

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Après le CDD...le CDI à objet défini ?

C'est en tout cas ce que propose l'Institut Montaigne dans un récent rapport, estimant l'actuel CDD trop rigide pour les employeurs et représentant une trop grande précarité pour les salariés....

## Sommaire

- Supprimer le contrat CDD
- Instituer un contrat « CDI à objet défini »
- La suite à attendre ?
- Références
- Un CDI intérim ?

C'est en tout cas ce que propose l'Institut Montaigne dans un récent rapport, estimant l'actuel CDD trop rigide pour les employeurs et représentant une trop grande précarité pour les salariés.

L'Institut Montaigne représente ce que l'on dénomme un « think tank » ou en français un « réservoir de pensées », créé fin 2000.

Cet organisme réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des représentants de la société civile issus des horizons et des expériences les plus variés.

Il édite différents types de publications dont le rapport que nous allons commenter dans le présent article.

## Supprimer le contrat CDD

Seul le contrat CDI est actuellement le contrat de droit commun, le CDD étant ce que l'on dénomme un contrat d'exception.

L'Institut Montaigne propose de supprimer purement et simplement l'actuel contrat CDD.

## Petit rappel sur le principe du CDD

Il souligne que même si le contrat CDD est réputé être un contrat d'exception ne permettant pas de pourvoir à un emploi durable.

Le CDD et le contrat d'intérim (qui obéit aux mêmes règles que le CDD et peut intervenir dans les mêmes cadres) sont des contrats d'exception, qui – sauf exception à l'exception – ne doivent pas permettre de pourvoir un emploi correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## Importance des CDD dans les embauches

Cela n'empêche pas que près de 80% des embauches se font en contrat CDD.

La part des CDD dans les embauches a atteint 79,5 % au quatrième trimestre 2009 après avoir oscillé entre 70 % et 73 % entre 2002 et 2008. La part des CDD dans les embauches s'est légèrement infléchie depuis 2009, passant de 78,1 % à 77,6 % entre le premier et deuxième trimestre 2010 mais reste particulièrement élevée.

## CDD= contrat contraignant pour les entreprises

Le rapport souligne que l'actuel contrat CDD est une forme contractuelle rigide pour les employeurs.

Difficile en effet de mettre fin au contrat avant son terme.

Contrairement aux idées reçues, le CDD incarne le summum de la rigidité contractuelle en matière de droit du travail. A l'issue d'une période d'essai très réduite, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent rompre le contrat avant son terme à l'exception d'un commun accord, de la conclusion d'un CDI (voie de rupture réservée au salarié), ou en cas de faute grave ou lourde.

## Instituer un contrat « CDI à objet défini »

La suppression du CDD conduira alors à l'instauration d'un contrat unique dénommé « CDI à objet défini ».

### Fin du CDI= réalisation de l'objet défini

Il se caractériserait par la rupture du contrat lorsque l'objet défini initialement aura bien été réalisé, ce qui n'obligerait alors pas l'employeur à recourir à un licenciement économique.

Afin de répondre aux cas de recours légaux du CDD actuel, le CDI généralisé devra pouvoir, dans les cas correspondant aux cas de recours au CDD, comporter un objet initial défini correspondant à l'objet du CDD actuel (ex. : remplacement de Monsieur X, salarié absent ; ou surcroît d'activité).

## Garanties pour le salarié

L'instauration de ce nouveau contrat préserverait les intérêts pour les salariés puisque de nombreuses garanties seraient prévues comme :

- une période d'essai calquée sur celles des contrats CDD actuels ;
- une obligation de reclassement par l'employeur au terme du contrat (réalisation de l'objet défini) ;
- respect d'une procédure de licenciement de droit commun à la rupture du contrat quand l'objet est réalisé (entretien préalable, lettre de licenciement et préavis éventuel pour les contrats qui ne seraient pas de courte durée) ;
- versement d'une indemnité de précarité de 20% sur tous les salaires bruts versés depuis l'embauche, sauf si le contrat se poursuit alors que l'objet défini est réalisé ;
- interdiction de conclure plusieurs CDI sur un même poste sans respecter un délai de carence.

À la réalisation de son objet, ce contrat pourrait donc donner lieu à un licenciement pour réalisation de son objet soit à l'issue de la durée de surcroît d'activité prévue, soit au retour du salarié remplacé, soit à la fin de la saison, etc. sans que l'employeur doive recourir à une procédure de licenciement pour motif économique. En revanche, il devra être en mesure de justifier l'impossibilité de reclassement du salarié à la date du licenciement pour réalisation de l'objet initial sans quoi le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse. Le licenciement devra en outre faire l'objet d'une procédure de droit commun : convocation à un entretien préalable, lettre de licenciement, ainsi que d'un préavis de droit commun. Avant et après la date précise de réalisation de l'objet, le droit du licenciement de droit commun s'appliquera, la durée de la période d'essai sera la même que celle définie dans le cadre des CDD actuels. Par ailleurs, pour inciter les employeurs à pérenniser l'emploi et les décourager de procéder à la rupture du contrat au plus tard à la date de réalisation de l'objet, toute rupture intervenant pour réalisation de l'objet initial ou avant la date de réalisation de l'objet initial donnera droit à une indemnité de précarité égale à 20 % des salaires versés depuis l'embauche. Cette indemnité ne sera plus due dès que la date de réalisation de l'objet initial sera dépassée. Il sera enfin interdit de conclure plusieurs CDI à objet défini sur un même poste sans respect d'un délai de carence défini.

## La suite à attendre ?

Ce rapport sera-t-il suivi par la suite, notamment par les candidats à l'élection présidentielle de l'année prochaine, l'avenir nous le dira, même si on peut imaginer que la suppression du contrat CDD risque de poser de gros soucis.

Le rapport préconise d'ailleurs de prévoir une expérimentation

Afin de vérifier la cohérence et les bienfaits de ce nouveau dispositif, cette proposition doit faire l'objet dans un premier temps d'une expérimentation.

## Références

Rapport Institut Montaigne de novembre 2011 intitulé « Un CDI pour tous » par Céline GLEIZE

## Un CDI intérim ?

L'heure est aux propositions de changement pour les contrats de travail.

Invité du Grand Jury RTL/Le Figaro/LCI le dimanche 27/11/2011, le Ministre du Travail suggère de son côté l'instauration d'un contrat CDI dans le secteur de l'intérim.

«Je vais proposer à l'ensemble des sociétés de ce secteur de mettre en place un CDI pour les intérimaires»

Ce contrat s'adresserait aux salariés intérimaires qui enchaînent régulièrement des missions intérim, par exemple dans le secteur du bâtiment ou de l'industrie.

Les travailleurs intérimaires deviendraient alors des salariés sous contrat CDI avec l'ETT (Entreprise de Travail Temporaire), leur contrat ayant une assez grande souplesse permettant de coller au mieux avec les différentes missions proposées.

A priori, ce contrat concernerait entre 15% et 25% des travailleurs intérimaires.