)

Organiser et structurer l'intégration des jeunes en entreprise : nommer un tuteur ou parrain, présenter le poste, les différents interlocuteurs et services de l'entreprise, prévoir un suivi durant six mois avec des entretiens réguliers.

### Engagement sous conditions

L'ANDRH stipule que les mesures en faveur des jeunes ne seront possible qu'aux conditions suivantes :

Cet engagement est possible aux conditions suivantes :

- faciliter et simplifier l'accès aux contrats de professionnalisation ;
- assouplir les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage avec, notamment, une gestion plus simple des ruptures anticipées des contrats ;
- accroître la capacité d'accueil des jeunes dans les CFA et tous types d'écoles agréées pour délivrer des diplômes sous forme d'apprentissage (y compris des écoles du type "Ecoles de la deuxième chance").

### Renforcer le dialogue social

Pour cela l'ANDRH définit 5 axes comme suit :

1. Inciter les salariés à l'engagement syndical ;
2. Recours au référendum en cas de blocage de la négociation collective ;
3. Réunir la multiplicité des instances de représentation du personnel en une instance unique de concertation et de négociation ;
4. Favoriser la relève syndicale ;
5. Modifier une culture managériale souvent fondée sur la méfiance

L'incitation à l'engagement syndical passerait par une participation de l'employeur à hauteur de 50% sur les cotisations des adhérents aux syndicats.

L'ANDRH préconise, en cas de blocage d'une négociation collective le recours au référendum sur la base de la dernière proposition de l'entreprise.

Il est aussi recommandé de procéder à un regroupement des IRP (Instances Représentatives du Personnel) en une seule instance qui aurait en charge la gestion des activités sociales et culturelles et pourrait créer des commissions spécialisées en matière d'hygiène, de sécurité et conditions de travail.

Afin de favoriser la « relève syndicale », l'ANDRH préconise une validation de l'expérience dans l'exercice des mandats de représentation.

Au niveau de la culture managériale, il s'agit de la changer en profondeur par l'intégration dans le formation continue et initiale d'un module portant sur les principes du dialogue social.

Le Ministre du travail, Xavier BERTRAND s'est déclaré favorable à l'instauration du CTU, souhaité par le Président de la république.