



Mémoire de fin de Master II

Présenté et soutenu par :

PONTOIS Camille

Le Contrat unique de travail

Sous la direction de **Madame CARON-THERAGE Maéva**

Remerciements :

Je tiens, tout d'abord, à remercier Madame Maéva CARON-THERAGE pour avoir accepté de diriger ce mémoire sur le « contrat unique de travail » dont les nombreux conseils ont été précieux. Mais également, je tiens à remercier l'ensemble du corps professoral pour les divers enseignements qui m'ont été transmis tout au long de mon Master 2 en droit du travail, présidé par le Professeur Bernard BOSSU.

Je tiens également à remercier mon collègue, Anthony GANTOIS, pour sa disponibilité et ses précieux conseils qu'il m'a prodigué pendant toute la rédaction de ce mémoire.

C'est également l'ensemble de mes proches que je dois remercier pour m'avoir toujours soutenu tout du long de mes études et plus particulièrement lors de la rédaction de ce mémoire. Je leur suis reconnaissante d'avoir toujours cru en moi et rappeler que tout est possible à celui qui rêve, ose, travaille et n'abandonne jamais.

Sommaire :

Sommaire :	5
Table des abréviations :	7
Introduction :	9
Partie 1 : Le contrat unique de travail : un concept salubre.	20
Chapitre 1 : L’insuffisance du modèle français quant à la protection des salariés et au besoin d’adaptabilité de l’employeur	21
Chapitre 2 : Une réponse possible aux carences du modèle actuel français	42
2ème partie : Le contrat unique de travail : un concept à perfectionner	63
Chapitre 1 : Les dangers de la mise en place du contrat unique de travail.....	64
Chapitre 2 : La proposition d’un contrat unique de travail plus adapté.....	86
CONCLUSION :	107

Table des abréviations :

ANI : Accord National Interprofessionnel.

Art. : Article.

CA : Cour d'appel.

Cass. Soc. : Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation.

CDD : Contrat à durée déterminée.

CDI : Contrat à durée indéterminée.

CE : Conseil d'Etat.

CEC : Compte engagement citoyen.

CEDH : Convention Européenne des droits de l'homme.

CJCE : Cour de justice des communautés européennes.

CJUE : Cour de justice de l'Union Européenne.

CNE : Contrat de nouvelle embauche.

COE : Conseil d'orientation pour l'emploi.

Cons. Const. : Conseil constitutionnel.

CPE : Contrat de première embauche.

CPF : Compte personnel de formation.

DARES : Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques.

DIF : Droit individuel à la formation.

Dr.soc. : Droit social.

Ed. : Edition.

JCP.S : Jurisclasseur périodique sociale.

JORF: Journal officiel de la République française.

L. : Loi.

LGDJ : Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence.

N° : Numéro.

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques.

OFCE : Observatoire français des conjonctures économiques.

OIT : Organisation internationale du travail.

Op.cit : Opere Citato (ouvrage déjà cité).

Ord. : Ordonnance.

P. : Page.

Rapp. : Rapport.

RDT : Revue droit du travail.

TIC : Technologies de l'information et de la communication.

VAE : Validation des acquis de l'expérience.

Vol. : Volume.

Introduction :

« La crise économique due à l'épidémie est unique en son genre, s'il fallait tenter de la comparer à quelque chose, ce serait à une catastrophe naturelle. Un tremblement de terre, un ouragan, un tsunami... mais à l'échelle planétaire »¹. En effet, la Covid-19 a causé, par son ampleur et ses répercussions, une crise économique et sanitaire sans précédent dans l'histoire récente de l'humanité, dont nous commençons seulement à sortir progressivement aujourd'hui. Plus précisément, cette crise a engendré, de manière inédite, des conséquences notamment économiques, sociales, sanitaires, environnementales, mais également, sur le monde du travail et l'emploi. Le quotidien des entreprises a été perturbé notamment par la mise à l'arrêt de pans entiers de l'activité suivie d'épisodes de reprise seulement partielle puis progressivement totale au bout de deux années². De même, les différentes mesures qui ont été mis en place telles que l'activité partielle ou encore la généralisation du télétravail ont totalement bouleversé l'organisation du travail en elle-même³. De par ces nombreux bouleversements, s'est alors fait ressentir un besoin plus présent de protection mais aussi de flexibilité par les entreprises et surtout par les salariés. Également, les inégalités sociales qui ont été à nouveau mises au grand jour par cette crise sanitaire ont démontrés un besoin d'adaptabilité du monde du travail et plus particulièrement du droit du travail en lui-même afin de garantir davantage de protection, étant ce qui a fait particulièrement défaut pendant cette crise sanitaire⁴. L'ampleur de la crise amène alors un grand nombre d'acteurs politiques, économiques, intellectuels à imaginer des modalités pour réinventer la société après le confinement en prenant ainsi en compte ces différents besoins. C'est alors que le projet du contrat unique de travail, prôné au début des années 2000, pourrait constituer un moyen permettant ce changement.

Il ne s'agit pas ici de se limiter à détailler le projet tel que pensé par les auteurs des rapports prônant un tel contrat mais de comprendre les raisons de la naissance de la volonté de mettre en place un contrat unique de travail dans le droit du travail français mais également de

¹ BETTINELLI Marc, « Coronavirus : la crise économique due à l'épidémie est unique, voici pourquoi », *Le Monde*, 10 mai 2020.p.1

² CEREQ, Rapport d'enquête : « L'impact de la crise sanitaire sur les entreprises et leurs organismes de formation », n°014, octobre 2021.p.2.

³ ROMANI Claudine, *Rapport final l'impact de la crise sanitaire sur les entreprises et leurs organismes de formation*, mai 2021,p12.

⁴ FRIMOUSSE Soufyane, PERETTI Jean-Marie, « Les changements organisationnels induits par la crise de la Covid-19 », *Question(s) de management* 2020/3 (n° 29), p.110.

comprendre celles pour lesquelles le contrat unique de travail, tel qui a été présenté, n'a pas à ce jour être intégré dans le droit du travail français et en quoi celui-ci, si des changements sont apportés, pourrait constituer un outil permettant de répondre aux besoins soulignés par la crise sanitaire de la Covid-19.

Tout d'abord, ce projet de contrat unique de travail est issue de plusieurs rapports, dont un rédigé par Messieurs Pierre Cahuc et Francis Kramarz, dans lequel il est proposé de mettre en place un contrat unique de travail visant à « *assurer à chaque salarié un parcours professionnel où les inévitables transitions entre temps de travail et temps de formation sont traitées en continu et les licenciements non comme une fracture, mais comme une réorientation possible* »⁵. Plus précisément, le contrat unique de travail a été prôné par Jean Tirole, prix Nobel d'Économie 2014 et plusieurs économistes dont Pierre Cahuc et Francis Kramarz, dont l'objectif premier est de rompre avec le dualisme du marché du travail français. En effet, il est ainsi présenté sur le modèle du contrat à durée indéterminée pouvant être rompu à tout moment sans motif spécifique, excepté en cas de discrimination, ni même reclassement. De même, il est proposé par les initiateurs du projet, l'instauration d'une taxe en fonction du nombre de licenciements, qui serait destinée non seulement à indemniser les salariés licenciés, mais également à alimenter la caisse d'assurance-chômage.

Ainsi conçu, les motivations affichées par les économistes sont de permettre à l'entreprise de connaître à l'avance le coût des licenciements tout en limitant l'accès au juge tout en offrant en contrepartie la mise en place une augmentation progressive des droits des licenciés et des devoirs des employeurs en fonction de l'ancienneté du salarié et de son expérience sur le marché du travail. De même, l'objectif premier des initiateurs de ce projet de contrat unique de travail est d'avant tout d'agir sur la dualité du marché du travail, en facilitant non seulement l'intégration des jeunes, mais également la réinsertion des chômeurs, notamment par la suppression du contrat à durée déterminée (CDD) et des inégalités qu'il engendre par l'instauration d'un seul type de contrat de travail sous le modèle du contrat à durée indéterminée (CDI). Objectif pouvant s'apparenter louable de prime abord.

Historiquement, ce concept a vu le jour suite à de nombreux constats qui ont été établis notamment dans le rapport rendu par Pierre Cahuc et Francis Kramarz⁶. En effet, tout

⁵ CAHUC Pierre et KRAMARZ Francis, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, rapport au Ministre de l'Economie et au Ministre de l'Emploi, 2004.p.5.

⁶ *Ibid.*

d'abord, il a été constaté un contournement systématique des règles sur l'emploi à durée limitée et que ce sont les personnes les plus vulnérables qui occupent ces emplois précaires et qui, en conséquence, rencontrent les plus grandes difficultés notamment pour se loger ou obtenir des prêts bancaires. De même, dans ce rapport, il a été établi que le monde du travail est segmenté par une pluralité de contrats de travail et qu'un tel pluralisme engendre des inégalités notamment en terme d'indemnisation puisque notamment celle des salariés en CDD et en CDI est inégalitaire lors de la rupture du contrat. En outre, concernant la rupture du contrat en elle-même, il a été constaté qu'il existait non seulement une recrudescence des licenciements économiques déguisés en licenciement pour motif personnel, mais également que les procédures de licenciement pour motif économique sont complexes et coûteuses et une absence d'anticipation des restructurations. D'autant plus que, selon ce même rapport, les entreprises ne prennent pas suffisamment en compte, lors de la décision de licenciement, le coût qu'elles font peser à l'assurance chômage⁷. Enfin, il apparaît nécessaire, pour ces économistes, de réhabiliter la valeur sociale de l'emploi auquel le contrat unique de travail serait un outil indispensable pour y répondre.

Par ailleurs, cette idée d'un contrat unique de travail résulte notamment du fait que le droit du travail français est conçu pour protéger les travailleurs contre les restructurations de l'emploi grâce à une réglementation stricte du licenciement économique. En contrepartie, les contrats à durée déterminée (CDD) et le travail intérimaire donnent aux entreprises des marges de flexibilité, système qui peut présenter de nombreux inconvénients notamment pour les salariés se trouvant alors dans une situation précaire. Or, selon les prôneurs du contrat unique de travail, cette césure CDD-CDI et la réglementation des licenciements économiques entraînent de profondes inégalités. En effet, ils soulignent notamment que les jeunes sont plus souvent sous CDD et les entreprises hésitent à embaucher des seniors sur des emplois stables. De même, le licenciement économique est accompagné de procédures de reclassement formellement lourdes et exigeantes et souvent contourné au détriment des salariés les plus fragiles et les moins informés⁸.

Dès lors, dans un objectif de réduction des inégalités de traitement mais «galement fans une démarche de simplification du droit du travail français, il a été donc proposé la suppression du CDD pour laisser place à un contrat de travail unique prenant la forme d'un contrat à durée

⁷ BLANCHARD O. et TIROLE J., *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport du Conseil d'analyse économique, 2003, p. 12.

⁸ *Ibid.*

indéterminée. Plus particulièrement, il s'agirait d'un contrat qui donnera également droit à une prime fonction de l'ancienneté en cas de licenciement et donnera lieu à une taxe sur les licenciements qui servira à garantir le droit au reclassement du salarié, reclassement assuré non plus par les entreprises, mais dans un cadre organisé par le service public de l'emploi⁹. Par conséquent, le contrat unique de travail, tel que présenté, permettrait ainsi de réduire les inégalités de statut actuellement renforcées par la coexistence de contrats dits précaires que sont le CDD et l'intérim avec le CDI. Cette inégalité de statut pouvant elle-même être source d'autres inégalités, comme par exemple concernant l'accès aux prêts ou au logement¹⁰. De même, selon les initiateurs de ce projet, un tel contrat permettrait de réduire la complexité et les incertitudes coûteuses de la judiciarisation des licenciements. Enfin, il est présenté comme un outil permettant également d'internaliser en partie le coût social des licenciements¹¹. Dès lors, cela reviendrait alors à responsabiliser sur ce point les entreprises, envisageant cette responsabilisation par la seule voie financière.

Pourtant, ce projet de contrat unique de travail a déjà fait l'objet d'une réforme au sein du droit du travail français par les exemples du Contrat nouvelle embauche (CNE) et du Contrat première embauche (CPE). En effet, le CNE a été mis en place par l'ordonnance du 2 août 2005 à destination des petites entreprises¹². Ce contrat avait pour objectif de permettre aux entreprises de 20 salariés et moins, de pouvoir licencier sans motivation les deux premières années suivant l'embauche. Instauré en 2005, ce contrat a rapidement suscité doutes et interrogations, en particulier quant à sa conformité avec les engagements internationaux de la France¹³. D'ailleurs, après nombreux arrêts rendus contre ces types de contrat et sa condamnation par l'Organisation internationale du travail (OIT), son avenir était plus qu'incertain¹⁴. Pourtant, il fit son entrée dans le nouveau Code du travail avant d'être abrogé par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail¹⁵. Ainsi, tous les CNE en cours à la date de publication de la loi sont requalifiés en contrat à durée indéterminée de droit commun. Plus précisément, cette abrogation fait suite à la considération par l'OIT, en 2007, que les dispositions d'un tel contrat étaient non conformes à

⁹ *Ibid* p.2.

¹⁰ BONNET Odran, GEORGES-KOT Simon, PORA Pierre, *Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ?*, INSEE REFERENCES, éd. 2019, p.54.

¹¹ *Ibid*.

¹² Ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 relative au contrat de travail « nouvelles embauches »

¹³ MORVAN Patrick, « Le contrat de travail nouvelles embauches », *JCP S* 2005, 1117.p.2.

¹⁴ DUMONT François, « Contrat nouvelles embauches - Le CNE en perspectives », *La Semaine Juridique Social* n° 20-21, 15 Mai 2007, p.70.

¹⁵ JO 26 juin 2008, p. 10224, spéc. art. 9-I ; *JCP S* 2008, 139).

la convention n°158 de cette même organisation, convention ratifiée par la France en 1989¹⁶. De même, bien que validé par le Conseil d'Etat¹⁷, cette condamnation avait déjà été opérée par les juridictions françaises. En effet, la cour d'appel de Paris juge que l'ordonnance n° 2005-894 du 2 août 2005 instituant le CNE n'est pas conforme à la convention OIT n° 158 considérant que « *le régime juridique du contrat nouvelles embauches supprime temporairement la procédure préalable au licenciement* »; la « *période de consolidation* » de deux ans prévue par l'article 2 prive le salarié de l'essentiel de ses droits en matière de licenciement¹⁸. Elle ajoute que « *dans la lutte contre le chômage, la protection des salariés dans leur emploi semble être un moyen au moins aussi pertinent que les facilités données aux employeurs pour les licencier et qu'il est pour le moins paradoxal d'encourager les embauches en facilitant les licenciements* ». Selon la Cour, « *le contrôle de proportionnalité ne permet pas de considérer que le délai de 2 ans institué par l'ordonnance soit raisonnable* ». ¹⁹Il a pour cette raison également été abrogé en février 2008.

Concernant le contrat première embauche (CPE), celui-ci est venu transposer le principe du CNE pour l'ensemble des entreprises du secteur privé, mais pour la seule population de moins de 26 ans. Instauré en janvier 2006²⁰, il prévoyait également une période dite de consolidation de deux années maximum qui pouvait être rompue sans motif tant par l'employeur que par le salarié. De plus, la rupture n'était pas soumise à l'article L. 1232-1 du Code du travail exigeant un caractère réel et sérieux du licenciement. Ainsi, si l'employeur rompait le CNE pendant la période de consolidation, il devait verser au salarié une indemnisation correspondant à 8 % de la rémunération totale. Enfin, il était prévu que cette rupture échappait à la procédure habituelle de licenciement puisque devait être seulement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Nombreux allègements en termes de rupture du contrat avec la contrepartie financière associée, sont ainsi directement inspirés du projet des économistes du contrat unique de travail. En effet, cette mise en place du CNE est directement inspirée par les rapports des économistes proposant un contrat unique de travail. En effet, un tel contrat provient du postulat posé par des travaux publiés, selon lesquels les coûts induits par les difficultés de licencier, ainsi que

¹⁶ Rapp. OIT, 6 nov. 2007 : JCP S 2007, act. 536

¹⁷ CE Contentieux, 19 octobre 2005, n° 283471, Confédération Générale du travail et autres N° Lexbase : A9977DKQ.

¹⁸ CA Paris, 18e ch., 6 juill. 2007, n° 06/06992, Procureur de la République près le TGI d'Evry et a. c/ De Wee : Juris-Data n° 2007-336602.

¹⁹ *Ibid.* p.12.

²⁰ Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, JORF n°79 du 2 avril 2006.

par les procédures judiciaires qui s'ensuivent, pénalisent les créations d'emplois²¹. Ces rapports proposent également une unification du régime du contrat de travail, par la suppression de la distinction entre contrats à durée déterminée et indéterminée.²² En ce sens, les salariés embauchés par un contrat de travail unique, acquerraient ainsi des droits au fil de l'ancienneté et seraient assurés de bénéficier d'un dispositif de retour à l'emploi mieux organisé, en cas de rupture du contrat de travail. À cet égard, le CNE met cette idée en oeuvre par sa rupture facilitée. En effet, ce régime de la rupture, applicable au cours des deux premières années d'ancienneté du salarié, représente un gain de sécurité pour l'employeur puisque celui-ci repose sur une présomption de légalité de la rupture est opposée au salarié par deux moyens. En effet, d'une part, les conditions de cette rupture sont élargies, d'autre part, une restriction de la contestation judiciaire de cette rupture est imposée au salarié.

Toutefois, ce dispositif fut retiré définitivement en avril 2006 suite à une importante mobilisation de jeunes. De même, selon certains auteurs, pour les mêmes raisons que le CNE, le CPE se serait probablement révélé en contradiction avec le droit international.²³ Plus particulièrement, le CPE pouvait également se heurter au droit européen puisque notamment, l'article 6 d'une directive européenne datant de 2000²⁴ transposé en droit français par la loi du 16 novembre 2001²⁵ à l'article L. 122-45-3 du Code du travail, interdit les discriminations fondées sur l'âge. D'ailleurs, la Cour de justice des communautés européennes a jugé non conforme au droit communautaire les dispositions d'une loi allemande qui permettait de proposer, sans restriction, des contrats de travail à durée déterminée à des salariés âgés de cinquante deux ans au moins²⁶. Ce constat aurait pu être également opposé au CPE puisque que les juges avaient également ajouté, à propos des plus anciens, que « *cette catégorie importante de travailleurs, déterminée exclusivement en fonction de l'âge, risque ainsi, durant une partie substantielle de la carrière de ces derniers, d'être exclue du bénéfice de la stabilité*

²¹ CAHUC P. et KRAMARTZ F, De la précarité à la mobilité : pour une sécurité sociale professionnelle, rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, ainsi qu'au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, novembre 2004, p. 154 ; O. Blanchard et J. Tirole, Protection de l'emploi et procédure de licenciement, rapport au Conseil d'analyse économique, Doc. fr. 2003, p. 40 et s. ; M. Camdessus (dir.), *Le sursaut, vers une nouvelle croissance pour la France*, Doc. fr. 2004, p. 130 et s.

²² CAHUC P. et KRAMARTZ F., préc., p. 155 et s., M. Camdessus, préc., p. 120 et s. ; J. Gautie, *Les économistes contre la protection de l'emploi : de la dérégulation à la flexisécurité*, DS 2005, p. 3.

²³ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole », *Revue de l'OFCE* 2016/2 N° 146 | pp.49-50.

²⁴ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

²⁵ Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations JORF n°267 du 17 novembre 2001.

²⁶ CJCE, 22 novembre 2005, RJS 2006, n° 506, note H. Tissandier, id. p. 257 ; J.-P. Lhernould, La non-discrimination en raison de l'âge érigée en principe général du droit européen, LS Europe, 2005, n° 141, p. 2-3.

de l'emploi, laquelle constitue pourtant (...) un élément majeur de la protection des travailleurs »²⁷. Dès lors, l'abrogation du CNE et du CPE, inspiré du modèle du contrat unique de travail, montre alors que le projet proposé par les économistes n'est pas transposable tel quel dans le système du droit du travail français de par notamment son incompatibilité avec les dispositions protectrices des textes européens et internationaux. Enfin, selon certains auteurs, ces tentatives de réformes vouées à l'échec ont des effets désastreux. En effet, elles auraient pour effet de décrédibiliser, tant auprès des employeurs que des salariés et des organisations syndicales, le processus de réforme lui-même et font par ailleurs perdre un temps précieux dans la mise en œuvre de ce processus²⁸. En effet, il s'avère délicat et contre productif de mettre en place à tel projet en sachant en amont les problématiques qu'il peut poser notamment en termes de compatibilité avec les engagements pris.

Malgré ces nombreuses critiques, ce projet du contrat unique permet de mettre en lumière qu'une refonte du droit social est délicate en France. En effet, depuis plusieurs années, il existe une dénonciation des effets indésirables des rigidités réglementaire du droit social sur l'équilibre macroéconomique qui se traduit alors par une moindre productivité et un équilibre moins favorable sur le marché du travail (taux de chômage plus élevé et taux d'emploi plus bas)²⁹. Par ailleurs, la complexité et les rigidités du droit social augmenteraient avec son essence réglementaire et pourraient avoir pour effet de nuire à sa fonction protectrice. Selon un rapport du Sénat publié en 2016, les études montrent que le sentiment d'insécurité des salariés vis-à-vis de leur emploi croît avec l'importance du droit social réglementaire et plus particulièrement avec l'intensité de la protection de l'emploi³⁰. Ce sentiment d'insécurité, qui traduit un affaiblissement de la fonction protectrice du droit social, peut être lié à la fois au fait que la complexité de ce dernier limite l'efficacité de sa mise en œuvre et au fait qu'une forte protection de l'emploi rend plus difficile l'accès à l'emploi et allonge les périodes de chômage³¹. Selon ce même rapport, parmi les pays de l'OCDE, la France se caractériserait par un droit social très réglementaire et rigide. De ce fait, quel que soit son volume, le droit

²⁷ *Ibid.*

²⁸ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « Refonder le droit social par la négociation collective: que faire? », *Regards croisés sur l'économie 2013/1 (n° 13)*, p.52.

²⁹ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « Réforme du droit social et efficacité économique », *Revue française d'économie*, 2008, p.60.

³⁰ Rapport d'information fait au nom de la délégation aux entreprises relatif aux entreprises et à la réforme du droit du travail, Mme Annick BILLON, Sénatrice. N° 647 SÉNAT SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016 enregistré à la Présidence du Sénat le 26 mai 2016.

³¹ *Ibid.*

conventionnel a une place modeste en raison de l'importance de l'ordre public en cette matière et de ce qu'une part significative du contenu des conventions est consacré à décliner les réglementations³². Ainsi, il a été souligné que les performances macroéconomiques françaises sont bridées par le haut niveau de réglementation et de rigidité du droit social et la faiblesse corrélative du droit conventionnel, sans que ces particularités élèvent réellement la protection des travailleurs. Par touches successives, une plus grande place a progressivement été laissée, sur les trois dernières décennies, au droit conventionnel, jusqu'à l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013³³. Mais ces avancées demeurent très limitées. Par conséquent, les constats qui précèdent suggèrent l'impérative et urgente nécessité d'une refondation en profondeur du droit social français, visant à accroître la place du droit conventionnel et à mieux concilier protection des travailleurs et efficacité économique³⁴.

Par ailleurs, d'autres aspects du droit du travail français sont également dénoncés dans ce rapport, permettant ainsi de mettre en lumière que l'idée d'un contrat unique de travail au sein du système français ne paraît pas totalement dépourvu de sens. En effet, M. Gérard Larcher, président du Sénat à l'époque, concluait la journée des entreprises organisée au Sénat le 31 mars 2016, en estimant que le droit du travail protégeait les protégés et fragilisait les plus fragiles. Cette approche est également partagée par de nombreux économistes, tels que Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo ou encore André Zylberberg, qui ont signé en février 2016 une tribune rappelant que « *les accords signés par les partenaires sociaux depuis 2007 ont deux caractéristiques principales : l'immobilisme et la défense des « insiders », c'est-à-dire de ceux qui possèdent déjà un CDI* »³⁵. Ainsi, ils dénoncent que la surprotection des bénéficiaires d'un CDI, accroît la dualité du marché du travail. Pierre Cahuc et Yannick L'Horty ont d'ailleurs expliqué, études micro-économiques à l'appui, que la protection sociale agit aujourd'hui comme un « *bouclier qui préserve l'emploi existant au détriment de ceux qui arrivent sur le marché du travail.* »³⁶. 90 % des embauches se font en CDD, dont 70 %

³² *Ibid.* p.15.

³³ Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

³⁴ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « Refonder le droit social par la négociation collective : que faire ? » *Regards croisés sur l'économie* 2013/1 (n° 13), p.52.

³⁵ BENNASSY QUERE Agnès, « Arrêtons de taper sur la loi El Khomri, une réforme de bon sens » Tribune du 2 mars 2016 publiée dans Les Echos. URL : <https://www.lesechos.fr/2016/03/arretons-de-taper-sur-la-loi-el-khomri-une-reforme-de-bon-sens-1110333>.

³⁶ CAHUC Pierre, CARCILLO Stéphane, ZYLBERBERG André « Loi travail : les syndicats doivent bouger ! » Tribune du 29 février 2016, publiée dans Les Echos Tribune du 29 février 2016, publiée dans Les Echos, « *Loi travail : les syndicats doivent bouger !* », 29 février 2016. URL : <https://www.lesechos.fr/2016/02/loi-travail-les-syndicats-doivent-bouger-1110302>.

concernent un contrat de moins d'un mois. 60 % de ces CDD de moins d'un mois sont des retours dans la même entreprise. D'ailleurs, la durée moyenne du CDD a chuté de 15 semaines en 1980 à environ 5 semaines aujourd'hui. Ce comportement qui s'expliquerait, selon eux, par l'existence de « coûts cachés » particulièrement élevés, à l'embauche mais surtout au moment du licenciement³⁷.

Ainsi, pour relancer l'emploi, il faudrait donc, selon eux, réduire les coûts de transactions sur le marché du travail, et surtout ne pas surtaxer les CDD qui apparaissent comme des outils de flexibilité essentiels pour les petites et moyennes entreprises aujourd'hui contraintes de s'adapter aux baisses de leurs marchés. Toutefois, il faut veiller à ce que cette flexibilité ne soit pas disproportionnée aux réelles contraintes existant sur le marché. En effet, une baisse ne doit mener à une disparition d'une taxe qui a initialement une fonction protectrice, qui est celle de ne pas recourir de manière abusive aux contrats précaires.

En outre, il est également mis en exergue que la rigidité du droit du travail, conçue pour protéger le salarié, lui devient préjudiciable en ce qu'elle contrarie l'adaptation des entreprises aux évolutions de marché. Plus encore, nombre d'entreprises ont le sentiment que le droit du travail, au lieu de les aider à traverser des périodes de crise, les surcharge davantage. En effet, au-delà de devoir affronter une situation délicate économiquement et humainement pour l'entreprise, l'employeur doit parallèlement remplir des obligations parfois lourdes notamment est visé l'obligation de reclassement³⁸. De même, pour les petites entreprises une charge croissante de gestion découlant des obligations légales et réglementaires pèse sur ces petites structures. En effet, cela résulterait, selon eux, à la fois de la multiplication mais aussi de la complexification des normes créées en droit du travail. C'est ainsi, que selon les économistes, il s'avèrerait nécessaire de diminuer de la charge administrative des employeurs tout en effectuant une refonte du code du travail prenant en compte ce critère afin de ne pas décourager l'entrepreneuriat en France. Dans son rapport, Jean-Denis Combrexelle indique que « *Le droit du travail est un droit du milieu de travail et donc, dans une économie moderne, un droit de la proximité. (...) Tant les entreprises que les salariés ont besoin d'une régulation sur mesure, eu égard à la diversité de plus en plus grande des milieux de travail en fonction de la nature de l'activité, de la taille et de l'organisation. Les salariés eux-mêmes et*

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Cette obligation de reclassement est précisée à l'article L.1233-4 du code du travail, selon lequel « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés(...) ». C'est pourquoi le contrat unique de travail prévoit notamment de supprimer cette obligation de reclassement, visant à prendre en compte les difficultés que peuvent rencontrer les entreprises lors de telle période.

plus particulièrement encore les jeunes générations sont en demande d'individualisation de leurs conditions de travail, de leur temps de travail et d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Il y a donc un besoin de proximité, de réalité, de rapidité d'adaptation qui ne peut que relever d'une régulation au niveau de l'entreprise. »³⁹.

Ainsi, la régulation sur mesure semble donc aujourd'hui nécessaire pour permettre l'adaptation des règles aux multiples situations rencontrées par les entreprises. Cette adaptabilité est particulièrement nécessaire lorsque ces dernières rencontrent des difficultés économiques. Par conséquent, le contrat unique de travail serait alors présenté comme un moyen d'offrir à l'entreprise des outils de flexisécurité qui devraient lui permettre, à tout le moins en théorie, de s'adapter au mieux à son environnement et aux défis d'un marché du travail fluctuant.

Ainsi, l'idée d'un contrat unique de travail a fait couler beaucoup d'encre et notamment l'échec du CNE ainsi que celui du CPE montrent une forme d'incompatibilité avec le modèle français actuel en ce que ces modèles sont tout à fait contraires aux engagements européens et internationaux pris par la France. Toutefois, il constitue la résultante d'une dénonciation plus profonde d'un droit social trop réglementaire et rigide ayant des conséquences économiques mais également sociales très importantes. Ainsi, les apports d'un tel modèle ne semblent pas négligeables en ce qu'il semble permettre d'apporter des réponses concrètes aux possibles carences du modèle actuel français. Dès lors, il convient ici d'apporter une analyse nuancée de ce projet de contrat unique de travail de par les nombreux avantages mais aussi inconvénients qu'il présente.

C'est ainsi qu'il convient de s'interroger sur la manière dont le contrat unique de travail peut contribuer à assurer un meilleur équilibre entre la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail. En effet, la crise sanitaire et ses nombreuses conséquences sur la vie économique et sociale du pays, montre qu'un besoin de flexibilité, autant pour les salariés comme pour les entreprises, se fait de plus en plus ressentir mais que ce besoin de flexibilité doit nécessairement être accompagné d'une protection supplémentaire. C'est donc dans un tel cadre que le projet de contrat unique de travail mérite d'être à nouveau au cœur des réflexions.

³⁹ COMBEXELLE Jean Denis, *Rapport au Premier ministre : La négociation collective, le travail et l'emploi*, France stratégies, septembre 2015, p.76.

Le contrat unique de travail a été prôné comme une réponse possible à un besoin de plus en plus présent d'une conciliation au sein du marché du travail français, celui d'une flexibilité indispensable pour les entreprises et d'un impératif de protection supplémentaire pour les salariés en contrepartie de cet assouplissement offert aux entreprises (Première partie). Toutefois, ces impératifs ne peuvent justifier de telles entraves aux dispositions protectrices des textes tant nationaux, européens qu'internationaux. Bien que la crise sanitaire ait eu des conséquences économiques importantes, le projet de contrat unique de travail, tel qu'il est présenté, ne peut répondre à celles-ci tout en niant les dangers qu'il peut aussi présenter. C'est ainsi qu'il est nécessaire d'améliorer ce projet de contrat unique de travail afin d'à la fois en retirer les éléments intéressants permettant de concilier ces besoins de flexibilité et de protection tout en veillant à ce que celui-ci ne heurte pas aux fonctions protectrices du droit du travail français (Seconde partie).

Partie 1 : Le contrat unique de travail : un concept salubre.

Le contrat unique de travail présente certains objectifs louables qui doivent être pris en compte en ce qu'il permet notamment de mettre fin au dualisme inégalitaire au sein du marché du travail français. En effet, il est proposé la suppression du CDD tout en présentant ce contrat unique de travail sous la forme d'un CDI, forme de contrat qui est associée à la stabilité et à la protection qui s'avère d'autant plus nécessaire aujourd'hui. Fondé sur un tel modèle, cela permet donc au contrat unique de travail d'être également un moyen permettant de garantir la protection dont a besoin le salarié qui s'est révélé d'autant plus importante suite à la crise sanitaire qu'il vient de se produire. De même, ainsi conçu, le contrat unique de travail offre cette flexibilité dont a besoin les entreprises afin de faire face aux différents aléas de l'activité économique et du marché du travail français. Flexibilité qui peut être également souhaitée par les salariés, suite au bouleversement en terme organisation de travail et vie dû à cette crise sanitaire (Chapitre 1).

Ainsi, de par ces avantages, le contrat unique de travail peut être alors perçu comme un outil permettant à la fois de concilier les besoins de protection et de flexibilité demandés. Il constitue alors une réponse à ces besoins intensifiés par la crise sanitaire en ce que son adaptabilité peut permettre d'offrir cette flexibilité demandée tout en veillant à ce que celle-ci soit accompagnée d'une certaine sécurité. Enfin, les motivations affichées également par les initiateurs d'un tel contrat vont au-delà d'apporter cette conciliation entre flexibilité et protection par la suppression du dualisme inégalitaire. En effet, le contrat unique de travail peut constituer un outil de responsabilisation des entreprises pour garantir davantage de protection en ce qu'il peut permettre d'éviter certains contournements opérés par les entreprises pouvant impacter la fonction protectrice du droit du travail français. Également, il peut constituer un moyen de réhabiliter de la valeur sociale de l'emploi et d'une certaine équité dans le système actuel français (Chapitre 2).

Chapitre 1 : L'insuffisance du modèle français quant à la protection des salariés et au besoin d'adaptabilité de l'employeur

Le modèle français actuel est marqué par un dualisme entre deux types de contrat que sont le CDD et le CDI. Ces deux types de contrat contiennent tout deux des avantages en ce que le CDI est facteur de stabilité et de sécurité et le CDD, quant à lui, permet de répondre à des situations spécifiques et s'avère être un outil plus malléable face aux fluctuations du marché du travail. Toutefois, un tel modèle apparaît de plus en plus inadapté (Section 1) face aux besoins de plus en plus présent de flexibilité pour les entreprises, flexibilité qu'il convient de mesurer de par les dangers qu'elle peut présenter (Section 2)

Section 1 : La dénonciation d'un dualisme inadapté

Le CDI, bien qu'il soit facteur de stabilité et de sécurité au sein des relations de travail, celui-ci peut présenter tout de même certains inconvénients qui peuvent notamment freiner les entreprises à recourir à un tel contrat. De ce fait, le CDD devient le contrat le plus utilisé par les entreprises françaises depuis ces dernières années en ce que son adaptabilité et sa flexibilité permettent de répondre au mieux à certaines situations auxquelles les entreprises doivent de plus en plus faire face. Ainsi, le modèle français est marqué par un dualisme entre un contrat à durée indéterminée qui constitue la norme des relations de travail tendant à se décliner (Paragraphe 1) et un contrat à durée déterminée dont la flexibilité paraît de plus en plus adapté aux besoins des entreprises (Paragraphe 2). L'idée même de proposer un contrat unique de travail en France permet d'autant plus de dénoncer ce dualisme inégalitaire.

§1) Le contrat à durée indéterminée : une norme en déclin

Le contrat à durée indéterminée est souvent analysé comme un facteur de sécurité de stabilité au sein du droit du travail français comme le démontre de nombreuses études statistiques (A). Toutefois, la rigidité dont il peut faire preuve parfois peut être perçu comme un frein face aux besoins et aux fluctuations d'embauches des entreprises, pouvant être ainsi responsable de son déclin depuis plusieurs années (B).

A) Le contrat à durée indéterminée : un facteur de sécurité et de stabilité

Selon les économistes à l'origine de la proposition d'un contrat unique de travail, celui-ci serait basé sur le modèle à contrat à durée indéterminée⁴⁰. Pour rappel, le contrat à durée indéterminée est considéré comme « *la forme normale et générale du contrat de travail* »⁴¹. En effet, symbole de fidélisation et de protection, le contrat à durée indéterminée présente de nombreux avantages notamment celui d'assurer une stabilité dans l'emploi pour les salariés. En effet, le contrat à durée indéterminée (CDI) est un gage essentiel de stabilité dans la vie des salariés puisque près des trois quarts de ceux qui avaient un emploi stable en 2008 étaient dans la même situation sept ans plus tard et parmi eux, un salarié sur deux n'avait même pas changé d'entreprise⁴². Par conséquent, les emplois à durée limitée sont plus durement touchés par le chômage puisque 20% des CDD sondés en 2008 se sont retrouvés sans emploi en 2015, un chiffre deux fois plus élevé que pour les CDI⁴³.

Contrairement à un contrat à durée déterminée ou à l'intérim, le CDI offre la possibilité d'avoir un emploi et un revenu stable, sans qu'une date de fin ne soit précisée puisque celui-ci ne comporte aucune échéance. Pour y mettre fin, l'employeur et le salarié sont tenus de respecter des procédures encadrées strictement par le Code du travail. En effet, la rupture d'un contrat à durée indéterminée peut prendre différentes formes tel que le licenciement pour motif personnel ou encore la rupture conventionnelle qui est un mode de rupture propre au CDI. Concernant la rupture conventionnelle, celle-ci est encadrée de manière stricte par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail⁴⁴, par laquelle l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui les lie. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée obéit à une procédure spécifique rythmée par entretien(s) entre les deux parties et

⁴⁰ Cf. Introduction

⁴¹ Article L 1221-2 du Code du travail

⁴² JAUNEAU Yves, VIDALENC Joëlle, « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité » *INSEE Première* n°1736, 6 février 2019.p.3.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Article L 1237-11 du Code du travail : « L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties. »

notamment homologation de la convention⁴⁵. Enfin, elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage. Enfin, à l'occasion de cette rupture conventionnelle, le salarié perçoit une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement⁴⁶. Concernant le licenciement pour motif personnel, pour être valable, il faut notamment justifier d'un motif réel ou sérieux devant être démontré⁴⁷ et respecter une procédure stricte entourée de délais et de formalisme à respecter⁴⁸, sous peine de contentieux pouvant être parfois long et coûteux pour l'entreprise.

En outre, un contrat tel que le CDI permet d'assurer un revenu pérenne au salarié puisque celui-ci est embauché sur le long terme. En effet, selon INSEE, les salariés employés en CDI en 2008 le sont très majoritairement restés les années suivantes: plus de 70 % d'entre eux sont encore en CDI sept ans plus tard⁴⁹. C'est d'ailleurs, en ce sens, également que ce type de contrat ouvre plus facilement le droit pour le salarié de contracter des prêts ou crédits auprès d'un établissement financier puisque ce contrat est analysé comme est une garantie de

⁴⁵ Article L 1237-12 du Code du travail : « Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié. L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche. »

⁴⁶ Article L.1237-13 du Code du travail : « La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. »

⁴⁷ Article 1232-1 du Code du travail : « Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. »

⁴⁸ Article 1232-2 du Code du travail : « L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. »

Egalement, l'article L 1232-6 du Code du travail : « Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement. »

⁴⁹ BONNET Odran, GEORGES-KOT Simon, PORA Pierre, « Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ? » INSEE REFERENCES, éd. 2019, p.13.

stabilité financière pour les banques. De même, il constitue le contrat qui permet de sécuriser sa vie professionnelle. Cela se matérialise notamment par le fait qu'un employeur ne peut modifier les éléments essentiels du contrat de travail tel que le lieu du travail sous certaines conditions⁵⁰ ou encore la rémunération sans obtenir au préalable l'accord du salarié. En effet, la modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut être imposée par l'employeur, mais seulement proposée au salarié concerné. En cas de refus de ce dernier, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement.

Par ailleurs, le CDI offre stabilité et sécurité aux salariés mais également pour l'employeur en ce qu'il permet notamment d'éviter le *turn-over* permettant ainsi de constituer une équipe stable et plus impliquée dans la vie et le développement de l'entreprise. En effet, il existe un lien de causalité entre la stabilité et la protection offerte aux salariés avec leur implication dans l'entreprise. Dans une économie de crise et mondialisée, les leviers de productivité reposent sur la performance des salariés, leur implication et sur la capacité qu'a une entreprise à s'adapter aux changements⁵¹. En ce sens, « *Dans les organisations caractérisées par la stabilité, la prévisibilité et la croissance, la place des employés, tant pour l'avenir que pour le temps présent, était clairement établie: l'organisation garantissait aux employés, en échange de leur loyauté, de leur implication au travail et de niveaux de performances conformes aux valeurs organisationnelles, la sécurité de l'emploi, des occasions de carrière, des augmentations de salaires annuelles...* »⁵². Dès lors, si l'entreprise permet de répondre aux besoins de sécurité des salariés, ceux-ci vont pouvoir davantage concentrer sur la production d'un travail de qualité nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise, plutôt que de travailler dans la crainte de leur avenir.

De plus, l'embauche en CDI peut s'avérer moins coûteuse que celle effectuée dans le cadre d'un CDD ou d'un contrat intérimaire puisque la conclusion de ce type de contrats amène au versement de prime de précarité ou encore d'indemnité de congés payés.

⁵⁰ Une modification peut être prévue par une clause du contrat de travail tel qu'une clause de mobilité. La mise en œuvre d'une telle clause ne constitue pas une modification du contrat de travail soumise à l'accord du salarié si son application n'est pas abusive, c'est à dire si elle est décidée dans l'intérêt de l'entreprise (et non pour nuire au salarié) et réalisée après un délai de prévenance (et non de façon précipitée)

⁵¹ VENIARD Antoine, « Implication et employabilité : un engagement réciproque entre salarié et employeur à construire », *Management & Avenir* 2011/9 (N° 49), p.84.

⁵² LEMIRE Louise, « Le nouveau contrat psychologique et le développement de l'employabilité : chose promise, chose due ! » *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 2005, vol. 1, N° 1, p.1.

Par ailleurs, une autre garantie est offerte à l'employeur en ce que le salarié travaillant en CDI est tenu à une obligation de loyauté envers son entreprise qui peut se matérialiser à travers une clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail, clause plus couramment utilisée dans le cadre d'un CDI. Plus, précisément, la clause de non-concurrence⁵³ vise notamment à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte. Ainsi, cela permet de garantir une certaine fidélité même lorsque la relation contractuelle prend fin pour éviter tout dommage notamment financier qui peut être causé à une entreprise.

De même, il existe des garanties même en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur puisque des indemnités légales minimales et l'assurance-chômage, lui seront octroyées afin de garantir pendant un certain temps une source de revenu.

C'est en raison de ces nombreux avantages que le contrat unique de travail a été proposé sur le modèle du CDI. Cette stabilité et la protection qui lui est associée rentrent dans un des objectifs du contrat unique de travail qui est de garantir une protection souhaitée par les salariés en contrepartie d'une flexibilité accordée aux entreprises.

Toutefois, malgré les différents avantages que peut présenter le CDI, il n'en reste pas moins un contrat qui se caractérise par une particulière rigidité notamment de par sa procédure de rupture. Rigidité qui peut parfois constituer un frein à l'embauche pour les entreprises, mais qui expliquerait également que celles-ci ont recours à d'autres formes de contrats plus précaires comme le CDD.

B) La rigidité du contrat à durée indéterminée : un frein face aux fluctuations et besoins d'embauche de l'entreprise

Il apparaît que le CDI peut présenter quelques inconvénients notamment pour l'employeur, surtout en termes de flexibilité. En effet, de par la rigidité de la procédure de licenciement, une entreprise ne peut procéder au licenciement d'un employé sans motif sauf lors de la période d'essai. Comme vu précédemment, l'employeur doit suivre une procédure de licenciement stricte, coûteuse et longue pour se séparer d'un salarié. Ainsi, la rigidité du CDI est souvent accusée de dissuader les employeurs d'embaucher, par peur de ne pas pouvoir se séparer rapidement et sans coût de la main-d'œuvre excédentaire en cas de

⁵³ Cass. soc. 10 juillet 2002, n° 00-45135), « une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives. »

retournement de la conjoncture. En effet, le CDI est assorti de garanties sociales qui signifient pour l'entreprise des coûts et des délais du fait des procédures à respecté en cas de licenciement. L'entreprise ne peut donc ajuster rapidement le volume de l'emploi aux besoins de son activité ce qui renchérit le coût du travail. En effet, l'obligation de conserver le salarié en poste et le manque de souplesse et de flexibilité du CDI peuvent présenter des risques en terme de difficultés économiques, mauvais recrutement, évolution des besoins au sein de l'entreprise... De ce fait, l'entreprise semble alors désincitée à embaucher et serait responsable du fait que certaines entreprises préfèrent recourir aux emplois précaires qui lui assurent plus de souplesse, dont elles ont besoin, pour faire face à une conjoncture économique toujours plus changeante. En effet, selon l'INSEE, en France en 2019, 87 % des embauches se faisaient en contrat à durée déterminée (CDD). En ayant à l'esprit cette donnée, on peut logiquement se demander si le recours à ce type de contrat est devenu la norme sur le marché de l'emploi⁵⁴. Selon ce même rapport, l'INSEE explique que ce phénomène de recours à des CDD de court-terme montre que les besoins de l'entreprise recruteuse sont limités dans le temps, celle-ci n'embauchant donc que sur une courte période⁵⁵. C'est ce que montre l'enquête Ofer 2016 de la DARES⁵⁶. D'après cette enquête, 69 % des employeurs ont embauché en CDD plutôt qu'en CDI du fait d'un besoin limité dans le temps. On apprend également que 65 % ont privilégié le CDD au CDI pour évaluer les compétences de la personne et 56 % par habitude de recrutement sur ce type de poste. Enfin, un peu moins de la moitié (45 %) des établissements justifient le recours au CDD plutôt qu'au CDI par le poids de la réglementation du CDI. D'ailleurs, INSEE conclut qu'aujourd'hui, avec la crise du coronavirus et les incertitudes liées aux fluctuations de l'activité, il est probable que ce phénomène s'accroisse davantage⁵⁷.

Ainsi, le CDI est analysé aujourd'hui comme un frein à l'emploi et une incitation à préférer l'emploi précaire plus souple. De même, certains salariés, eux-mêmes, préfèrent aujourd'hui recourir à l'intérim ou le CDI intérimaire notamment pour sa rémunération avantageuse, l'indemnité de fin de mission, la diversification des expériences professionnelles et la création d'un réseau que n'offrent pas autant le CDI. De même, ce type de contrat peut également permettre d'assurer un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, qui est de

⁵⁴ MARTIN Raphael, « Évolution de la part des CDI/CDD, 1993 à 2019 (Graphique) » *INSEE*, 2020, p.1.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ REMY Veronique, *L'enquête Ofer 2016 : une source originale pour documenter les étapes du recrutement*, DARES, 18 novembre 2019, p.12.

⁵⁷ *Ibid.*

plus en plus recherché dans la société actuelle post-crise. Par conséquent, le CDI est analysé comme une norme de moins en moins protectrice en ce qu'il est perçu comme un contrat trop rigide pour faire face aux aléas économiques et sociaux et aux besoins des entreprises⁵⁸. C'est ainsi qu'il devient un contrat de plus en plus inadapté et incompatible avec les exigences de réactivité et de rapidité du marché du travail à forte variation et multiples perturbations. C'est pourquoi le CDI est devenu une norme en permanence contournée, responsable du recours au CDD devenant une pratique de plus en plus privilégiée.

La rigidité du CDI et les autres inconvénients qu'il peut présenter a permis de mettre en lumière que le CDD est davantage perçue par les entreprises comme une réponse plus adaptée aux différents besoins fluctuations de l'entreprise. Le recours à ce type de contrats précaires aide les entreprises à faire face à un marché toujours plus concurrentiel et changeant.

§2) Le contrat à durée déterminée : une flexibilité plus adaptée aux différentes fluctuations de l'entreprise

Le contrat à durée déterminée a toujours été présenté comme un contrat précaire face à un CDI qui a toujours constitué la forme normale et générale des relations de travail. Toutefois, il peut présenter certains avantages de par notamment sa flexibilité qui permet de répondre aux besoins et aux situations spécifiques que peuvent rencontrer les entreprises (A). Ce recours de plus en plus fréquent à ce type de contrat précaire tend à montrer que le système actuel français semble de plus en plus inadapté notamment suite à la crise sanitaire causée par l'épidémie de la Covid-19(B).

A) Le contrat à durée déterminée : une réponse aux besoins spécifiques de l'entreprise

Reconnu progressivement par la jurisprudence et acté pour la première fois par la loi du 3 janvier 1979⁵⁹, le contrat à durée déterminée a pris de plus en plus d'ampleur au sein du droit du travail français. En effet, plusieurs lois se sont succédé afin de réglementer cette forme de relation de travail dite précaire comme notamment une ordonnance de 1982 ayant eu pour principal objectif de limiter les contrats temporaires en

⁵⁸ OUASSI Haïba, *Le travail de demain rénovation ou révolution ?* LGDJ, Lextenso éditions, 2014, p.19.

⁵⁹ Loi n°79-11 du 3 janvier 1979

posant comme principe que le contrat de droit commun est le contrat à durée indéterminée. Ainsi, le recours aux CDD étant par nature exceptionnel et circonscrit à des cas bien précis.⁶⁰

Quelques années plus tard, les cas de recours aux CDD sont élargis et la gestion de ces contrats rendue moins contraignante⁶¹. De même, une nouvelle étape dans la libéralisation du régime CDD est franchie en 1986 puisque l'énumération limitative des cas de recours est supprimée et la possibilité est reconnue d'utiliser des CDD dès lors que ceux-ci n'ont pas pour objet de concurrencer directement les contrats à durée indéterminée⁶². Par ailleurs, la loi 12 juillet 1990 constitue l'aboutissement de ce long processus en ce qu'elle détermine le régime juridique des contrats précaires en déterminant notamment les possibilités de recours, la durée possible et son renouvellement.⁶³

Par la suite, plusieurs lois sont venues compléter ce dispositif comme la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 visant à renforcer la protection des salariés embauchés sous CDD⁶⁴ ou encore plus récemment la loi relative au dialogue sociale et à l'emploi du 17 août 2015 prévoyant que les CDD peuvent être renouvelés 2 fois.⁶⁵

Ainsi, cette succession de lois concernant le CDD montre que celui-ci est devenu un outil indispensable dans le système du droit du travail français. En effet, le CDD comprend différents avantages qui ne peuvent être ignorés tant pour l'employeur que le salarié. Concernant l'employeur, le CDD présente comme avantage de réduire les coûts de l'entreprise en termes de licenciement. En effet, même si les cas de rupture d'un CDD soient strictement fixés par la loi⁶⁶, il est toujours possible de rompre le contrat d'un commun accord ou pour faute grave dans le cadre d'une procédure moins contraignante que le CDI et moins coûteuse pour l'entreprise. En effet, le CDI ne peut plus faire l'objet d'une rupture d'un commun accord depuis la loi du 25 juin 2008,⁶⁷ seule la voie de la rupture conventionnelle étant désormais ouverte.⁶⁸

⁶⁰ Ord. n° 82-130, 5 févr. 1982 : JO, 6 févr.

⁶¹ Loi n° 85-772, 25 juill. 1985 : JO, 26 juill..

⁶² Ord. n° 86-948, 11 août 1986 : JO, 12 août.

⁶³ Article L1242-1 du Code du travail ; LOI N°90-613 12 juillet 1990 : JO 14juill 1990.

⁶⁴ Loi 2002-1973 17 Janvier 2002 : JO 18 janvier.

⁶⁵ Loi N°2015-994, 17 AOUT 2015 : JO 18 AOUT.

⁶⁶ Article L 1243-1 du Code du travail.

⁶⁷ L. n° 2008-596, 25 juin 2008, JO 26 juin.

⁶⁸ Cass. soc., 15 oct. 2014, n° 11-22.251, Bull. civ. V, n° 241

Dès lors, le CDD apparaît davantage comme un outil de sécurisation de l'employeur contre le risque de judiciarisation à la fin du contrat⁶⁹. La flexibilité d'une telle relation de travail est un atout non négligeable pour l'entreprise. En effet, le CDD peut être conclu pour différents motifs également strictement encadrés par la loi⁷⁰. Ainsi, en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, engager du personnel en CDD constitue une excellente alternative. Par ailleurs, le CDD, bien que qualifié d'emploi précaire, peut également présenter des avantages pour le salarié. En effet, cette quête de flexibilité peut aussi correspondre au salarié qui rechercherait un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle⁷¹. De même, tout salarié en CDD bénéficie d'une prime de précarité à hauteur de 10% de la rémunération brute. S'il ne prend pas tous ses congés, le salarié reçoit une prime de congés payés. Comme il n'existe généralement pas de licenciement pour un CDD, le salarié est protégé pendant la durée de son contrat.

Bien que le CDD figure aujourd'hui comme un contrat d'exception, avec de nombreuses règles qui l'entourent dans le but de limiter son recours et sa précarité, les contrats atypiques occupent une place de plus en plus importante parmi les contrats de travail et ce dans de nombreux pays. En effet, selon l'INSEE, la part des CDD a nettement progressé en vingt cinq ans, notamment à partir des années 2000, passant de 76% en 1997 à 87% en 2017⁷². Plus récemment, la part de personnes en emploi à durée limitée (CDD, intérim) augmente à nouveau, après trois années de recul, accentué en 2020 par la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19⁷³.

Ainsi, le CDD devient de moins en moins une exception contractuelle et l'emploi précaire correspond à la fois à un réel besoin des entreprises et dans certains cas à une attente des salariés⁷⁴. Par conséquent, le recours au contrat précaire comme le CDD est devenu de plus en plus important afin d'assurer la flexibilité de l'emploi rendue nécessaire par des exigences économiques toujours plus fortes.

⁶⁹ BARTHELEMY Jacques, Gilibert CETTE Gilbert, « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole », *op.cit.*

⁷⁰ Article L1242-2 du Code du travail.

⁷¹ *Ibid.*

⁷² DARES Analyses, *CDD, CDI : Comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?*, N°26, juin 2018, p.2.

⁷³ PENICAUD Emilie, « une photographie du marché du travail en 2021. », *Insee Première* • n° 1896 • Mars 2022, p.3.

⁷⁴ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole », *op.cit.*

Ce recours de plus en plus important au CDD permet de mettre en lumière que le système actuel français semble alors de moins en moins adapté aux nombreux changements économiques et aux nouveaux besoins au sein du marché du travail français, qui n'ont cessé d'être amplifiés notamment avec la crise sanitaire due à l'épidémie de la Covid-19.

B) Le contrat à durée déterminée : la dénonciation d'un système inadapté

Bien que le contrat à durée déterminée présente quelques avantages, il n'en reste pas moins un contrat de travail plaçant les salariés dans une certaine précarité. En effet, le CDD figure aujourd'hui comme un contrat d'exception, avec de nombreuses règles qui l'entourent dans le but de limiter son recours et la précarité qu'il peut engendrer. En effet, le CDD est considéré comme un contrat amenant à une relation de travail instable et incertaine amenant non seulement à une crainte de ne pas retrouver un autre emploi mais également à des difficultés pour obtention prêt sans compter que la plupart des CDD sont des contrats courts⁷⁵. En effet, selon INSEE, par rapport à l'ensemble des salariés en CDD ou en mission d'intérim, les personnes en contrat court sont plus souvent en situation de sous-emploi et expriment davantage le souhait d'avoir un autre emploi. Un quart des personnes en contrat court sont au chômage ou en inactivité trois mois plus tard. Enfin, environ 17 % des salariés en contrat court fin 2016 vivent dans un ménage en situation de pauvreté monétaire, contre 8 % pour l'ensemble des personnes occupant un emploi et 38 % pour les chômeurs⁷⁶. De même, pour rappel, le CDD reste strictement encadré. En effet, si le CDI peut être conclu en toutes circonstances, le CDD ne peut être uniquement dans des cas de recours spécifiques. De ce fait, un employeur n'est pas autorisé à embaucher un salarié en contrat à durée déterminée pour s'occuper d'un travail nécessaire et habituel au fonctionnement de l'entreprise, il ne peut être conclu que pour pourvoir à un travail temporaire puisqu'un contrat à durée déterminée (CDD) ne peut pas avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise⁷⁷. Par ailleurs, ce contrat reste strictement encadré également dans le sens où il empêche la rupture unilatérale pendant son exécution, cela constitue même la caractéristique de tout contrat à durée

⁷⁵ En moyenne, en 2017, en France, 1,2 million de salariés occupent un emploi en contrat court, qu'ils soient en mission d'intérim ou sur un contrat à durée déterminée (CDD) de moins de trois mois.

⁷⁶ JAUNEAU Yves, VIDALENC Joëlle, « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité » *op.cit.*

⁷⁷ Article L1242-1 du Code du travail.

déterminée. En effet, l'employeur ne peut y mettre fin de façon unilatérale qu'en démontrant une faute grave⁷⁸. De même, la rupture d'un tel contrat entraîne un coût élevé constitué par l'indemnité de rupture de 10 % qui est, en sa qualité de salaire, soumise à cotisations sociales⁷⁹. Au regard de l'indemnité légale de licenciement, elle est d'un coût très élevé et constitue, au demeurant, pour le législateur une clause dissuasive.

Au-delà des différents inconvénients que peut poser le CDD, il apparaît qu'il existe une forme d'essoufflement de la dualité marquante entre CDD et CDI.⁸⁰ En effet, depuis plusieurs années, le modèle du droit du travail français est marqué par un dualisme CDI/CDD. Toutefois, toutes les mesures qui ont été développées notamment pour protéger les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, ont entraînés un rapprochement entre ces deux contrats. En effet, la durée du contrat ne peut justifier un traitement différencié des salariés dans des situations comparables, en matière d'emploi et de travail. Le principe égalité de traitement vient alors tend à estomper la différence entre les salariés en CDI et ceux titulaires d'un CDD. C'est notamment sous l'impulsion européenne qu'un tel principe s'est développer. La directive 1999/70/CE, concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, adoptée le 28 juin 1999, avait poursuivi un double objectif. D'une part, elle vise à prévenir une utilisation abusive des CDD et définit certaines limites à leurs recours et à leurs renouvellements. D'autre part, elle tend à assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée. « *Dans une Europe en crise où la segmentation des marchés du travail s'accroît et où le nombre de salariés en CDD augmente régulièrement, la directive s'avère un instrument de protection minimale et générale pour ces salariés.* »⁸¹. Par conséquent, l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée réalise un compromis : il reconnaît que les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail tout en admettant que les CDD répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs. Dans cette perspective, l'accord-cadre admet tout à fait le recours aux CDD, son objet est essentiellement de prévenir les abus qui peuvent résulter de l'utilisation de CDD successifs. De même, de part les influences européennes, le formalisme du CDD est aussi strict que celui applicable au CDI. En effet, le CDD tend à être autant réglementé que le CDI de part les cas de recours, de rupture de ces deux contrats comme développé précédemment. Ainsi, la

⁷⁸ Article L1243-1 du Code du travail .

⁷⁹ Article. L. 1234-8 du Code du travail.

⁸⁰ OUAISSI Haïba, *Le travail de demain rénovation ou révolution ? op.cit.*

⁸¹ CJUE, 26 janv. 2012, aff. C-586/10, Küçük.

tendance du repli du CDI et l'importance du CDD tend à les rapprocher, le CDD est tellement réglementé qu'il paraît encore plus protecteur que le CDI. Certaines exigences du CDD rendraient plus protecteur ce contrat : exigence d'un écrit, l'exigence d'une signature, l'exigence de mentions obligatoires, cas de recours, cas de rupture, règle de succession de CDD, la sanction de la requalification en CDI contraignante. D'autant plus que pour certains auteurs, l'idée de contrat unique repose sur un contre-sens majeur : le CDI ne sécurise pas plus l'emploi que le CDD et parfois même c'est l'inverse⁸².

Au delà de ces inspirations, il apparaît que le contrat unique de travail ne serve pas uniquement à dénoncer un dualisme marquant entre CDI/CDD, mais également à dénoncer un droit réglementaire trop complexe, contraignant et homogène. En effet notamment pour Cahuc et Kramarz, outre que sa rigidité et sa complexité, il paraît davantage bridant aujourd'hui, compte tenu des conditions de production actuelles et des chocs en particulier, chocs du type de celui que constitue l'émergence des technologies de l'information et de la communication, dont la mobilisation pleine et entière des performances productives appelle des formes de flexibilité particulières. D'ailleurs, toujours pour ces mêmes auteurs, la complexité du droit réglementaire est par ailleurs souvent évoquée comme source d'inégalités puisque, comme indiqué par Cahuc et Kramarz, elle pénalise « *les moins bien lotis* » et constitue également un facteur d'ineffectivité de la loi. Ainsi, pour eux, il est nécessaire de quitter une approche prioritairement réglementaire du droit du travail dans laquelle le projet de contrat unique s'inscrit. Deux écueils sont à prendre en compte pour le contrat unique de travail celui d'éviter le renforcement du seul pouvoir des chefs d'entreprises ainsi qu'un déséquilibre entre les parties ou/et d'une non prise en compte effective des intérêts des salariés. Cela signifie qu'il faut s'assurer que le droit contractuel consacre un équilibre entre besoins des entreprises et attentes des salariés.

La naissance de la volonté d'un contrat unique de travail est notamment due au constat d'un dualisme inégalitaire entre deux contrats présentant tout deux de nombreux avantages comme de multiples inconvénients. La pluralité des textes visant à les encadrer ont montrés que non seulement ce système était inadapté, mais surtout inégalitaire et qu'il apparaît que ce dualisme ne permet plus d'assurer la flexibilité nécessaire aux entreprises.

⁸² BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole », *op.cit.*

Section 2 : La nécessaire intégration du concept de flexibilité

Le contrat unique de travail tend vers un objectif de conciliation entre protection et flexibilité. Ce concept de flexibilité fait désormais partie intégrante de la vie économique et plus largement a fini par intégrer tous les domaines de la société notamment le droit du travail français. Cette notion ne peut être désormais ignorée et fait partie intégrante des réflexions engagées vers l'amélioration et l'adéquation de la société aux différents besoins naissants. Ainsi, le contrat unique de travail doit également prendre en compte les éléments qui ont amené l'introduction de cette notion en droit français (Paragraphe 1) tout en prenant en compte les dangers de cette introduction notamment au sein du droit du travail français (Paragraphe 2).

§1) La naissance de la notion de flexibilité en droit du travail français

Le contrat unique de travail se doit de prendre en compte ce concept de flexibilité qui a notamment intégré la sphère économique de la société. Cette flexibilité s'est d'ailleurs transformée en une nécessité qui se fait d'autant plus ressentir de par les nombreux changements économiques qui ont eu lieu ces dernières années (A). Également, ce concept de flexibilité a fait son apparition au sein du droit du travail français en réponse à un besoin toujours plus présent des entreprises afin de faire face aux fluctuations d'un marché toujours plus rude et concurrentiel(B).

A) Une nécessaire flexibilité face aux nombreux changements économiques

La notion de flexibilité occupe une place privilégiée dans les réflexions et les débats sur les transformations de l'entreprise et du travail depuis plus de deux décennies. Plus particulièrement, d'une part, cette notion a une importance croissante dans les différentes disciplines concernées par ces transformations que sont notamment l'économie, la gestion, la sociologie, la psychologie, le droit, etc⁸³. D'autre part, elle est utilisée dans de nombreux domaines d'études notamment, Jean Claude Tarondeau a démontré que cette notion de flexibilité se réfère aux stratégies de l'entreprise comme aux opérations, aux produits, aux processus et aux technologies, à l'organisation, au travail et à l'emploi⁸⁴.

⁸³ MAGGI Bruno , « Critique de la notion de flexibilité » *Revue française de gestion* 2006/3 (n° 162), p. 35.

⁸⁴ TARONDEAU Jean-Claude « La flexibilité dans les entreprises », *Presses universitaires de France*;1^{ère} édition, 1999,p.110.

Ainsi, la notion de flexibilité est un concept multiple. En effet, plusieurs définitions ont été proposés afin d'essayer de définir au mieux cette notion notamment Jean –Claude Tarondeau définit la flexibilité en termes de « *l'aptitude [d'un système] à se transformer pour améliorer son insertion dans l'environnement et accroître ainsi sa probabilité de survie* ». Il ajoute que « *la flexibilité d'un système placé dans un environnement incertain se définit et se mesure : 1) par le nombre des états qu'il est susceptible de prendre de façon à atteindre les finalités qui lui sont prescrites; et 2) par le coût et le temps consommés lors des changements d'états* »⁸⁵ Robert Reix quant à lui, définit la flexibilité de la manière suivante : « *1) la flexibilité est un moyen de faire face à l'incertitude; 2) elle traduit l'aptitude de l'entreprise à répondre à des conditions nouvelles, à développer une capacité d'apprentissage en utilisant l'information additionnelle; 3) elle peut s'exprimer en termes d'étendue du champ potentiel des décisions possibles ou en termes de facilité de changement d'un état; 4) sa valeur est assimilable à une valeur d'option* ». ⁸⁶ En outre, Donald Gerwin note que la flexibilité a été généralement proposée comme la réponse d'adaptation à l'incertitude de l'environnement, et plus précisément comme un ensemble de réponses à différentes manifestations de l'incertitude. De même, tandis que la plupart des définitions mettent l'accent sur l'adaptation à un environnement incertain, il propose de considérer non seulement une flexibilité de défense mais aussi une *flexibilité proactive*, c'est-à-dire capable de modifier l'environnement⁸⁷. Dans le même sens Fabien Mariotti, oppose à la *flexibilité statique*, d'adaptation passive, la *flexibilité intertemporelle*, qui permet une meilleure ouverture aux évolutions de l'environnement et aux processus d'apprentissage et d'innovation, et la *flexibilité d'efficience dynamique*, qui agit sur l'environnement afin de le transformer en modifiant les réactions d'interdépendance stratégique ⁸⁸.

Par conséquent, la notion de flexibilité est vite apparue comme réponse à un système rigide ne pouvant s'adapter aux impératifs d'aujourd'hui avec de changement rapide de conjoncture et la variation de la demande. Plus particulièrement, la flexibilité est devenue une stratégie face à un environnement de plus en plus incertain, à la globalisation des marchés, à la variation de

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ REIX Robert « Flexibilité » *Simon Y. et Joffre P. (dir), Encyclopédie de Gestion (2e éd.)*. Paris, : Economica, 1997, p. 370.

⁸⁷ GERWIN Donald, « Manufacturing Flexibility : A Strategic Perspective », *Management Science*, vol. 39, n° 4, 1993, p. 395.

⁸⁸ MARIOTTI Fabien, « Entreprise et gouvernement : à l'épreuve des réseaux » Dans *Revue française de sociologie*, 2004/4 (Vol. 45), p.722.

la demande qui exige des produits de plus en plus diversifiés mais dont la durée de vie ne cesse de diminuer. Sous l'angle macroéconomique, cette flexibilité résulte d'une économie de marché à l'intérieur de laquelle les acteurs se doivent d'être mobiles et cette rapidité d'évolution s'accélère avec la mondialisation et les progrès dans les TIC (technologies de l'information et de la communication). Ainsi, la notion de flexibilité est plurielle mais va rester principalement attachée à l'organisation du travail dans les entreprises depuis les années 80. En effet, celles-ci, face à un environnement de marchés de plus en plus concurrentiels, doivent adapter en permanence leur organisation pour répondre de façon réactive à la demande et ses changements rapides. Par conséquent, l'emploi « à vie » dans une seule entreprise est devenu aujourd'hui impossible et le salarié doit pouvoir s'adapter en étant flexible à l'intérieur de son entreprise (changer de poste, temps de travail annualisé...) mais aussi à l'extérieur en tant que chômeur « employable ». Du côté de l'entreprise, celle-ci doit gérer son niveau de production de manière à l'adapter à la demande et peut, stratégiquement, recourir à l'externalisation, aux CDD, à l'intérim.

Le projet de contrat unique formulé par les libéraux se fonde également sur ce concept de flexibilité. En effet, selon eux, la flexibilité favoriserait l'emploi, les pays ayant libéralisé leur marché du travail connaîtraient des taux de chômage moins élevés et la réglementation française du licenciement serait inefficace et inégalitaire. Ainsi, Pierre Cahuc et Francis Kramarz, assurent que la flexibilité du marché du travail crée de l'emploi et la flexibilité importe de permettre aux entreprises de s'adapter à la concurrence, donc d'opérer les restructurations et ajustements nécessaires.

Cette approche, notamment effectuée par les économistes, montre que cette notion à d'origine purement économique s'est insérée dans le domaine du droit du travail français et ne peut être ignorée aujourd'hui. Cette flexibilité s'est alors avérée de plus en plus nécessaire au sein du droit du travail français de par les nombreux changements impactant la vie économique mais également le monde du travail. Par conséquent, cette notion est devenue de plus en plus une volonté de la part des entreprises.

B) La nécessaire intégration de la notion de flexibilité en droit du travail français

Au fur et à mesure de son développement, cette notion de flexibilité a ainsi intégré le domaine du droit du travail suite au constat qui a été fait d'une flexibilité de l'emploi rendue

nécessaire par des exigences économiques toujours plus fortes. Ainsi, le droit du travail français ne peut ignorer cette notion et se doit de l'intégrer pour répondre au mieux aux nouveaux enjeux auxquels la société et plus particulièrement les entreprises, sont confrontés. D'ailleurs, certains auteurs postulant qu'un surcroît de flexibilité est nécessaire en ce que « *les éléments d'amélioration sont connus: il importe de permettre aux entreprises de s'adapter à la concurrence, donc d'opérer les restructurations et ajustements nécessaires. On l'a dit, il paraît à peu près clair aujourd'hui qu'il n'est pas efficace, d'un point de vue général, de retarder les ajustements auxquels les entreprises doivent procéder, tant les conséquences peuvent ensuite être douloureuses (délocalisations, sous-traitance, restriction des embauches, licenciements pour motif personnel...).* Nos politiques sociales doivent bien plutôt accompagner les évolutions des entreprises et les aider. »⁸⁹.

Ainsi, la flexibilité est aujourd'hui conçue comme un outil permettant d'ajuster l'effectif de l'entreprise en fonction de la fluctuation des besoins de l'employeur. C'est d'ailleurs, à partir de ce constat que les promoteurs du contrat unique de travail affirme que le droit du travail français est sans doute peu adapté à des chocs du type de celui que constitue l'émergence des technologies de l'information et de la communication, dont la mobilisation pleine et entière des performances productives appelle des formes de flexibilité particulières.

Cette flexibilité en droit du travail s'est notamment traduit par le recours au CDD, temps partiel ainsi qu'au travail temporaire. En effet, depuis les années 1980, la plupart des pays européens ont facilité le recours aux contrats à durée déterminée, à la fois pour répondre à la demande de flexibilité des entreprises et pour favoriser l'emploi⁹⁰. D'ailleurs, la directive européenne 99/70 du 28 juin 1999 concernant l'accord cadre sur le travail à durée déterminée avait déjà reconnu l'importance des contrats à durée déterminée comme instrument de flexibilité⁹¹. Ce recours de plus en plus important aux contrats flexibles s'explique en partie par les politiques de l'emploi qui ont été utilisées. En effet, des contrats atypiques sont utilisés comme instrument de lutte contre le chômage et utilisés pour cibler certains groupes particulièrement frappés par la crise de l'emploi tels que les jeunes, les seniors, les chômeurs

⁸⁹ LEFEBVRE Alain. MEDA Dominique. « Faut-il brûler le modèle social français? » *Revue des politiques sociales et familiales*, 2007, pp. 105-106.

⁹⁰ ROBIN OLIVIER Sophie, *les contrats de travail flexibles, une comparaison internationale*, Sciences Po les Presses, 2015, p.33.

⁹¹ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, Journal officiel n° L 175 du 10/07/1999 p. 0043 – 0048.

de longue durée... Stratégie qui s'est fortement répandue dans Union Européenne impulsé également par la crise financière 2008 qui a été un facteur de développement du recours aux contrats atypiques. Enfin, il apparaît également qu'avec la concurrence du marché mondiale, il y a aussi une doctrine favorable à la libéralisation des choix des entreprises comme en droit anglais où il est accordé un pouvoir discrétionnaire à l'employeur important, se traduisant par une grande flexibilité de la main d'œuvre. De même, en Allemagne, une grande souplesse est consacrée concernant la durée et le renouvellement des CDD. En effet, il est possible de conclure CDD à condition que la durée maximum de l'emploi ne dépasse pas deux ans avec trois renouvellements possibles pendant cette durée. La loi précise qu'un tel terme précis sans raison objective pour une durée max de deux ans n'est pas possible lorsqu'il a déjà existé auparavant un CDD ou CDI avec le même employeur. Toutefois, la durée maximum de 2 ans peut être portée à 4 ans pendant les premières années qui suivent la création d'une entreprise. portée à 5 ans pour les salariés âgés de plus de 52 ans et qui étaient sans emplois depuis au moins 4 ans avant le début du contrat étant précisé cette dernière disposition a été condamné par CJUE pour son caractère discriminatoire⁹². Enfin, le gouvernement allemand permet de déroger par convention collective comme au Pays bas. En effet, les Pays bas ont considérablement assoupli la législation antérieure et les règles concernant la durée et la succession des CDD par une loi datant de 1999 et faisant suite à un accord collectif dans lequel les syndicats avaient admis qu'un recours facilité aux contrats temporaires en contrepartie du maintien de la protection contre le licenciement des titulaires de CDI ainsi que de certaines garanties au profit des travailleurs temporaire. Ainsi, avec cette loi, trois CDD successifs, un renouvellement qui se réalise dans les trois mois du terme du contrat précédent pour une durée totale maximum de 3 ans. Ces règles peuvent faire l'objet de dérogation par convention collective. Enfin, toujours en faveur d'une plus grande flexibilité, l'Italie par la réforme Fornero, a supprimé l'obligation de justifier le premier CDD par une des raisons mentionnées par la loi. Ainsi, un premier CDD peut être conclu sans motif particulier et ne doit pas dépasser 12 mois. De même, une convention collective peut ajouter à celles prévues par la loi des raisons objectives permettant de conclure un CDD. Enfin, pendant leurs 4 premières années d'existence, les jeunes entreprises ont le droit de recruter des salariés en CDD, ces contrats sont présumés satisfaire à l'obligation de justifier le recours au CDD par une raison objective en contrepartie, la loi italienne a introduit une cotisation supplémentaire à

⁹² CJCE, 22 novembre 2005, *Werner Mangold c/ Rüdiger Helm*, aff. C-144/04.

la charge de l'employeur qui ont recours au CDD et les entreprises sont exemptées quand ils embauchent en CDI à l'issue d'un CDD.

Le contrat unique de travail ne peut ignorer et doit prendre en compte ce concept de flexibilité qui est de plus en plus demandé en France notamment sous l'impulsion de l'Union européenne qui a totalement intégré ce concept dans les différents politiques qu'elle mène. Les différents pays européens sont guidés par ce concept dans leur prise de décisions. La flexibilité est aujourd'hui conçue comme un outil permettant d'ajuster l'effectif de l'entreprise en fonction de la fluctuation des besoins de l'employeur. Cependant, malgré cet avantage, cette flexibilité peut présenter différents risques que les initiateurs d'un contrat unique de travail ne peuvent ignorer.

§2) Les dangers de l'intégration de la notion de flexibilité en droit du travail

Si l'intégration du concept de flexibilité a été nécessaire au sein du droit du travail français, celui-ci n'est pas sans danger. En effet, cette introduction a eu des conséquences sur l'emploi et sa valeur (A) en ce qu'il a engendré notamment une précarité et une instabilité du travail. De même, cette flexibilisation du droit du travail n'a pas été sans conséquence sur la situation des salariés en ce qu'elle a amené à une certaine précarité caractérisée par des salaires peu élevés, par des statuts peu protecteurs et par des perspectives de formation et de promotion réduites (B).

A) Les dangers de la flexibilité sur l'emploi

Cette notion de flexibilité présente plusieurs dangers auxquels les promoteurs du contrat unique de travail doivent prendre compte. En effet, la flexibilité des contrats du travail est aujourd'hui associée, en premier lieu, au développement de la précarité du travail. Ainsi, la conciliation d'une flexibilité revendiquée par les entreprises avec le besoin de stabilité et de sécurité des salariés s'avère délicate. En effet, la flexibilité a conduit à ce que les entreprises se concentrent uniquement sur l'impératif de compétitivité afin de garantir son maintien sur le marché conduisant inexorablement à ce que la variable salariale devienne la variable d'ajustement. En effet, l'impératif de productivité et de réduction de coûts contenu dans la flexibilisation du travail se résume par l'adaptation de la force de travail et des formes d'exercice du travail aux conditions économiques qu'impose le marché de

référence de l'entreprise⁹³. Toutefois, ce modèle n'est pas sans conséquence sur la qualité même de l'emploi. En effet, la rotation des emplois, accrue par la flexibilité, conduit à une baisse accélérée de la sophistication des emplois et du niveau global moyen de la productivité du travail⁹⁴. Plus précisément, il est observé que les emplois créés sont de moins bonne qualité et ont un niveau de productivité plus faible que les emplois détruits. En effet, à long terme, cette flexibilité conduit à ce que la qualité des emplois détruits, en particulier dans l'industrie est supérieure à celle des emplois créés, en particulier dans les services domestiques, au moins lorsqu'il s'agit de la réallocation des emplois entre branches de secteurs d'activité.

Au-delà des conséquences sur l'entreprise, ce mouvement de flexibilisation a conduit à une précarité et à une instabilité de l'emploi qui peut être aussi bien préjudiciable pour l'entreprise que pour le salarié. En effet, cette précarisation de l'emploi passe par au niveau des contrats de travail, une forte croissance des emplois à durée limitée et donc à la normalisation d'une insécurité structurelle de l'emploi⁹⁵. De même, une précarisation au niveau des temps de travail est constaté par la fréquence accrue du travail à temps partiel souvent contraint et des temps de travail flexibles, discontinus, décalés⁹⁶. Ainsi, ces nombreux constats amènent certains auteurs à souligné qu'aujourd'hui, l'emploi n'est plus garant d'un ensemble d'assurances et de protections dans l'avenir à moyen et à long terme⁹⁷.

De plus, cette flexibilité entraîne également une instabilité de l'emploi. Pour rappel, la stabilité de l'emploi désigne la continuité du lien d'emploi entre un salarié et une entreprise⁹⁸. En effet, une instabilité de l'emploi qui se matérialise par la rotation dans l'emploi qui représente un coût financier important pour l'entreprise passant par la multiplication des indemnités de départs pour les anciens salariés, mais également représente un coût en terme de temps pour l'embauche de nouveau salarié et un impact en terme

⁹³ BARDELLI Pierre, « La flexibilité du travail, un enjeu pour le capitalisme contemporain », *Revue de l'organisation responsable* 2016/1 (Vol. 11), p.20..

⁹⁴ ARTUS Patrick Artus, « Objectifs et dangers de la flexibilité du marché du travail » - *Le point*, 2018, p.1.

⁹⁵ FOURCADE Bernard, « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et emploi*, n° 52, p.5 MICHON F., RAMAUX C., « cdd et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et emploi*, n° 52, 1992, p.42.

⁹⁶ AUDRIC Samuel., FORGEOI GOUX Dominique., « Les horaires de travail atypiques sont de moins en moins exceptionnels », *Données sociales* 1993, Paris, insee, 1993, p.188.T Guy, « Le développement du travail à temps partiel », *Données sociales* 1999, Paris, insee, 1999, p.18.

⁹⁷ CASTEL Robert, « L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ? », Paris, Le Seuil, 2003,p.33.

⁹⁸ CERC, *Rapport public n°5, La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*,p.8.

également de productivité en ce que celui-ci nécessite du temps afin d'obtenir l'équivalent de la même productivité que les anciens salariés partis.

En outre, pour les entreprises, la flexibilité les amène à développer une capacité d'adapter dans l'instant la quantité de travail en terme d'effectifs et d'horaires à la situation conjoncturelle, donc au niveau de leur carnet de commandes. Cependant, un tel modèle comporte des conséquences incertaines sur le niveau de l'emploi et donc plus largement sur la lutte contre le chômage. D'ailleurs en ce sens, il s'avère qu'aucune étude sérieuse ne vient faire la démonstration que la flexibilité créerait ou faciliterait l'emploi. En effet, Michel Camdessus dans son rapport de 2005, indique que « *Force est de constater que cette plus grande flexibilité de l'emploi n'a pas permis une réduction significative du chômage.* » L'OCDE, quant à elle, dans son rapport Perspectives de l'emploi, paru en 2004 constate que : « *Il est impossible de mettre en lumière un impact positif sur le chômage des réformes du marché du travail dans le sens de la flexibilité et de la fluidité* » et indique : « *la réglementation relative à la protection de l'emploi remplit l'objectif pour lequel elle a été conçue, à savoir protéger les emplois existants* ». Par ailleurs, on trouve des taux de chômage bas aussi bien dans des pays à forte réglementation qu'à faible réglementation. Ainsi le taux de chômage tourne autour de 5% au Royaume Uni comme en Suède étant précisé que ce taux de chômage bas au Royaume Uni s'explique en bonne partie par les modes de décompte statistiques choisis : le nombre important de salariés classés dans la catégorie « invalides », tout comme celui des chômeurs découragés ne recherchant plus d'emploi, ne sont pas comptabilisés dans le taux de chômage officiel comme au Danemark, le nombre important de chômeurs en formation sont sortis des statistiques⁹⁹.

Ainsi, cette flexibilité n'est pas sans conséquence sur l'emploi et n'amène pas forcément à une baisse du taux de chômage dans le pays. De même, il s'avère également que la flexibilité a conduit à une précarisation de l'emploi, mais elle conduit également à une précarisation des conditions de travail et de vie du salarié.

B) Les dangers de la flexibilité sur la situation des salariés

⁹⁹ GARROUSTE Laurent, « Contrat unique de travail et flexisécurité, pourquoi s'y opposer ? » *Rapp. Fondation Copernic*, nov 2006, p.6.

L'introduction de la notion de flexibilité dans le droit du travail a eu des effets dommageables sur la situation des salariés. En effet, nombre sont les dénonciations d'une dégradation de la situation des salariés dont les contrats de travail sont « flexibles »¹⁰⁰. Cette flexibilité qui permet d'ajuster l'effectif de l'entreprise en fonction de la fluctuation des besoins de l'employeur se traduit le plus souvent par le recours au temps partiel, aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire, par un changement de l'organisation du travail ou par l'externalisation de certaines activités¹⁰¹. Cela a donc pour conséquence de produire une main-d'œuvre précaire, caractérisée par des salaires peu élevés, par des statuts peu protecteurs, notamment face au risque de perte d'emploi, et par des perspectives de formation et de promotion réduites. Pour certains auteurs, le gain que représente la flexibilité pour les employeurs se traduit directement par un coût pour les salariés¹⁰². Cette évolution serait particulièrement visible dans les pays de l'Union européenne où certaines études indiquent, par exemple, que la grande majorité de ceux qui sont employés involontairement à temps partiel occupent des emplois peu qualifiés, peu payés et à faible productivité, et ne bénéficient pas de la sécurité de l'emploi. En effet, les politiques du marché du travail qui ont été développées reposaient sur l'idée qu'une main-d'œuvre peu coûteuse et très flexible était essentielle pour accroître la compétitivité et faire baisser le chômage¹⁰³. Au nom de cette idéologie, l'allègement des « charges » pesant sur les entreprises s'est traduit, notamment, par la suppression de certaines protections accordées aux travailleurs atypiques telle que la suppression du salaire minimum, l'accroissement des seuils à partir desquels les salariés bénéficient d'une protection contre le licenciement abusif et d'indemnités de rupture en cas de licenciement économique, par exemple. A titre d'illustration, depuis le 1er septembre 2013, le Royaume-Uni dispose d'un nouveau contrat de travail appelé le contrat de salarié-actionnaire (Employee shareholder contract) qui constitue une parfaite illustration de l'usage de la technique contractuelle aux fins de flexibilisation des relations de travail. En effet, en échange d'actions de l'entreprise, le salarié renonce à nombre de ses droits sociaux, dont la protection contre le licenciement.

Ainsi, aujourd'hui, l'encouragement à la flexibilité de l'emploi ne peut plus s'envisager sans la prise en compte de la nécessité de sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés et

¹⁰⁰ FREDMAN Sandra, « Precarious Norms for Precarious workers », dans Judy Fudge et Rosemary Owens (eds), *Precarious Work, Women, and the New Economy* » Oxford, *Hart Publishing*, 2006, p. 177.

¹⁰¹ ROBIN OLIVIER Sophie, *Les contrats de travail flexibles, une comparaison internationale*, *op.cit.*

¹⁰² FREDMAN Sandra, « Precarious Norms for Precarious workers », *op.cit.*

¹⁰³ GARROUSTE Laurent, « Contrat unique de travail et flexisécurité, pourquoi s'y opposer ? » *op.cit.*

plus largement, sans la prise en compte du salarié lui-même. En effet, la flexibilité comprend de nombreux effets négatifs notamment les mécanismes de flexibilité touchent les salariés les plus fragiles, et démultiplient les discriminations. Ainsi 1.2 millions de personnes sont des salariés à temps partiel subi, 80% sont des femmes, beaucoup sont jeunes, étrangers, ou sans diplôme, 30% d'entre eux sont en outre en CDD¹⁰⁴. De même, la flexibilité n'épargne pas les salariés en CDI et à temps plein, à commencer par les ouvriers, qui ont subi de plein fouet les réorganisations du temps de travail, souvent accompagnées de baisse de rémunération, à la faveur de la mise en place de loi sur les 35 heures. Enfin, les effets sur la santé de la flexibilité sont considérables dans la mesure où celle-ci s'est accompagnée d'une forte intensification du travail depuis la fin des années 80 au moins. L'explosion du nombre de salariés atteints de troubles musculo-squelettiques (TMS, devenus en quelques années la première cause de maladie professionnelle) en témoigne, par exemple, de manière claire : en 2003, 2 159 maladies professionnelles dues aux TMS ont été reconnues contre 1 080 en 1996.¹⁰⁵

Par conséquent, un des objectifs dont les promoteurs du projet de contrat unique doivent impérativement prendre en compte est d'encourager une plus grande flexibilité tout en garantissant que tous les travailleurs puissent bénéficier d'une sécurité d'emploi adéquate et d'autres formes nouvelles de protection, quel que soit leur statut. La flexibilité doit s'inscrire dans deux exigences celle du maintien dans l'emploi des salariés en acceptant d'aménager leur condition de travail et le retour dans l'emploi de ceux qui l'ont perdu.

Chapitre 2 : Une réponse possible aux carences du modèle actuel français

Le contrat unique de travail peut être considéré comme un outil permettant de palier aux différentes problématiques qui peuvent être rencontrées dans le système actuel français. Outre le fait qu'il permet de rompre avec le dualisme inégalitaire, il s'apparente à un outil qui permet d'être vecteur de compromis en ce qu'il permet de concilier sécurité et flexibilité. En effet, il peut permettre à ce que la flexibilité demandée soit davantage accompagnée d'une certaine sécurité qui est d'autant plus nécessaire aujourd'hui.

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ GARROUSTE Laurent, « Contrat unique de travail et flexisécurité, pourquoi s'y opposer ? » *op.cit.*

Cela peut notamment être possible en ce que ce contrat unique peut aussi poursuivre comme objectif de sécuriser chaque parcours professionnel, afin de s'assurer que la flexibilité accordée soit également accompagnée de davantage de protection pour les salariés (Section 1). Également, il peut être considéré comme vecteur d'équité et de responsabilité en ce qu'il permet non seulement de responsabiliser davantage les entreprises dans leur mode de fonctionnement ainsi que dans leur prise de décision. Enfin, il peut également constituer, de par son objectif de réduction des inégalités, un moyen de réhabiliter la valeur sociale de l'emploi tout en rétablissant une certaine équité, semblant faire défaut aujourd'hui (Section 2).

Section 1 : Un contrat unique de travail comme vecteur de compromis

Le contrat unique de travail peut être considéré comme un vecteur de compromis en ce qu'il permet de concilier la sécurité et la flexibilité tout deux demandés par les employeurs et les salariés. En effet, son adaptabilité peut permettre davantage à ce que la flexibilité demandée soit au service de sécurité nécessaire (Paragraphe 1). Cette conciliation s'avère davantage possible à travers le fait que le contrat unique de travail peut être utilisé comme un moyen de sécuriser les parcours professionnels des salariés afin de garantir davantage de protection par le perfectionnement et le développement d'outils afin de le garantir (Paragraphe 2).

§1) Un outil de conciliation entre sécurité et flexibilité

Le contrat unique de travail ne peut devenir cet outil permettant une conciliation entre sécurité et flexibilité sans prendre en compte l'impératif de flexisécurité qui est non seulement apparu dans le droit du travail français mais qui a également fait place parmi les différents objectifs de l'Union européenne (A). Toutefois, cette flexisécurité peut présenter certains risques et parfois s'avérer incompatible avec le modèle français. C'est donc en ce sens que le contrat unique de travail doit mettre en œuvre une flexibilité qui soit au service de la sécurité demandée (B).

A) Un impératif de « flexisécurité » en droit du travail français

La notion de flexisécurité nous vient tout droit du modèle danois. En effet, selon les propos de Jean Louis Boorlo, Ministre de l'emploi sous le gouvernement Villepin, préambule

à la loi de cohésion sociale ¹⁰⁶ « *La flexisécurité danoise constitue une source d'inspiration privilégiée pour mettre en place des solutions novatrices, reposant sur un compromis entre une politique du marché du travail plus fluide et la sécurité des individus.* ». Plus particulièrement, la notion de flexisécurité est apparue aux Pays bas dans les années 1990, définit comme une stratégie qui vise à modifier la protection de l'emploi pour les travailleurs titulaires de contrats standard et à améliorer la sécurité de ceux qui ont une relation de travail flexible et qui dispose d'un contrat temporaire ¹⁰⁷.

Ainsi, cette source d'inspiration danoise s'est matérialisée en un des objectifs de l'Union européenne. C'est en effet à partir du constat de l'impossibilité d'atteindre, à l'horizon 2010, le taux d'emploi global de 70 % fixé par la stratégie de Lisbonne que le Conseil européen demande, en 2003, à Wim Kok, ancien Premier ministre néerlandais, d'animer un groupe de travail chargé d'examiner les principaux obstacles à l'amélioration de l'emploi en Europe. Naîtra le rapport KOK pour qui le « [...] *défi pour le marché du travail consiste à trouver le juste équilibre entre la flexibilité et la sécurité [...], responsabilité partagée par les salariés et les employeurs et par les partenaires sociaux et les gouvernements* » ¹⁰⁸. Il s'agit, sous l'influence d'un modèle danois porté par la politique des « bonnes pratiques » de l'Union européenne « [...] *de promouvoir de nouvelles formes de sécurité, en abandonnant le modèle restrictif d'emploi pour la vie au profit d'un nouveau modèle dont l'objectif consiste à développer la capacité des travailleurs à rester et à progresser sur le marché du travail* » ¹⁰⁹. Ainsi, le concept de flexicurité tend ainsi à se banaliser et à instituer un nouveau modèle des relations du travail qui se donne pour objectif de concilier une « *flexibilité accrue avec la nécessité d'offrir à tous le maximum de sécurité* », le vocable « tous » regroupant les travailleurs mais aussi les entreprises. Dans sa communication du 27 juin 2007, la Commission européenne a proposé des « principes communs de flexicurité » parmi lesquels « des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie » et la « *Souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles* ».

¹⁰⁶ Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, JORF n°15 du 19 janvier 2005.

¹⁰⁷ DUCLOS Laurent, « La flexicurité et la question des sécurités adéquates », *La Revue de l'Ires* 2009/4 (n° 63), p.35.

¹⁰⁸ CAUNE Hélène, « Le modèle danois et la flexicurité européenne, Une stratégie à deux bandes de persuasion par l'expertise » *Gouvernement et action publique* 2014/2 (VOL. 3), p.58.

¹⁰⁹ *Ibid.*

Par conséquent, la flexisécurité est devenue une forme d'idéal chez plusieurs pays européens, synonyme de défi à relever en vue de créer de la prospérité tout en améliorant la condition des travailleurs et analysé comme un équilibre entre la souplesse conférée aux entreprises et les garanties accordées aux salariés. Son objectif est de « *permettre aux entreprises d'adapter rapidement leurs effectifs aux variations de leur production sans que les travailleurs soient pour autant soumis à la précarité* »¹¹⁰.

Ainsi, derrière la notion de flexicurité, se construit l'idée de concilier flexibilité et sécurité au sein de l'entreprise, en instaurant un système de flexibilité de l'entreprise et sécurité des travailleurs, mais aussi flexibilité au bénéfice du salarié et sécurité, malgré cela, pour l'entreprise. C'est notamment cette notion qui a influencé et a impulsé la volonté de mettre en place un contrat unique de travail sur la base de la réflexion la suivante puisque l'économie de marché moderne exige une flexibilité accrue des travailleurs, ceux-ci, pour qu'ils « acceptent » cette contrainte, doivent être protégés, sécurisés. D'autant plus que Vladimir Spidla, Commissaire européen à l'emploi, avait déjà affirmé dans ce sens que « *Flexisécurité ne veut pas dire sécurité de l'emploi, mais sécurité pour la personne, au cours des différentes étapes de son parcours professionnel. L'objectif n'est pas d'éviter les licenciements collectifs mais de s'assurer que ceux qui ont perdu leur emploi en trouveront un autre aussi rapidement que possible et qu'ils recevront dans l'intervalle un revenu de soutien. Cela demande un investissement continu dans l'éducation et la formation, et dans un appui actif aux demandeurs d'emploi. Une approche de ce type sert aussi l'intérêt des entreprises qui ont besoin d'une main d'œuvre qui soit à la fois flexible et qualifiée.* »¹¹¹.

Ainsi, l'objectif ultime qui se matérialise à travers le contrat unique de travail est de le fait qu'une plus grande flexibilité puisse être le moyen de diminuer le chômage tout en préservant le bien-être des salariés est de nature à assurer le développement des entreprises. C'est en ce sens que le contrat unique de travail propose un modèle permettant de rendre plus facile la rupture du contrat de travail et de mieux accompagner les transitions d'un emploi à un autre, d'assurer à la fois de la souplesse et de la flexibilité aux entreprises et de la sécurité aux salariés, comme le modèle nordique permet de le faire¹¹². Toutefois, le modèle nordique matérialise cette sécurité par des allocations chômage plus généreuses avec une obligation de

¹¹⁰ ROBIN OLIVIER Sophie, *Les contrats de travail flexibles, une comparaison internationale*, op.cit.

¹¹¹ GARROUSTE Laurent, « Contrat unique de travail et flexisécurité, pourquoi s'y opposer ? » op.cit.

¹¹² Extrait du rapport d'information pour l'Assemblée nationale sur le marché de l'emploi au Danemark- numéro 1913, Novembre 2004, p5. <http://www.assemblee-nationale.fr/12/pdf 1>.

repandre un emploi proposé, des possibilités de formation permanente, une protection sociale garantie. Or, même si la France est tentée d'adopter ce système, il existe des freins essentiels empêchant l'importation tel quel du modèle danois. En effet, il s'avère tout d'abord que le Danemark se diffère de manière importante de la France de par sa structure géographique, économique, sociale, politique et de par notamment une différence idéologiques en matière de négociation sociale et dans les structures institutionnelles. Plus particulièrement, le modèle danois est le résultat d'un long processus historique et qui est caractérisé par une adaptation particulière des différents éléments de la structure économique, sociale et politique puisqu'il dispose d'une structure industrielle comportant de nombreuses petites et moyennes entreprises ; un système d'indemnisation généreux du chômage ; un État qui s'appuie sur un mode fortement redistributif de la richesse; un système public d'éducation et de formation performant et très développé et surtout un dialogue social avec des partenaires sociaux de toute tendances politiques qui tiennent compte au mieux des conditions du marché du travail. Par conséquent, le contrat unique de travail doit se heurter aux particularités françaises afin d'essayer de trouver un modèle social adapté aux exigences économiques.

Le contrat unique de travail pourrait permettre de mettre en oeuvre de façon concrète dans le modèle français, le concept de flexisécurité. Toutefois, il est nécessaire d'adapter cette flexisécurité aux particularismes du modèle français et notamment de veiller à ce que cette flexibilité garantisse une sécurité nécessaire non seulement pour les entreprises mais surtout pour les salariés.

B) La nécessité d'une flexibilité au service de la sécurité

Comme vu précédemment la notion la flexisécurité est un défi pour le droit du travail français qui se doit ainsi d'allier la protection du salarié et sécurité de son emploi. Il est ainsi proposé une forme allègement de la réglementation pour donner aux entreprises plus de marge de manœuvre pour créer ou maintenir l'emploi à travers notamment la promotion d'un contrat unique de travail. Or, cette déréglementation ne doit pas avoir pour conséquences d'accroître le pouvoir unilatéral de l'employeur mais bien un objectif de conciliation d'un objectif économique et d'un objectif social par la prise en compte des intérêts individuels des salariés face aux enjeux collectifs de l'entreprise ¹¹³.C'est pourquoi le modèle danois, auquel

¹¹³ OUAISSI Haïba, *Le travail de demain rénovation ou révolution ?op.cit.*

la France s'inspire, a mis en place des politiques permettant cette sécurisation auquel le contrat unique de travail devrait prendre en compte . En effet, les trois grands piliers de la flexi-sécurité du modèle social danois, tels qu'issus des réformes menées entre 1993 et 2000, sont un marché du travail flexible, des politiques actives de l'emploi et un haut niveau de protection sociale pour l'ensemble des citoyens qui passe notamment par la mise en place de filets de sécurité pour ceux qui ne peuvent pas travailler¹¹⁴. En effet, après avoir institué en 1801 et 1892 des assurances maladie et vieillesse pour les seuls salariés ayant des revenus inférieurs à un certain plafond, le Danemark s'est doté, au cours des années 60 et 70, d'un système de protection sociale généralisée sur le modèle anglais : Universalité, unicité et financement par l'impôt. Ainsi, l'assurance chômage danoise est partiellement financée par des cotisations salariales et patronales et qu'il s'agisse d'une assurance volontaire, l'employeur est tenu d'y contribuer. Comme ces contributions sont insuffisantes, des fonds publics comblent le déficit. Ainsi, les chômeurs couverts par une assurance chômage touchent une indemnité égale à 90% de leur rémunération des treize dernières semaines d'activité. Depuis le 1er janvier 1994, le système d'indemnisation du chômage, fidèle au principe d'universalisme de l'État danois, offre une couverture quasi-universelle aux citoyens danois. Une cotisation sociale obligatoire pour tous les travailleurs, salariés ou non, a été instituée. Il donne droit à une allocation divisée en deux périodes soit une période d'indemnisation d'un an et une seconde période d'activation de trois ans ; ce n'est que pendant cette deuxième période que des obligations sont mises à la charge des chômeurs. La période d'indemnisation d'un an, qui n'engage le salarié qu'à des obligations purement déclaratives, n'incite donc pas celui-ci à reprendre un emploi, compte tenu du montant élevé des indemnités qu'il perçoit. En clair, si la première période de chômage est passive sous l'angle du travailleur; la seconde est active.

La principale caractéristique du Danemark réside toutefois dans un modèle social axé sur l'intégration par le travail, fortement imbriqué à la citoyenneté et à l'identité danoise¹¹⁵. L'investissement social constitue également un élément important du modèle social danois, dans l'idée de maximiser les capacités fonctionnelles de chacun ainsi que ses chances et ses opportunités dans la vie¹¹⁶. C'est en ce sens le chômeur danois est soumis à un certain nombre d'obligations durant cette période puisqu'il est considéré au Danemark que les actions de formation comme un facteur d'intégration sociale. Par exemple, il est tenu soit de suivre un

¹¹⁴ GARE Pauline, « Les enjeux actuels du modèle social danois », *Regards 2019/1* (N° 55), p.175..

¹¹⁵ FAGNANI Jeanne, « Existe-t-il un modèle social nordique ? Les exemples du Danemark et de la Suède », *Cahiers français* n°399, 2017, pp. 67-68.

¹¹⁶ *Ibid.*p36.

programme qui consiste notamment soit de participer à des politiques actives d'offre d'emploi, soit d'entamer une reconversion professionnelle, soit de reprendre un travail correspondant à sa qualification. À défaut, l'allocation est réduite de moitié. Par conséquent, le système danois est incitatif, dans un premier temps, à la recherche d'un travail par soi-même. Après la formation, dans le délai d'un an, ou par une activation, 58% des chômeurs retrouvent un emploi. Ces politiques sont donc orientées en grande partie autour de l'apprentissage et de la formation professionnelle afin de favoriser le retour de chacun vers l'emploi ou le maintien de son employabilité. Ces politiques ne concernent pas uniquement les personnes au chômage, mais également les bénéficiaires de l'aide sociale universelle qui sont intégrés à ces processus d'activation dans un pays en forte demande d'emploi.

Pourtant, les Danois, eux-mêmes, insistent sur l'unicité de leur modèle social et sa difficile transposition à l'identique dans d'autres pays. En effet, le modèle social danois tel qu'il s'est construit dans les années 1990 pour faire face à un taux de chômage en hausse a depuis évolué, fait également face à des défis assez similaires à ce que connaît la France comme le vieillissement ou l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, le modèle Danois est difficilement transposable tel quel mais peut toujours constituer une source d'inspiration pour les pays européens. L'Italie a d'ailleurs voulu s'inspirer. En effet, les réformes italiennes menées depuis de nombreuses années ont été fortement marquées par la nécessité de donner plus de flexibilité au marché du travail. Dès 2014, le Gouvernement Renzi en a fait l'un de ses principaux objectifs. Pour répondre à une situation de l'emploi particulièrement dégradée et stimuler le retour de la croissance, le décret n°23/2015 en date du 7 mars 2015 a été adopté, instaurant un contrat « à protection croissante ». *Stricto sensu*, il ne s'agit pas d'une nouvelle forme de contrat à durée indéterminée mais d'un nouveau régime de licenciement. Le législateur a ainsi choisi de modifier les règles de licenciements injustifiés, remplaçant ainsi la réintégration du salarié à son poste de travail par l'instauration d'un calcul prédéterminé du coût du licenciement par l'employeur. De même, cette nouvelle forme de contrat à durée indéterminée « à protection croissante », facilite le licenciement au cours des trois premières années avec des conditions de rupture pré-établies et la mise en place d'un barème d'indemnisation de licenciement en fonction de l'ancienneté des salariés ou encore une réforme de l'assurance chômage, avec une extension des systèmes d'indemnisation. En effet, la durée d'indemnisation est étendue à 24 mois, contre 12 mois auparavant pour les moins de 55 ans et 18 mois pour les plus de 55 ans. Le montant est proportionnel aux cotisations versées au cours des quatre années avant la période de chômage. Le contrat à « protection

croissante » se voit donc appliquer un nouveau régime en cas de licenciement jugé injustifié. Le droit à l'indemnisation, devenu le principe, croisse en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, rendant le coût exact du licenciement prévisible et limitant ainsi l'intervention du juge. Faut-il cependant voir le contrat à protection croissante italien comme le précurseur des évolutions du droit du travail français ? À ce jour, il n'existe pas de réponse tranchée. Néanmoins, il peut assurément être perçu comme une source d'inspiration pour le droit français du travail.

Ainsi, le contrat unique de travail peut s'inspirer du modèle danois de la flexisécurité, qui peut présenter de nombreux avantages. En effet, le contrat unique de travail doit nécessairement concilier flexibilité avec la sécurité. Cette sécurité est un des éléments auquel le contrat unique se doit de répondre. C'est en ce sens qu'il est impératif que le contrat unique de travail soit également utilisé comme un outil de sécurisation des parcours professionnels.

§2) Un outil de sécurisation des parcours professionnels

Ainsi, face au danger que peut représenter la flexibilité, le contrat unique de travail se doit d'apporter une sécurité à la fois pour les entreprises, mais surtout pour les salariés. Cette sécurité doit passer notamment par la mise en place d'un modèle permettant de sécuriser les parcours professionnels de chaque salarié (A) à travers le développement et le perfectionnement de certains outils permettant au contrat unique de travail d'être un outil primordiale dans cette quête de sécurisation.(B)

A) La nécessité de sécuriser les parcours professionnels des salariés

De nos jours, dans le domaine de la gestion prévisionnelle des emplois, la notion de « *parcours professionnel* » a tendance à se substituer à celle d'« *évolution professionnelle* » puisque cette notion s'avère trop connotée à une linéarité des carrières qui ne correspond plus aux réalités d'aujourd'hui. Le terme « *parcours professionnel* » d'une signification plus neutre, s'ouvre, lui, à la diversité et est plus adapté aux logiques actuelles de l'emploi axées sur le changement professionnel. Un parcours professionnel implique un mouvement qui n'est pas nécessairement inscrit dans une continuité. En effet, il peut comporter des phases de ruptures, des passages d'un métier à un autre, des changements de statut professionnel, des périodes d'ascension professionnelle, mais aussi de stabilisation voire de diminution d'activité et/ou de responsabilité. Ces nombreux changements peuvent créer des risques et de nombreuses instabilités dans la vie professionnelle comme la vie

personnelle du salarié. C'est en ce sens que le concept de « sécurisation » est apparu et souvent lié à la notion de parcours professionnel. De ce concept a été créé de nombreux moyens permettant aux salariés d'effectuer leur parcours professionnel avec le moins possible d'échecs professionnels, de période de chômage tout en développant en ce sens leur employabilité. En effet, « *L'important n'est peut-être plus dans la protection de l'emploi stable mais dans la défense de l'employabilité du salarié et dans la sécurisation des parcours professionnels* » et doit devenir « *la première responsabilité sociale de l'entreprise de demain* »¹¹⁷. D'ailleurs, l'objectif de sécurisation des parcours professionnels est un des objectifs des négociateurs de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle, qui souhaite « *permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels ou aux actions de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe* ». Ainsi, l'objectif est de « *permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou plus généralement de ceux du monde économique mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles* ».

En outre, l'accord sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 va ainsi considérer le comme étant le « *pilote principal* » de sa carrière et en insistant sur le développement des compétences, En effet, avec cet accord, les mécanismes de rupture conventionnelle et le recours au contrat à durée déterminée vont également permettre cette sécurisation. En effet, la rupture conventionnelle peut être perçue comme un moyen pour les salariés de poursuivre leur parcours professionnel dans une autre entreprise leur offrant des opportunités de carrière plus intéressantes et la conclusion d'un contrat à durée déterminée pour la réalisation d'un objet défini, comme étant un moyen d'acquérir une expérience valorisante pour la suite de leur parcours professionnel. En ce qui concerne ces derniers contrats, c'est d'ailleurs ce que dit implicitement l'accord, en précisant que les accords de branche conclus notamment pour préciser les conditions de recours à ces contrats doivent « *prévoir un dispositif destiné à donner aux titulaires de ces contrats, les moyens de changer d'activité en étant préparés à le faire notamment par une formation appropriée au maintien de*

¹¹⁷ OUAISSI Haïba, *Le travail de demain rénovation ou révolution ? op.cit.*

leur employabilité » et ce « *afin que ce type de contrat constitue pour leur titulaire une véritable étape de carrière* »¹¹⁸.

La sécurisation des parcours professionnels exige donc qu'un salarié soit en mesure, à tout moment, de connaître ses capacités professionnelles et le devenir des métiers auxquels il lui serait possible d'accéder. C'est en ce sens que le contrat unique de travail devrait avoir pour objectif principal de sécuriser les parcours professionnels des salariés. C'est en ce sens que le rapport de Jean Pisany Ferry évoquait « *la priorité est de sécuriser les parcours professionnels des individus, tout au long de leur cycle de vie active, en leur permettant d'alterner période d'emploi, de formation, et de congés sans encourir le risque d'être écarté durablement du marché du travail* »¹¹⁹. De même, le déséquilibre contractuel qu'apportent le besoin de flexibilité de l'employeur et le désir d'autonomie de certains salariés n'interdit pas, la nécessité d'une plus grande sécurisation de l'activité professionnelle. Cela conduit à repenser un droit du travail pour faire naître un droit de l'activité professionnelle pour prendre en compte des mobilités professionnelles qui devient de plus en plus le mode normal du marché du travail, prôné par les économistes.

La sécurisation des parcours professionnels est une garantie essentielle à la recherche d'une protection plus importante des salariés. C'est pourquoi de nombreux outils ont été mis en place afin de garantir cette sécurisation des parcours professionnels, outils qui se doivent d'être pris en compte voire perfectionnés dans le cadre du projet d'un contrat unique de travail.

B) Les outils mis en œuvre dans cette quête de sécurisation

Différents outils ont été mis en place auxquels le contrat unique de travail devrait prendre en compte et développer davantage afin de continuer cet objectif de sécurisation du parcours professionnel. En effet, parmi les différents dispositifs, il existe l'entretien professionnel qui a été introduit dans le Code du travail en 2014¹²⁰. Cet entretien est l'occasion pour le salarié de faire le point sur ses connaissances et compétences, par rapport à son métier actuel et à ceux qu'il pourrait occuper. Plus précisément, il donne lieu à

¹¹⁸ OUAISSI Haïba, *Le travail de demain rénovation ou révolution ? op.cit.*

¹¹⁹ PISANY FERRY Jean, *Plein emploi*, Rapport pour le conseil d'analyse économique, La documentation française, Paris, 2000- ISBN : 2-11004731-3.

¹²⁰ LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale JORF n°0055 du 6 mars 2014

un échange, voire une négociation entre l'employeur et le salarié sur le devenir professionnel de ce dernier et les moyens de le réaliser en fonction des possibilités de l'entreprise et des compétences et aspirations du salarié. Cet entretien professionnel est donc instauré pour tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise, et ce au minimum tous les deux.

A côté de cet entretien, le bilan de compétence ayant pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation¹²¹. Ce bilan, pouvant être effectué par l'entreprise ou par un organisme, comprend trois phases suivantes.¹²², En effet, une phase préliminaire qui a pour objet d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire; de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin et de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan. Une seconde phase appelée phase d'investigation permettant au bénéficiaire de construire un projet professionnel et d'en vérifier la pertinence. En effet, une phase de conclusions qui, par le biais d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de recueillir les résultats détaillés de la phase d'investigation et de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels. Autant de dispositifs qui permettent alors aux salariés de mettre en œuvre de nombreuses actions de manière encadrée afin de lui garantir un avenir professionnel stable.

En outre, à côté de ces dispositifs, la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a posé le principe du droit individuel à la reconnaissance de l'expérience pour l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle¹²³. Plus précisément, la validation des acquis (VAE) s'inscrit dans une démarche de valorisation des personnes par la reconnaissance de leurs compétences qui a une importance dans la définition d'un projet professionnel. Aujourd'hui, il s'avère nécessaire d'améliorer l'accès des salariés à la VAE, notamment par le développement de leur information, et celle des entreprises sur le dispositif, correspondant à un vrai besoin, et en reconnaissant une priorité de prise en charge par le Fongecif pour les actions de VAE se déroulant en tout ou en partie en dehors du temps de travail. De même, une priorité d'accès est attribuée à ce dispositif aux salariés ayant vingt ans

¹²¹ Article L. 6313-4 du Code du travail, Article R 6313-4 du Code du travail.

¹²² Article R6313-4 du Code du travail.

¹²³ LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, JORF du 18 janvier 2002.

d'activité professionnelle ou étant âgés d'au-moins 45 ans, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise. Quant à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, perçoit la VAE comme étant un moyen pour les salariés de préparer la seconde partie de leur carrière et précise qu'il appartient au Conseil d'Administration de l'Opcacif, de définir une enveloppe budgétaire annuelle affectée à la prise en charge de ces actions, et d'organiser une prise en charge accélérée des dossiers de VAE des salariés de plus de 45 ans. Ainsi, la validation des acquis de l'expérience constitue pour les salariés, la reconnaissance par l'obtention d'un diplôme, de la qualité de leur expérience professionnelle qui peut se valoriser tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. Elle peut être également l'occasion d'un développement du parcours professionnel. Fort de son diplôme, des efforts qu'il a accomplis pour l'obtenir et de la reconnaissance de la qualité de son expérience par le jury, le salarié pourra donner une autre dimension à sa carrière.

Ces outils développés ont également pour missions de sécuriser les parcours professionnels tout au long de leur carrière qui peut être parfois confronté à des aléas. C'est pourquoi les différents ANI et lois visent toujours à améliorer et à développer des outils permettant au salarié de faire face à ses aléas tout en continuant d'exercer leur activité professionnelle. D'ailleurs, dernièrement, la loi du 2 août 2021 santé¹²⁴ a créé récemment un nouveau dispositif inscrit toujours dans une démarche de prévention et de sécurisation des parcours professionnels. En effet, sera mis en place dès le 1^{er} Octobre 2022, le passeport formation dans lequel toutes les formations suivies par le travailleur sur la santé et la sécurité devront figurer dans ce passeport ainsi que l'ensemble des certifications et diplômes qu'aura obtenu le salarié tout au long de sa carrière. L'objectif étant toujours de simplifier et de sécuriser, objectif devant être pris en compte par les promoteurs du contrat unique de travail en ce que celui-ci doit avant tout garantir une sécurité face aux besoins de flexibilité.

Ainsi, ces différents outils démontrent qu'il s'avère nécessaire de continuer à développer des outils et à les parfaire afin de sécuriser les parcours professionnels. D'autant plus que ce besoin de sécurisation est davantage présent depuis la crise sanitaire qui a pour la plupart influencé de manière considérable la carrière et les parcours professionnels de

¹²⁴ LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, JORF n°0178 du 3 août 2021.

nombreux Français. Cette sécurisation s'avère primordiale aujourd'hui et l'adaptabilité du contrat unique de travail peut contribuer à contrer les nombreux changements pouvant s'opérer dans la vie professionnelle. Également, ce contrat unique de travail peut remplir cet besoin de sécurité notamment en responsabilisant davantage les entreprises dans leur fonctionnement et prise de décisions.

Section 2 : Un contrat unique de travail comme vecteur d'équité et de responsabilité

Le contrat unique de travail peut se placer comme vecteur d'équité et de responsabilité en ce qu'il peut être un outil de responsabilisation des entreprises de par la mise en place d'un système permettant d'éviter de nombreux contournements opérés notamment concernant la procédure de licenciement (Paragraphe 1). De même, le contrat unique de travail peut se placer comme un moyen de réhabilitation de la valeur sociale de l'emploi pour davantage être facteur d'épanouissement et de réussite professionnelle. Enfin, il peut également rétablir une certaine équité dans le système actuel français en mettant fin notamment au dualisme inégalitaire (Paragraphe 2).

§1) Un outil de responsabilisation des entreprises pour garantir davantage de protection

Le contrat unique de travail peut s'analyser comme une réponse aux différentes dérives qu'il peut exister en termes de rupture du contrat de travail. Dérives qui vont à l'encontre des procédures mise en place dans un but protecteur du salarié (A). C'est sur ces constats que le contrat unique de travail se doit d'instaurer un modèle permettant de lutter contre les abus tout en mettant en œuvre des actions afin de responsabiliser davantage les employeurs dans leur politique sociale et leur prise de décision (B).

A) Un constat de nombreuses dérives à la procédure

Le contrat unique de travail a été également pensé suite au constat selon lequel de plus en plus de licenciements individuels sont des licenciements économiques déguisés. En effet, les deux économistes à l'origine de ce projet ont établi que le régime du licenciement économique était inefficace et inégalitaire¹²⁵. Ils se sont appuyés notamment sur des chiffres de la DARES (Direction des statistiques du Ministère du travail) indiquent que 3

¹²⁵ GARROUSTE Laurent, « Contrat unique de travail et flexisécurité, pourquoi s'y opposer ? » *op.cit.*

licenciements sur 4 sont des licenciements pour motif individuel, un quart seulement correspondant donc à des licenciements économiques. Ainsi, ils en ont déduit qu'il y avait un important contournement des règles qui conduit à substituer le motif individuel au motif collectif. De même, ces économistes ont souligné que les plans sociaux ne concernent qu'une minorité de salariés licenciés pour motif économique, ou encore que les dispositifs de reclassement sont très peu efficaces¹²⁶. Ces faits sont d'ailleurs critiqués de longue date par les syndicalistes. Les deux économistes vont donc plaider pour une plus grande flexibilité du marché du travail en proposant une liberté totale de licencier pour motif économique.

Par conséquent, les économistes ont donc pensé à un nouveau modèle permettant de réguler le système par le biais d'incitations économiques. En effet, tout employeur serait libre de licencier pour motif économique, tout en sachant que les indemnités de licenciement versées au salarié seraient augmentées et proportionnelles à l'ancienneté, et qu'une « contribution de solidarité » devrait être versée aux fonds d'assurance chômage afin d'aider au financement des dispositifs de reclassement, puisque l'obligation de recherche de reclassement pesant sur l'entreprise est supprimée en échange¹²⁷. Cette critique de la procédure de licenciement est notamment causée par le degré de « judiciarisation » du traitement des licenciements en France et les délais, coûts et incertitudes qui s'y attachent. En effet, les délais de prescription de la contestation du licenciement sont particulièrement longs : douze mois pour le licenciement économique, jusqu'à trente ans en matière indemnitaire. En outre, les délais de traitement par les juridictions sont également longs puisque la durée moyenne de la procédure est d'environ un an en première instance, d'un peu plus de dix huit mois en y ajoutant un appel, de cinquante trois mois s'il y a un pourvoi en cassation¹²⁸. De ce constat, la loi a également voulu viser à réduire la conflictualité et l'objectif de cette mesure est de favoriser la rupture du contrat de travail par une négociation à l'amiable, plutôt que d'avoir recours à la procédure de licenciement qui se révèle souvent conflictuelle. Un quart des licenciements pour cause personnelle sont contestés devant les conseils de prud'hommes. 90 % des litiges du travail portent sur la contestation de la rupture du contrat de travail et 64 % plus spécifiquement sur la contestation du motif de licenciement¹²⁹. Cette abondance du

¹²⁶ *Ibid.*, p.54.

¹²⁷ DUMONT François, « Contrat de travail unique : une « forme d'illusion » selon le COE », *Semaine Juridique Social* n° 44-45, 31 Octobre 2006, act. 411.p.2.

¹²⁸ MUNOZ PEREZ B. et SEVERIN E, Rapport du ministère de la Justice, novembre 2005, *Le droit du travail en perspective contentieuse* 1993-2004, p.86.

¹²⁹ *Ibid.*, p.55.

contentieux reflète un climat de défiance dans les entreprises qu'il convient aujourd'hui d'essayer de dépasser. La crainte de se retrouver devant le juge et d'être éventuellement condamné paralyse souvent les décisions d'embauche des chefs d'entreprise. Pour favoriser l'emploi, il a paru souhaitable de « sécuriser » la fin de la relation de travail, ce qu'a voulu notamment le législateur en mettant en place la rupture conventionnelle dans le cadre d'un CDI

Ainsi, suite à ces nombreux constats, basés sur de nombreuses statistiques mais également sur les dispositifs qui ont été mis en place par le législateur, démontrent que la procédure actuelle est non seulement contournée mais n'est plus adaptée en ce qu'elle développe une crainte importante de judiciairisation influençant de manière considérable les entreprises dans leur prise de décision. Influence qui peut s'avérer problématique dans certaines situations, c'est ainsi que les économistes se sont notamment penchés sur l'idée d'un nouveau système permettant de limiter les contournements d'une procédure de licenciement qui s'avère inadapté à travers le projet d'un contrat unique de travail. En effet, à travers ce projet, il propose notamment la mise en place d'une responsabilisation financière des entreprises ayant pour but de vaincre le risque de judiciarisation tout en veillant à ce que les dérives existantes quant à la rupture du contrat de travail ne soit plus monnaie courante.

Ce nouveau modèle proposé par les économistes va notamment reposer sur une internalisation nécessaire du coût social du licenciement afin de responsabiliser davantage les entreprises dans leur politique et prises de décisions en contrepartie d'une flexibilité accordée en matière de rupture du contrat de travail.

B) Une internalisation et une responsabilisation nécessaire

Bien que la procédure de licenciement soit marquée par plus de flexibilité, le contrat unique de travail, tel que pensé par les économistes, permettrait également d'internaliser le coût du licenciement et notamment le cout social de celui-ci. En effet, cette internalisation du coût social du licenciement passerait par le paiement d'une indemnité de licenciement croissante avec l'ancienneté, mais décroissante en pourcentage des salaires versés par l'entreprise depuis l'embauche du salarié. Ainsi pensée, cette indemnité inciterait l'entreprise à stabiliser l'emploi et à garder des salariés plutôt qu'à les licencier. Par exemple, toutes choses égales par ailleurs, l'indemnité serait au total nettement plus forte dans le cas de 2 salariés se succédant et licenciés chacun au bout de 2 ans que dans le cas d'un salarié licencié au bout de 4 ans. En outre, cette internalisation passerait également par le paiement

d'une contribution de solidarité, proportionnelle au salaire versé par l'entreprise depuis l'embauche du salarié. Cette contribution est légitimée par la disproportion actuelle entre le coût de l'indemnisation chômage des personnes ayant acquis leur droit dans des emplois précaires et les cotisations chômage prélevées sur l'emploi précaire. Ainsi, elle vise à internaliser le coût social du licenciement, en contribuant à financer la prise en charge du reclassement du salarié, si l'activité de reclassement est assurée par des tiers professionnels et non par l'entreprise qui licencie ainsi que financer le coût des prestations chômage¹³⁰. Par conséquent, cela revient à responsabiliser sur ce point les entreprises, les trois rapports évoqués envisageant cette responsabilisation par la seule voie financière. Ce besoin de responsabiliser les entreprises part du constat que celle-ci ne prennent pas suffisamment en compte, lors de la décision de licenciement, le coût qu'elles font peser à l'assurance chômage¹³¹. Le rapport de Blanchard et Tirole¹³² préconise aussi d'associer taxes de licenciement, visant à responsabiliser les entreprises aux coûts sociaux de leurs licenciements, et indemnités de licenciement dédommageant des coûts individuels et par exemple psychologiques. Camdessus, propose quant à lui dans son rapport¹³³, une responsabilisation de l'entreprise via l'instauration d'un système de bonus-malus sur les cotisations sociales selon l'historique de chaque entreprise dans sa gestion de l'emploi, un peu à la manière de ce qui existe aux États-Unis de façon variée selon les États.

Une autre suggestion pertinente est celle avancée par Coquet et Sylvain¹³⁴ qui consiste à préconiser que le taux de cotisations chômage employeurs soit pour chaque salarié dégressif avec son ancienneté dans l'entreprise. Ces propositions permettraient de sécuriser davantage les parcours professionnels en « désincitant » financièrement les licenciements rapides et le recours trop fréquent à des emplois facteurs de précarité. De même, il pourrait s'avérer possible que des dispositions conventionnelles pourraient majorer les primes de licenciement prévues par la réglementation. Enfin, ces deux auteurs, ont également proposer d'autres mesures comme le versement de la prime de précarité versée en fin de CDD qui se

¹³⁰ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole » *op.cit.*

¹³¹ CAHUC Pierre et KRAMARZ Francis, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, rapport au Ministre de l'Economie et au Ministre de l'Emploi, 2004, p.130.

¹³² BLANCHARD Olivier et TIROLE Jean, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport du Conseil d'analyse économique, 2003., p. 33.

¹³³ CAMDESSUS Michel, *Le sursaut, vers une nouvelle croissance pour la France*, La documentation française, 2004, ISBN 2-11-005779-3. p.75.

¹³⁴ COQUET Bruno, SYLVAIN Arnaud, « L'indemnisation du chômage : éléments pour une réforme » *Sociétal* N°55, 2007, p.87.

substituerait à l'indemnité de licenciement puisque, selon eux, le calibrage devrait être financièrement plus avantageux pour les salariés. Concernant la contribution de solidarité, ils avancent également qu'il serait préjudiciable à l'efficacité économique de limiter par un tel surcoût le recours aux emplois précaires de façon uniforme pour toutes les activités économiques. Ainsi Il n'est pas souhaitable que la loi fixe les bons et mauvais recours à l'emploi précaire et que dans leur approche, il ne faut pas perdre de vue dans cette analyse que les indemnités de mise à la retraite sont également fonction de l'ancienneté et que leur montant légal est identique à celui de l'indemnité légale de licenciement¹³⁵.

Autant de propositions permettant de responsabiliser les entreprises en leur faisant prendre conscience, par la voie financière, que le licenciement présente également un coût social qui n'est pas négligeable. Au-delà de cette nécessité de responsabiliser davantage les entreprises dans leur prise de décision, il s'avère également nécessaire aujourd'hui de rétablir une valeur sociale positive de l'emploi qui peut notamment passer par la volonté des économistes à réduire les inégalités et donc de rétablir une certaine équité dans le système actuel français.

§2) Un moyen de réhabilitation de la valeur sociale de l'emploi et d'une certaine équité dans le système actuel français.

Suite aux différentes évolutions du marché, il s'avère nécessaire aujourd'hui de réhabiliter la valeur sociale de l'emploi (A) afin que le travail soit de nouveau considéré comme un gain et non associé à la contrainte et à la précarité pour les salariés. De même, le contrat unique de travail peut permettre de mettre fin au dualisme participant également à sentiment d'inégalité et d'insécurité (B).

A) Un procédé de réhabilitation de la valeur sociale de l'emploi

Aujourd'hui, avec les différentes évolutions du marché, se pose la problématique d'un droit du travail qui tendrait essentiellement vers la recherche exclusive de l'efficacité économique¹³⁶. Ainsi, l'économie semble prendre le pas sur le social s'éloignant du concept selon lequel le droit du travail doit, entre autres, permettre

¹³⁵ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole » *op.cit.*

¹³⁶ BAUDRY Bernard, CHARMETTANT Hervé, « L'analyse de la « relation d'emploi » par les économistes « contractualistes » et « conventionnalistes » Une confrontation avec le cadre juridique de la « relation de travail », *Revue économique* 2008/2 (Vol. 59), p.225.

l'élaboration de « règles capables de conduire au plus grand Bonheur¹³⁷ .Or, le travail occupe une place essentielle dans nos sociétés, même par son absence et constitue une des bases de l'économie. En outre, le travail constitue avant tout la source principale des revenus qui autorise l'accès à la consommation et constitue également la voie principale de l'insertion sociale¹³⁸.

Historiquement, le travail a longtemps été considéré comme la punition d'une faute et signe d'une déchéance : « *Tu produiras ton pain à la sueur de ton front ; femme, tu enfanteras dans la douleur* »¹³⁹ . En effet, chez les Grecs, le travail manuel est la peine de l'esclave, tandis que l'activité intellectuelle et politique est réservée à l'homme libre. D'ailleurs, en latin, le *tripalium* d'où vient le mot « travail » est le trépied qui aide les femmes à accoucher, mais c'est aussi un instrument de torture. Puis , il est apparu plus tard comme l'instrument d'une récompense et d'une rédemption. En effet, il y a un salut par le travail et l'incertitude du salut au-delà de la mort pousse à chercher dans le travail le signe d'une prédestination positive au salut. Aujourd'hui, le travail prend la forme de l'emploi où le salarié obtient un statut social avec des droits. Ce changement de la représentation du travail est important ¹⁴⁰ .En effet, c'est de cette analyse qu'est apparu le concept de « valeur sociale de l'emploi ». En effet, ce mouvement vise à une requalification sociale du travail à partir du moment où une utilité sociale s'attache à son exercice¹⁴¹. Plus particulièrement, cette conception est celle d'une société qui tend à ne retenir du travail que l'épanouissement et la réalisation de soi tout en étant source d'enrichissement en terme de savoirs et d'avoirs.

Par ailleurs, l'importance de la valeur sociale de l'emploi a été notamment relevé par les économistes à l'origine de la proposition d'un contrat unique de travail.En effet, dans le rapport rédigé par Cahuc et Kramarz en 2005, il est spécifié que « *Le contrat de travail unique que nous proposons a pour objet de sécuriser et d'homogénéiser les parcours professionnels en incitant les entreprises à tenir compte de la valeur sociale des emplois afin d'assurer un véritable droit au reclassement aux salariés.* » Pour ce faire, ils mettent alors en avant une politique selon laquelle l'employeur pour prendre en compte la valeur sociale de l'emploi dans sa décision, doit payer « *pour que le salarié soit pris en charge efficacement*

¹³⁷ LOKIEC Pascal., « L'adaptation du travail à l'homme », *Dr. soc.* 2009, p. 755.

¹³⁸ ROYER Dominique, « « Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine ? » *Empan* 2002/2 (n°46), p.19.

¹³⁹ Genèse 3 :19, issus de la Bible.

¹⁴⁰ *Ibid.*

¹⁴¹ *Ibid.*

par l'État aidé par des professionnels, le paiement de la contribution de solidarité. »¹⁴² .Plus particulièrement, selon Pierre Cahuc, il faut distinguer la « valeur privée » de l'emploi de sa « valeur sociale », la première recouvrant simplement la somme des gains qu'il procure à l'employeur et au salarié alors que la seconde, qui inclut la première, renvoie aux gains que l'emploi procure à l'ensemble de la société. En effet, la suppression d'un emploi crée ainsi des externalités négative pour cette dernière puisqu'elle entraîne une augmentation des dépenses d'indemnisation chômage, mais aussi d'autres coûts potentiels liés aux effets du chômage (dégradation de la santé des chômeurs, hausse de la délinquance...)¹⁴³. Ainsi, pour ces économistes taxer les licenciements économiques responsabiliserait les entreprises en leur faisant internaliser ces coûts sur le mode du « pollueur-payeur » - et, par-là, les amènerait à prendre des décisions socialement efficaces. Pour Olivier Blanchard et Jean Tirole, en proposant de maintenir une indemnité de licenciement versée au travailleur - supposée couvrir le seul « coût psychologique » - et une « taxe » couvrant l'indemnisation chômage, et qui serait donc versée au système d'assurance chômage. Une application d'un système similaire a été appliqué en Autriche. En effet, depuis un accord collectif national conclu en 2003, les employeurs versent chaque mois 1,5 % du salaire brut dans un compte individuel, quel que soit le statut juridique du travailleur (CDD ou CDI). À son départ de l'entreprise, qu'il soit volontaire ou contraint, celui-ci empochera ce capital ou le transférera chez son nouvel employeur¹⁴⁴.

Ainsi, aujourd'hui, du fait des nombreuses mutations économiques, elle-même causées par la concurrence internationale, entraînant le développement du chômage et de la remise en cause du système traditionnel de l'emploi, on assiste à un phénomène de déstabilisation de la condition salariale et à une crise d'intégration sociale¹⁴⁵. C'est pourquoi, le contrat unique de travail se doit de prendre en compte que la reconnaissance et l'intégration sociale passe par le contrat de travail, et qu'il s'avère nécessaire aujourd'hui de reconnaître la valeur sociale de l'emploi et de proposer des mesures agissant en cette reconnaissance.

¹⁴² BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole » ,*opcit.*

¹⁴³ GAUTIE Jerome « Les économistes contre la protection de l'emploi: de la dérégulation à la flexicurité » *Droit social*, 2005..p. 3.

¹⁴⁴ MORVAN Patrick, « La chimère du contrat de travail unique, la fluidité et la créativité » ,*Droit social*, 2006 p.959.

¹⁴⁵ DE GAULEJAC Vincent, « Lutte des places (*struggle for places – lucha por las posiciones*) » *Dictionnaire de sociologie clinique* (2019), p. 407.

Ainsi, le contrat unique de travail poursuit comme objectif louable de réhabiliter la valeur sociale de l'emploi mais il poursuit également comme tout autre objectif celui de réduire ce dualisme inégalitaire marquant le droit actuel français.

B) Un procédé de réduction d'un dualisme inégalitaire

Le débat sur le contrat unique est récurrent en France comme dans d'autres pays européens. Ce débat trouve notamment son origine dans le constat d'une dualité du marché du travail, avec d'un côté des salariés qui seraient très protégés, les CDI et tout particulièrement les fonctionnaires, et de l'autre côté les actifs alternant emplois précaires peu protégés et périodes de chômage. Or, un tel contraste traduit des inégalités flagrantes, avec des conséquences sociales et économiques importantes, concernant par exemple l'accès à la formation professionnelle ou à des prêts ou au logement locatif.

Ainsi, c'est donc en réponse à cette dualité que des propositions sont souvent avancées qui consisteraient à créer un « contrat unique » atténuant les écarts de statuts et de droits entre emplois précaires (CDD et intérim) et emploi en CDI ¹⁴⁶. En effet, comme vu précédemment, prôné par Jean Tirole, prix Nobel d'Économie 2014 et plusieurs économistes comme Pierre Cahuc et Francis Kramarz, un des objectifs du contrat unique est donc avant tout de rompre avec le dualisme du marché du travail français afin de réduire les inégalités de statut. Dès lors, le contrat unique de travail a été présenté comme la contre réponse idéale au dualisme du marché du travail qui sépare les CDI/CDD qui défavorise surtout les populations les plus fragiles (femmes, jeunes, seniors). D'ailleurs, selon un sondage IFOP pour l'opinion et iTélé du 6 mai 2014 déclare que près de deux tiers des français, employeurs et salariés, se disent favorables à la création d'un contrat de travail unique remplaçant toutes les formes existantes de contrats afin de simplifier le droit du travail¹⁴⁷.

Cette nécessité de réduire cette dualité au sein du marché du travail a notamment été au cœur des préoccupations dans d'autres pays européens et notamment en Italie. En effet, le gouvernement italien a mené différentes réformes entre 2012 et 2015 afin de créer le « Jobs Act » ¹⁴⁸. En effet, cette réforme est née du constat que le marché du travail italien est caractérisé par une forte dualité entre les contrats de travail standards (les CDI à temps plein

¹⁴⁶ BARTHELEMY Jacques , Gilbert CETTE, « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole », *op.cit.*

¹⁴⁷ OUAISSI Haiba, *Le travail de demain rénovation ou révolution ?*, *op.cit.*

¹⁴⁸ BILLON Annick, *Rapport d'information fait au nom de la délégation aux entreprises relatif aux entreprises et à la réforme du droit du travail*, N° 647 SÉNAT SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016, 26 mai 2016.p.10.

concernant encore 65 % des salariés) et les autres formes d'emplois (CDD, emplois à temps partiel, etc.) représentant 70 % des flux d'embauches. Ainsi, la réforme du « Jobs Act », entrée en vigueur en 2015, est basée sur la flexisécurité, la simplification des contrats de travail, la baisse des charges pour les entreprises d'une part, et une protection renforcée des chômeurs comme un élargissement de leur couverture sociale d'autre part. En effet, le « Job Acts » a quatre objectifs majeurs que sont la réduction de la dualité du marché du travail ; l'augmentation des emplois en CDI; la diminution du nombre de procédures judiciaires ; l'amélioration des services à l'emploi et des politiques actives. C'est notamment le décret Poletti est le premier acte de cette réforme, visant les contrats à durée déterminée et les contrats d'apprentissage qui a permis la suppression de la période d'intervalle (2 mois minimum entre chaque contrat), l'augmentation des cotisations pour les CDD. Le deuxième acte du Jobs Act a eu lieu avec l'adoption de la loi du 10 décembre 2014, et des huit décrets d'application. Cette nouvelle vague de réforme a donc entraîné la suppression de l'article 18 du Code du travail qui disposait qu'en cas de licenciement injustifié ou non-motivé, le salarié pouvait prétendre à une réintégration. Seuls les licenciements injustes (pour discrimination) donnent droit à cette réintégration aujourd'hui. L'obligation de réintégration est dorénavant remplacée par une indemnisation, plafonnée. Mesure s'avérant totalement inspiré du projet du contrat unique de travail proposant la même mesure. De même, durant une procédure de licenciement, un système de conciliation est mis en place puisque l'employeur peut proposer une indemnisation exonérée d'impôt équivalant à un mois de salaire par année de service. Si le montant est moins élevé que dans le cas d'une indemnisation « classique, il permet une indemnisation plus rapide et nette d'impôt. L'acceptation de l'indemnité confirme la rupture du contrat de travail. Ainsi, l'objectif de cette réforme est également de diminuer le pouvoir arbitraire du juge et par conséquent l'insécurité juridique qui pesait sur les employeurs. Les effets du Jobs Act Le FMI1 estime que la réforme du marché du travail, prise isolément, aurait un impact positif mais mesuré sur la production : + 1,1 % de PIB à horizon de 5 ans, + 1,8 % à long terme et notamment le COE confirme cette tendance qui doit être confirmée : la part des CDI dans les nouvelles embauches serait passée de 29,7 % en 2013 à 33,8 % en 2015. De même, il souligne une augmentation de 34 % du taux de transformation des CDD en CDI entre 2014 et 2015. Dans une étude d'octobre 2015 de la Banque d'Italie, les mesures du Jobs Act seraient à l'origine d'environ un quart de la progression de l'emploi dans le pays, le reste s'expliquant pour l'essentiel par l'évolution de l'activité économique. Enfin, pour l'Insee, le Jobs Act a permis de dynamiser l'emploi, avec une hausse de 0,8 % directement liée à l'incitation fiscale.

Cet exemple européen montre que de nouvelles pistes ont déjà été tracées hors de nos frontières pour mieux lutter contre le chômage. Les réformes adoptées convergent autour d'un objectif d'accroissement de la flexibilité du marché du travail, mais aussi de sécurisation juridique et économique des entreprises. L'Italie a d'ailleurs adopté à travers leur « job act », des mesures qui sont-elles mêmes proposées dans le projet de contrat unique de travail notamment concernant le contrôle du juge et la suppression de l'obligation d'un reclassement sans compter la mise en place d'une taxe. Ce qui permettrait d'envisager un contrat unique de travail amélioré au sein du système français comme cela a pu se faire dans le modèle italien.

Le projet contrat unique de travail mérite sur certains points de revenir au cœur des réflexions au sein du droit du travail français. En effet, les objectifs qui sont prônés peuvent permettre d'utiliser ce contrat unique de travail comme un outil pouvant concilier flexibilité et sécurité mais pas seulement. Également, il peut poursuivre d'autres objectifs louables tels que la réhabilitation de la valeur sociale de l'emploi ou encore la sécurisation des parcours professionnels de chacun. Toutefois, la mise en place du contrat unique de travail, tel que pensé par les économistes, présente des risques importants qui ne sont pas négligeables et qui expliquent les raisons que ce contrat ne soit pas intégré au sein du droit du travail français.

2ème partie : Le contrat unique de travail : un concept à perfectionner

Bien que le contrat unique de travail propose un modèle qui peut s'avérer louable de par les objectifs affichés par les économistes notamment celui de rompre avec le dualisme inégalitaire. Bien qu'il puisse permettre de concilier le besoin de flexibilité et de sécurité de plus en plus demandé au sein de notre société, sa mise en place, selon le modèle conçu par les économistes, n'est pas sans risques. En effet, le modèle pose des difficultés juridiques en ce qu'il propose notamment de supprimer le motif réel et sérieux du licenciement ou encore le contrôle du juge qui s'avèrent être des garanties incontestables de protection contre d'éventuels abus pour le salarié. Difficultés qui s'avèrent être en contradiction totale avec les engagements auxquels la France est attaché en ce qu'un tel modèle vient à l'encontre des dispositions protectrices des différents textes nationaux, européens et internationaux. Sa mise

en place s'avère également problématique en ce que plusieurs questions restent en suspend puisqu'il n'a pas été pris en compte par les initiateurs de ce projet les besoins et situations spécifiques auxquels les contrats précaires répondent. De même, l'impact sur les contrats déjà existants ou encore sur l'instauration de notion déjà existante comme la période d'essai sont d'autant plus de questions qui n'ont pas été abordées au sein de ce projet. Ces nombreuses difficultés et problématiques démontrent une nécessité d'améliorer de manière considérable le projet des économistes afin que celui-ci soit compatible notamment avec la fonction protectrice du droit du travail français (Chapitre 1). C'est en ce sens qu'il paraît nécessaire de proposer un contrat unique de travail s'avérant plus adapté et plus protecteur. Une protection qui peut passer par différents outils déjà existants comme la formation permettant de sécuriser davantage l'emploi pour les salariés ou encore le droit conventionnel pouvant être actionné afin de représenter une réelle garantie de la conciliation entre protection et flexibilité qui est recherchée aujourd'hui. Il est impératif que le contrat unique de travail soit essentiellement basé sur un modèle reposant sur la clarté, la stabilité et la prévisibilité comme la particulièrement soulignée la crise sanitaire que nous venons de traverser (Chapitre 2).

Chapitre 1 : Les dangers de la mise en place du contrat unique de travail

Le contrat unique de travail pose certaines difficultés juridiques dont il est impératif de faire face en ce qu'il prévoit la suppression de plusieurs dispositifs qui sont initialement protecteurs du salarié. Leur suppression est d'autant plus contestable en ce qu'elle heurte plus généralement des engagements européens et internationaux pouvant être non seulement préjudiciable pour la France mais surtout pour les salariés en eux même (Section 1). Certaines problématiques viennent alors causer quelques vides juridiques qui ont des conséquences juridiques et sociales importantes venant confirmer que le contrat unique de travail ne peut être inséré tel qu'il est présenté par les économistes dans le modèle actuel français. En effet, il est nécessaire de palier à cette absence de prévisibilité entourant la mise en place d'un tel contrat afin de rester dans l'esprit protecteur du droit du travail français (Section 2).

Section 1 : Les difficultés juridiques posées par le contrat unique de travail

Le contrat unique de travail présente certains dangers importants en ce qu'il instaure une forme de déresponsabilisation de la part des entreprises de par la suppression de garanties contre les abus éventuels pouvant être tentés (Paragraphe 1). D'autant plus que le modèle proposé par les initiateurs du projet s'avère être dangereusement incompatible avec le système

actuel français, ce qui n'est pas sans conséquence surtout pour les salariés, allant à l'encontre même de l'objectif initial du projet (Paragraphe 2).

§1) Une dangereuse déresponsabilisation de la part des entreprises

Le contrat unique de travail initialement proposé, a de nombreuses conséquences qui s'avèrent dommageables en ce qu'elle touche l'essence même de la procédure de rupture du contrat de travail. En effet, il est ainsi proposé la suppression du motif réel et sérieux du licenciement (A) ainsi que de l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur conduisant ainsi à une forme de déresponsabilisation de la part les entreprises (B).

A) La suppression problématique du motif réel et sérieux du licenciement

Face au constat que de plus en plus de licenciements individuels sont des licenciements économiques déguisé, le contrat unique de travail a donc été imaginé comme étant un contrat qui serait affranchi de tout contrôle judiciaire du motif réel et sérieux de licenciement. De ce fait, tout employeur serait donc libre de licencier pour motif économique et cela en contrepartie du paiement d'une « contribution de solidarité » devant être versée aux fonds d'assurance chômage afin d'aider au financement des dispositifs de reclassement. Par conséquent, l'obligation de recherche de reclassement pesant sur l'entreprise est donc supprimée en échange. En contrepartie de cette suppression, cette contribution est ainsi analysé comme représentant le prix de l'emploi supprimé sans compter que les indemnités de licenciement versées au salarié seraient augmentées et proportionnelles à l'ancienneté. Ainsi, le contrat unique de travail amènerait donc à une suppression totale de la distinction entre licenciement pour motif personnel et motif économique. Or, la nécessité d'une justification d'un motif réel et sérieux de licenciement est un gage de la responsabilité juridique, sociale voire morale de l'employeur. En effet, cette taxe conduit à une forme de déresponsabilisation des employeurs dans le sens où il suffirait juste à l'employeur de payer une somme d'argent pour se séparer librement d'un salarié. Pour certains auteurs, cette taxe représenterait « le prix de la tranquillité devant les conseils de prud'hommes que le salarié congédié ne pourrait plus utilement saisir »¹⁴⁹. Par ailleurs, le licenciement économique est le seul motif de licenciement qui ne met pas en cause la personne et c'est la raison pour laquelle il apparait ainsi inapproprié de le supprimer, notamment d'un point de vue « moral ».

¹⁴⁹ MORVAN Patrick « La chimère du contrat de travail unique, la fluidité et la créativité », *op.cit.*

Nonobstant, il s'agit d'une atteinte frontale aux droits des salariés et au droit à l'emploi puisque l'employeur n'aurait plus besoin de motiver le licenciement économique. En effet, dès lors que l'employeur s'acquittera de la contribution de solidarité et respecterait la procédure, la cause réelle et sérieuse du licenciement serait présumée existante : « *Dans un contexte où l'employeur prend en compte la valeur sociale de l'emploi dans sa décision, paye pour que le salarié soit pris en charge efficacement par l'Etat aidé des professionnels, le paiement de la contribution de solidarité et le respect de la procédure de licenciement devraient constituer des critères suffisants pour juger si un licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse. Ainsi la logique introduite par le nouveau système simplifie naturellement la réglementation des licenciements dans la mesure où il n'est plus nécessaire de réserver un traitement particulier au licenciement économique* »¹⁵⁰. Or, selon ce même auteur, cette dernière affirmation est en réalité fautive puisqu'en créant une présomption automatique de cause réelle et sérieuse de licenciement économique dès lors que l'employeur s'acquitte de sa contribution, il n'y a plus de contrôle du motif du licenciement économique par le juge et donc de son caractère réel et sérieux, ce qui ne serait pas le cas dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif individuel.

Par ailleurs, un tel système entrainerait des licenciements de pure économie ou ce qui est aujourd'hui prohibé par la jurisprudence en vigueur, mais qui serait demain possible puisque seul l'employeur serait juge de ce qui serait économique. Ainsi, il se crée ainsi un effet d'aubaine, puisqu'il suffirait à un employeur entendant se séparer d'un salarié pour un motif individuel illicite de procéder à un licenciement pour motif économique en se contentant de payer la contribution et les indemnités de licenciement. Sans compter que cette suppression va se heurter aux normes internationales et européennes auxquelles la France est attaché. En ce sens, le conseil d'orientation pour l'emploi, en se penchant sur le contrat unique dans de ses rapports, avait notamment conclu à ce que la mise en place de ce contrat unique ne pourrait se faire sans violation de nos engagements internationaux et notamment de l'article 4 de la convention 158 de l'OIT imposant l'exigence d'un motif valable pour licencier ¹⁵¹.

Outre la suppression du motif réel et sérieux du licenciement, il est également envisagé dans le projet d'un contrat unique de travail de supprimer l'obligation de

¹⁵⁰ GARROUSTE Laurent, « Contrat unique de travail et flexisécurité, pourquoi s'y opposer ? », *op.cit.*

¹⁵¹ Conseil d'orientation pour l'emploi, rapport d'étape sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels, Mai 2007,p.94.

reclassement incombant sur l'employeur, ce qui s'avère également contestable en ce qu'elle constitue une des garanties contre les licenciements abusifs pouvant être pratiqués par certains employeurs.

B) La suppression contestable de l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur.

En droit français, le reclassement des salariés a vu le jour dans des cas précis et, notamment sous l'impulsion des hautes juridictions, que sont la Cour de cassation et le Conseil d'État. C'est à posteriori que le législateur est intervenu pour consacrer une obligation de reclassement déjà dégagée en jurisprudence. En effet, la première décision qui se réfère à l'idée de reclassement du salarié est l'arrêt Abellan rendu par le Conseil d'État le 18 février 1977. Statuant sur la question de l'autorisation administrative de licenciement pour cause économique sollicitée par un employeur désirant licencier un salarié investi d'un mandat représentatif, le Conseil d'État déclare qu' « *il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions d'effectifs envisagées et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise* »¹⁵² Or, la proposition de reclassement est conçue comme un élément d'appréciation de la licéité du licenciement et notamment dans la situation particulière du salarié, elle davantage perçue comme le signe que le licenciement envisagé est bien indépendant du mandat du salarié.

Ce sera la loi n° 81-3 du 7 janvier 1981 qui va introduire dans le Code du travail, à l'ancien article L. 122-32-5, une obligation de reclassement à l'égard des salariés devenus inaptes à l'exercice de leur emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette loi a été impulsée sous l'initiative la Cour de cassation qui avait antérieurement rendu des décisions qui, sans reconnaître expressément l'existence d'une obligation de reclassement, pouvaient être interprétées a contrario comme ne l'excluant pas si la source légale ou conventionnelle en était précisée, ou comme admettant implicitement que la possibilité d'un reclassement non exploité aurait permis de conclure à l'illicéité d'un licenciement. Ce sera d'ailleurs par un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du mois d'avril 1992 que

¹⁵² CE. 18 février 1977 Lebon 1977, p. 97 ; Dr. Soc. 1977, p. 172, conclusion du commissaire du gouvernement P. Dondoux.

sera imposé expressément la recherche du reclassement : « *Le licenciement pour motif économique ne pouvait intervenir que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'était pas possible* »¹⁵³.

Toutefois, cette institution qui s'est imposée progressivement dans le droit du travail français est remise en cause par le projet de contrat unique de travail proposé par les économistes. En effet, en échange du paiement de la contribution, l'entreprise qui licencie un salarié n'aurait plus d'obligation de recherche d'un reclassement. De ce fait, le reclassement serait confié à un service public de l'emploi unifié s'appuyant sur des partenaires privés payés au résultat. En outre, il serait proposé au salarié au chômage un « revenu de remplacement élevé » dont le montant est inconnu. Or, ce dispositif peut être perçu, par certains auteurs, comme un corollaire visant à « *obliger le salarié au chômage à accepter un poste moins qualifié, moins rémunéré ou éloigné de son lieu de vie sous peine de se voir supprimer rapidement son revenu de remplacement.* »¹⁵⁴.

Par ailleurs, au-delà de remettre en cause l'existence même de cette obligation, il apparaît que les auteurs de la proposition d'un contrat unique de travail ne prennent pas en compte la distinction entre l'obligation de reclassement interne et externe. Pour rappel, l'employeur doit non seulement tout mettre en œuvre pour reclasser le salarié à l'intérieur de l'entreprise, selon son obligation de reclassement interne, mais également il doit mettre en œuvre des mesures favorisant le reclassement externe des salariés concernés par un licenciement économique. Cette obligation externe passe par la proposition, selon les effectifs de l'entreprise, du contrat de sécurisation professionnelle, du congé de reclassement et le cas échéant du congé de mobilité. Etant précisé que les mesures favorisant le reclassement sont regroupées dans le Plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors que l'entreprise comporte un effectif d'au moins 50 salariés. En effet, l'obligation de reclassement interne est une condition préalable à la reconnaissance du caractère réel et sérieux du motif économique de licenciement. Or, la cause réelle et sérieuse constitue un rempart contre l'abus de droit de rompre unilatéralement le contrat de travail, donc un gage du respect de la « valeur sociale de l'emploi » comme cité auparavant. Enfin, il apparaît qu'en termes de gestion des ressources humaines, la suppression de l'obligation de reclassement et son remplacement par une taxe de licenciement risquerait

¹⁵³ Cass. soc. 1^{er} avril 1992 : Bull. civ. V, n° 258 ; Dr. Soc. 1992, p. 480. Cass. soc. 8 avril 1992 : Bull. civ. V, n° 228 ; J.C.P. éd. Entr., 1992, 11, p. 360, note J. Savatier ; R.J.S. n° 5/92, n° 598 (deux espèces) ; Dr. Ouvr. 1992, p. 310. Cass. soc. 9 avril 1992 : Dr. Ouvr. 1992, p. 311..)

¹⁵⁴ GARROUSTE Laurent, « Contrat unique de travail et flexisécurité, pourquoi s'y opposer ? » *op.cit.*

de libérer les entreprises de toute obligation vis-à-vis de leurs salariés¹⁵⁵. En effet, il convient de rappeler que l'essence même de l'obligation de reclassement consiste à permettre d'éviter la rupture du contrat de travail¹⁵⁶.

Ainsi, pour les promoteurs du contrat unique de travail, le reclassement des salariés licenciés est une préoccupation majeure, qui doit être financée par la solidarité quelle que soit la dimension de l'entreprise. Préoccupation qui s'accompagne par la suppression de l'obligation de reclassement, garante initiale de cette protection. Une telle vision paraît contestable, d'autant plus que la garantie n'est plus assurée par une obligation mais par une solidarité qui n'est pas quantifiable. Ce qui paraît d'autant plus contestable est que le projet du contrat unique de travail proposé s'avère totalement incompatible avec le système actuel français.

§2) Une dangereuse incompatibilité avec le système français actuel

Le contrat unique de travail a notamment pour objectif d'apporter davantage de flexibilité pour les entreprises et notamment de simplifier la phase de rupture du contrat de travail en ce qu'il propose la suppression du motif réel et sérieux du licenciement ainsi que l'obligation de reclassement. Dans cette même optique, il est ainsi proposé de réduire la complexité et les incertitudes coûteuses de la judiciarisation des licenciements en supprimant une grande partie du contrôle du juge afin que celui-ci s'interfère le moins possible dans la prise de décisions de l'employeur (A). Or, une telle suppression va l'encontre même des textes internationaux et européens qui sont notamment garants des droits de chaque salarié à la réparation des préjudices subis du fait de certains abus pouvant être exercés à leur encontre (B).

A) Les risques de la suppression du contrôle du juge

Parmi les propositions du contrat unique de travail, les économistes à l'origine de ce projet, ont émis l'hypothèse selon laquelle le licenciement pour motif économique ne pourrait plus être contesté devant le juge sauf à faire valoir qu'il cache une discrimination illégale. En effet, dans le rapport proposé par Blanchard et Tirole en 2003, il est alors prévu que le rôle du juge se réduit « à vérifier, si le la salarié en formule la demande, qu'un licenciement pour

¹⁵⁵ DUMONT François, « Contrat de travail unique : une « forme d'illusion » selon le COE », *Semaine Juridique Social* n° 44-45, 31 Octobre 2006, act. 411.p.2.

¹⁵⁶ ANTONMATTEI Paul-Henri, « l'odyssée du contrat de travail ? » *Droit social* 2006 p.134.

raison économique n'a pas été transformé en licenciement pour faute ou pour démission. De même, il importe de vérifier que le licenciement ne soit pas motivé sur une discrimination basée sur la race, le sexe ou l'appartenance syndicale, que les délais de préavis aient été respectés, etc. Par contre, les juges ne doivent pas se substituer au jugement de l'entreprise dans sa gestion, car ils n'en ont ni la compétence ni en général l'information nécessaire sans mentionner le manque de critères précis guidant leur intervention. Si l'entreprise reconnaît l'acte de licenciement et est prête à en supporter les couts, le rôle du juge doit alors être confiné à la vérification de la procédure »¹⁵⁷. Or, cette proposition se heurte au droit imprescriptible pour tout citoyen de recourir au juge ¹⁵⁸. Ainsi, la simplification des procédures juridiques de licenciement, sans doute souhaitable, diffère de la problématique du contrat unique ¹⁵⁹. En effet, cette simplification ne doit pas réduire les droits des salariés, il ne faut pas supprimer des règles de droit du travail pour obtenir une stabilisation et une dynamisation du marché du travail. Or, la justice est un droit fondamental de l'Homme et c'est un principe de l'Union européenne. Le droit à la réparation, par le juge, du préjudice subi du fait de l'autre est inaliénable. Cela vaut bien évidemment pour le salarié victime d'un comportement de son employeur. Ce droit est dans le droit du travail exacerbé à la fois parce que le pouvoir de l'employeur dans l'entreprise est normatif, justifié par l'intérêt de l'entreprise, et parce que le contrat a comme objet l'Homme, dont la dignité doit être respectée¹⁶⁰. En effet, la mise en place du contrat unique aurait donc pour conséquence de libéraliser le droit du licenciement et donc d'accroître de manière considérable la précarité et la vulnérabilité de tous les salariés, en supprimant une bonne partie du contrôle par le juge. Par ailleurs comme nous vu précédemment, la libéralisation du droit du licenciement économique aurait pour conséquence inévitable l'implosion du régime du licenciement pour motif individuel¹⁶¹.

De même, le seul contrôle du juge serait alors le contrôle de l'absence de discrimination, sachant que la charge de la preuve retomberait largement sur le salarié et venant donc à nouveau accroître la vulnérabilité du salarié. Alors qu'aujourd'hui, la charge de la preuve en matière de discrimination repose sur un partage entre le salarié, devant apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination tandis que l'employeur se doit

¹⁵⁷ BLANCHARD Olivier et TIROLE Jean, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*,, *op.cit.*

¹⁵⁸ Article 8 de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

¹⁵⁹ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole » *op.cit.*

¹⁶⁰ *Ibid.*

¹⁶¹ Cf.p.65.

d'apporter des éléments objectifs étrangers à toute discrimination¹⁶². Ainsi, la prise en compte de la difficulté pour un salarié d'établir la réalité d'une discrimination par la loi serait alors anéantie par la mise en place d'un contrat unique de travail.

En outre, cette libéralisation du licenciement aurait pour conséquence de renforcer de manière significative du pouvoir patronal. En effet, le fait de supprimer le contrôle du juge amènerait alors à ce que la suppression d'un emploi relèverait désormais du seul pouvoir de décision, non contrôlable par quiconque de l'employeur. Ainsi, pour certains auteurs, il y aurait donc très vite renversement de l'effet de substitution actuel par l'effet inverse avec cette différence que la possibilité d'obtenir gain de cause devant un tribunal serait infime.

Au-delà de ça, la suppression du juge engendrerait d'autres problématiques. En effet, si le juge n'est plus en mesure de pouvoir de contrôler le motif économique, se pose alors le souci de la démonstration que ce motif n'existe pas. Cette même problématique se pose également en matière de discrimination, le fait que le juge ne puisse plus intervenir dans ce domaine, il apparaît difficile de démontrer l'existence d'une situation de discrimination.

Par conséquent, cette suppression de l'office du juge démontre une volonté d'éviter tout risque de judiciarisation après la rupture et de contentieux pouvant peser sur l'employeur. Il apparaît ainsi que la suppression de la motivation du licenciement pour motif économique créerait un appel d'air qui déstabiliserait rapidement tout l'édifice du régime du licenciement.

Ces problématiques semblent être complètement passées sous silence par les deux économistes. En effet, l'idée est que seul l'employeur est à même de juger l'opportunité de licenciements économiques, et que même le contrôle d'un juge n'est pas justifié car incompetent est un argument récurrent. Pierre Cahuc déclare ainsi : « *Il est difficile de concevoir quelle instance pourrait se substituer au chef d'entreprise pour anticiper les meilleures actions souhaitables pour la survie de l'entreprise.* » Cette idée trouve un large écho dans la jurisprudence de la Cour de cassation qui estime que le juge n'a pas à contrôler les actes de gestion de l'employeur au regard du droit à l'emploi. Toutefois, il n'en reste pas moins que la suppression de l'office du juge reste une réelle atteinte à des droits fondamentaux dont le contrat unique de travail ne peut se permettre de violer.

¹⁶² Article L1134-1 du Code du travail.

Le contrat unique de travail, en proposant notamment de supprimer une partie du contrôle faite par le juge va en l'encontre de plusieurs engagements internationaux et européens que la France est tenue de respecter, rendant une nouvelle fois dangereux l'application en droit français d'un tel contrat.

B) L'incompatibilité avec les engagements internationaux

Tout d'abord, avec l'instauration d'un contrat unique de travail, la France devrait se retirer de la Convention internationale n°158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui exige un motif raisonnable de licenciement contrôlé par le juge. En effet, l'article 4 de cette Convention précise : « *Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* »¹⁶³. Or, le contrat unique de travail comme vu précédemment, souhaite supprimer le motif réel et sérieux de licenciement en supprimant la faculté pour le juge d'en contrôler l'existence. De même, le contrat unique de travail va également à l'encontre de l'article 8 qui précise: « *Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre* » Or, les économistes proposent que l'employeur devienne le seul juge de la rupture d'un contrat de travail. Ainsi, sans l'intervention du juge, ces dispositions de la convention ne peuvent être respectées.

Dès lors, l'objectif du contrat unique de travail de mettre fin à l'actuelle multiplicité des espèces contractuelles serait, facteur d'amélioration du système français mais, à supposer qu'elle ne se heurte pas à quelques normes constitutionnelles, européennes ou internationales. Toutefois, la simplification du régime du contrat et de sa rupture, entraînerait-elle la réduction du contentieux ? L'expérience du CNE confirme qu'un tel résultat est largement illusoire, dès lors que l'action en justice demeure une liberté publique et que l'éclosion de litiges procède du heurt des intérêts. C'est notamment du fait de cette contradiction entre réformes du droit du travail et exigences de la convention numéro 158, que le CNE a connu sa perte. En effet, pour rappel, c'est par une ordonnance 2005-893 du 2 août 2005 qu'a été créé et mis à disposition

¹⁶³ Article 4 de la convention C158 sur le licenciement, concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1982.

des employeurs occupant vingt salariés et plus ce « contrat nouvelles embauches » (CNE) permettant à ces derniers de rompre la relation d'emploi à tout moment et sans motif pendant ses deux premières années d'existence. Cette « réforme » a fait l'objet d'une réclamation du syndicat CGT-FO qui a été reconnue justifiée¹⁶⁴. Plus précisément, le CNE concernait tous les salariés mais était également réservé aux entreprises de plus de vingt salariés et instaurait une période dite de consolidation de deux années maximum qui pouvait être rompue sans motif tant par l'employeur que par le salarié. De plus, la rupture pouvait se faire sans qu'il soit nécessaire de démontrer un caractère réel et sérieux du licenciement. En effet, seul le versement d'une indemnité était nécessaire en cas de rupture pendant la période de consolidation. Rupture qui échappait également à la procédure habituelle de licenciement : elle devait seulement être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Alors que le Conseil d'Etat français, dans une décision « validant », avait indiqué que dans le CNE, la période dite de « consolidation de l'emploi » n'apparaissait pas déraisonnable au sens de la convention n° 158 « compte tenu de l'objectif en matière d'emploi poursuivi par le gouvernement »¹⁶⁵ Toutefois, le BIT a pour sa part estimé que la dérogation au droit du licenciement prévue par l'ordonnance du 2 août 2005 durant la période de « consolidation de l'emploi » du CNE a été regardée comme affectant le contrôle par le juge de la cause « réelle et sérieuse » du licenciement. Ceci a conduit le BIT à affirmer que la norme française s'éloignait, de manière significative, des prescriptions de l'article 4 de la convention n° 158, « lequel, comme indiqué par la commission d'experts, est « la pierre angulaire des dispositions de la convention »¹⁶⁶

Ainsi, le contrat de travail unique ne peut pas être inséré dans le droit français tel qu'il est présenté comme le démontre l'échec du CNE et CPE. Ces modèles sont contraires à la convention n° 158 de l'OIT. Ils sont de surcroît des atteintes au droit au travail qui apparaissent difficiles à justifier. Les principes fondamentaux du droit du licenciement, que sont notamment l'entretien préalable, la lettre de licenciement et surtout l'exigence d'une justification du licenciement que porte la notion de cause réelle et sérieuse sont protégés par le droit international du travail. Et le contrat unique devra respecter ces exigences. Sans

¹⁶⁴ SERVAIS . Jean-Michel, « L'application par la France de la convention n° 158 de l'OIT », *Revue de droit du travail*, 2008, p. 197.

¹⁶⁵ CE, 19 octobre 2005 n° 283892, RJS 12/05 n° 1240.

¹⁶⁶ AUVERGNON Philippe, *Crise et droit du travail : la France ne plane pas au-dessus des normes de l'OIT* Philippe Auvergnon, 19 Oct 2017 : Philippe Auvergnon, *Las reformas laborales frente a la crisis a la luz de los estándares de la OIT. Un análisis crítico desde las perspectivas internacional, nacional y comparada*, Juruá Editora, 2014, p.269.

compter qu'un tel système aurait également conduit à une censure du conseil constitutionnel. En effet, dans une décision rendue le 30 mars 2006¹⁶⁷, la Haute juridiction a considéré que « *le principe des droits de la défense qui résulte de l'article 16 de la déclaration de 1789 impose le respect d'une procédure contradictoire dans les cas de licenciement prononcé pour un motif disciplinaire* » C'est une nouveauté, car il ne semble pas que le Conseil constitutionnel ait imposé jusqu'à présent ce principe au législateur au-delà du cadre juridictionnel¹⁶⁸. D'ailleurs, le Conseil d'État avait considéré que le droit de présenter préalablement sa défense devant l'employeur constituait un principe général du droit, en particulier à l'occasion de l'examen de l'ordonnance créatrice du CNE¹⁶⁹.

Outre le fait que son incompatibilité manifeste avec les engagements de la France ne permet pas aujourd'hui de le mettre en place, le contrat unique de travail ne peut également voir le jour du fait des nombreux questionnements et vides juridiques qui sont posés dans le projet proposés par les économistes. Problématiques qu'il faut d'autant plus résoudre afin que le contrat unique de travail soit toujours considéré comme un outil permettant de trouver un meilleur équilibre entre flexibilité et protection.

Section 2 : les vides juridiques causés par le contrat unique de travail

Le contrat unique de travail est un concept à perfectionner dans le sens où celui-ci ne prend pas en compte des contrats répondant à des situations spécifiques que peuvent rencontrer les entreprises. En effet, le CDD comme le contrat intérimaire, permettent notamment à des besoins spécifiques tel que le remplacement d'un salarié ou en ce qu'il permet la prise en compte de domaines bien spécifique tel que le sport professionnel, des activités saisonnières ou encore le besoin d'insertion sur le marché du travail. De même, que la flexibilité accordée de par ces contrats peut constituer des avantages non négligeables pour les salariés ou pour des entreprises nouvellement créées (Paragraphe 1). Également, il est nécessaire refonder ce projet de contrat unique de travail en ce qu'il crée un vide juridique notamment sur l'avenir de dispositifs déjà en place, qui a des conséquences au niveau juridique et social qui ne sont pas négligeables (Paragraphe 2).

¹⁶⁷ Cons. const., 30 mars 2006, JO du 2 avril 2006, p. 4964.

¹⁶⁸ VATINET R., note CE, 19 octobre 2005, JCP S 2005, n° 1317, concl. C. Devys ; également JCP E 2005, n° 1652, note P. Morvan.

¹⁶⁹ CE, 19 octobre 2005, préc.

§1) L'absence de prise en compte des contrats répondant à des besoins spécifiques

Le contrat unique de travail crée un important vide juridique par la non prise en compte des avantages que peut présenter le contrat intérimaire, avantages pouvant justifier que son recours soit de plus en plus volontaire par les salariés. (A) De même, le contrat unique de travail ne prend pas en compte de façon contestable aux situations spécifiques auxquelles répond le CDD et ne pouvant être ignorés à l'avenir (B).

A) Une omission de l'intérim dommageable

L'intérim, aussi appelé travail temporaire, est défini comme étant une relation de travail particulière en ce qu'elle constitue un prêt de main d'œuvre à but lucratif qui est strictement encadré par la loi¹⁷⁰. En effet, elle constitue une relation de travail triangulaire qui se noue entre une entreprise de travail temporaire, l'intérimaire et une entreprise utilisatrice au bénéfice de laquelle la mission est effectuée. Ainsi, un salarié sous contrat de travail est un salarié embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission. Par conséquent, chaque mission donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » et d'un contrat de travail, dit « contrat de mission », entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Toutefois, comme pour le contrat de travail à durée déterminée, le recours à l'intérim ne peut se faire que dans certains cas. En effet, le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise¹⁷¹. Dès lors, comme pour le contrat à durée déterminée, le Code du travail liste les situations permettant de faire appel à un salarié temporaire. Ainsi, un contrat de mission peut être conclu pour le remplacement d'un salarié, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI appelé à le remplacer. De même, il est possible de recourir au travail temporaire pour faire face à l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou encore pour répondre aux besoins des emplois temporaires par nature. Enfin, comme pour le CDD, la mission comporte dès sa conclusion un terme fixé avec précision, en principe sans excéder 18

¹⁷⁰ Article L. 1251-1 et s. du Code du travail.

¹⁷¹ Article L. 1251-5 du Code du travail.

mois ou encore des règles encadrent le renouvellement des missions et leurs successions. En effet, à l'échéance du contrat si la relation ne se poursuit pas par un CDI, l'intérimaire bénéficie dans la majorité des cas d'une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation égale à 10 % de la rémunération brute perçue, sauf si un accord collectif prévoit un taux plus favorable aux salariés¹⁷².

Historiquement, l'intérim s'est développé en France par la loi du 2 janvier 1972 qui vient légaliser cette pratique qui était jusqu'alors interdite. Cette loi autorise pour la première fois les entreprises à embaucher des salariés afin de les mettre à disposition d'autre entreprise, le temps d'une mission et dans un but lucratif. Le recours à l'intérim s'est développé car il constitue une source d'avantages multiples pour les entreprises. En effet, la flexibilité que cette relation de travail particulière représente permet de ne pas prendre d'engagement à long terme tout en déléguant à une autre entreprise le soin de recruter le personnel nécessaire répondant parfaitement au besoin de l'entreprise à un moment donné. De même, l'intérim constitue également un outil permettant de favoriser l'embauche de certaines catégories de travailleurs, ou encore pour permettre des actions de formation spécifique¹⁷³. Par ailleurs, l'intérim correspond à la fois à un réel besoin des entreprises et dans certains cas à une attente des salariés¹⁷⁴. Or, le contrat unique de travail, tel qu'il est présenté par les économistes, se focalisent uniquement sur la fusion entre CDD et CDI et n'évoquent pas explicitement le problème de l'intérim qui appelle pourtant une réflexion spécifique¹⁷⁵. Toutefois, il n'est pas concevable d'ignorer les avantages de l'intérim. C'est en ce sens que l'OIT établit ce même constat « *les emplois temporaires sont devenus la norme; le travail intérimaire se répand et le travail occasionnel ou journalier ainsi que les formes d'emploi pseudo-indépendant se multiplient et cannibalisent le coeur de l'économie dite formelle* »¹⁷⁶. En effet, parmi les nombreux avantages, il peut être soulevé que l'intérim permet le développement d'un réseau professionnel mais également d'acquérir de l'expérience et développer ses compétences, ce qui peut constituer un levier afin de favoriser le retour à l'emploi dans certains cas. De même, l'intérim offre une autonomie et flexibilité que le contrat à durée indéterminée ne peut

¹⁷² Article L. 1251-32 du Code du travail.

¹⁷³ Article. L. 1251-7 du Code du travail.

¹⁷⁴ BARTHELEMY J., CETTE G, refonder le droit social, mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique, *op.cit.*

¹⁷⁵ BARTHELEMY J., CETTE G. et VERKINDT P-Y.: « À propos du contrat unique », *La Semaine Juridique*, n° 6, 6 février, p 2 et 3.

¹⁷⁶ CUNNIAH Dan "préface dans OIT, "Relever le défi du travail précaire, un agenda syndical" *Journal international de la recherche syndicale*, 5/1,2013, p.6.

offrir puisqu'il est possible de choisir entre missions courtes et longues mais également d'alterner entre périodes travaillées ou non travaillées. Cette flexibilité et cette autonomie permet de trouver un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Enfin, tout comme le CDD, la rémunération est avantageuse comme les indemnités de fin de contrat puisque l'indemnité de fin de mission équivalente à 10% de la rémunération brute totale. Vient également s'ajouter une indemnité compensatrice de congés payés qui correspond là aussi à 10% de la rémunération brute totale. En outre, l'intérim offre également des avantages pour l'entreprise puisque celui permet de pour répondre à des besoins ponctuels en termes de qualifications ou de personnel. En outre, le contrat d'intérim permet aux sociétés ne possédant pas de département dédié aux ressources humaines pour assurer la gestion de son personnel. Ainsi, l'intérim permet de simplifier le processus de recrutement fastidieux tout en réduisant les formalités administratives qui s'y attachent.

Enfin, la crise sanitaire causée par la Covid-19 nous montre également que l'interim ne peut être ignoré. En effet, la loi du 17 juin 2020 dont l'article 41 de la loi est consacrée aux contrats de travail temporaire qui ont bénéficié provisoirement de certains assouplissements afin de favoriser l'emploi face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19. En effet, en ce qui concerne le travail temporaire, il donne la possibilité d'adapter, par accord d'entreprise, les règles relatives au renouvellement et à la succession des missions et ce pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2020. Par conséquent, il a été notamment décidé qu'un accord collectif peut déterminer le nombre maximal de renouvellement possibles ou encore autoriser le recours au travail temporaire en dehors des cas traditionnels inscrits à l'article L. 1251-6 du code du travail (remplacement, accroissement d'activité, principalement), étant précisé que la mission ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Cette volonté du législateur de décider des mesures d'urgence concernant l'intérim montre que c'est un outil flexible qui ne peut être ignoré.

A côté de l'intérim, le contrat à durée déterminée répond à des besoins et surtout à des situations spécifiques de l'entreprise qui ne peuvent être ignorés. Ainsi, ces spécificités montrent la nécessité à ce que le contrat unique ne se contente pas de supprimer simplement le CDD, il faut qu'il soit à même de répondre à ces situations spécifiques qui continueront de perdurer après la suppression du CDD.

B) Une omission contestable de la spécificité du CDD

Le contrat unique de travail, tel que présenté par les économistes, présente comme inconvénient majeur la non prise en compte de certains besoins spécifiques auxquels le CDD apporte naturellement une réponse. En effet, chaque entreprise a un besoin de salariés pour une durée spécifiques qui ne peut être négligé notamment pour le cas de remplacement de salariés absents pour des périodes connues comme le congés de maladie, de maternité. Ainsi, le CDD de remplacement constitue le contrat de travail le mieux adapté pour répondre à ce besoin. En effet pour rappel, le CDD de remplacement a été conçu pour les employeurs qui souhaitent embaucher, de manière temporaire, pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, sur un poste précis¹⁷⁷.

Ainsi, ce type de CDD permet de répondre au mieux aux besoins, et ses spécificités permettent aux employeurs de répondre de manière efficace et rapide à une telle situation. En effet, le CDD de remplacement peut être conclu sans terme précis, et se poursuit donc jusqu'au retour du salarié remplacé, sans être soumis à la durée maximale fixée par accord de branche étendu, ou à défaut d'un tel accord, à la durée maximale de 18 mois¹⁷⁸. Ce qui représente un avantage pour les entreprises, en ce qu'ils n'ont plus à s'en préoccuper des formalités administratives jusqu'au retour du salarié absent. D'ailleurs, si le salarié remplacé est toujours absent à l'échéance du contrat, l'employeur est libre de proposer au salarié remplaçant de nouveaux contrats en CDD puisque la succession continue de CDD de remplacement avec le même salarié est admise, peu important que ces contrats comportent un terme précis et que leur durée totale excède 18 mois¹⁷⁹.

En outre, ce CDD permet de répondre à d'autres besoins, et notamment ceux dans le cadre des activités saisonnières. En effet, un contrat à durée déterminée saisonnier a été créé pour répondre à ce besoin spécifique se manifestant une fois dans l'année, chaque année. Ainsi, le CDD peut être utilisé dans des emplois à caractère saisonnier, pour des tâches qui sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs¹⁸⁰. Ainsi, chaque entreprise peut donc employer le même salarié durant plusieurs saisons successives en CDD, dès lors que l'activité est bien saisonnière¹⁸¹.

¹⁷⁷ Article L1242-2 du Code du travail.

¹⁷⁸ Article L. 1242-8 et L. 1242-8-1 du Code du travail.

¹⁷⁹ Cass. soc., 8 févr. 2006, n° 04-41.279 P.

¹⁸⁰ Article L. 1242-2 du Code du travail.

¹⁸¹ Cass. soc., 15 oct. 2002, no 00-41.759 ; Cass. soc., 16 nov. 2004, no 02-46.777.

Par conséquent, il ne peut être nié l'utilité du CDD pour un remplacement ou pour un travail saisonnier. De même, le CDD répond également aux besoins spécifiques qui attrait au domaine du sport professionnel. D'ailleurs, ce recours au CDD dans ce domaine a été fortement encadré par la loi et notamment la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale a généralisé le recours au CDD pour les sportifs et entraîneurs professionnels¹⁸². Plus précisément, il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique et dérogatoire a dont certaines dispositions du code du travail relatives au contrat à durée déterminée de droit commun ont été écarté¹⁸³. Par exemple, conformément à la spécificité du domaine sportif et donc contrairement au droit du travail commun, le CDD est de principe dans ce domaine. De même, il a été spécifié que, par principe, ce CDD ne peut être inférieure « à la durée de la saison sportive fixée à 12 mois » et supérieures à cinq ans¹⁸⁴. Ainsi, cette loi en prévoyant le recours à un CDD spécifique pour tous les sportifs rémunérés dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société ainsi que pour tous les entraîneurs qui ont comme activité principale rémunérée d'encadrer ces sportifs professionnels salariés, va permettre aux clubs de recruter des sportifs pour leur assurer un revenu relevant d'un cadre stable.

De même, la nature des obligations liées au sport professionnel ainsi que les nombreux aléas sportifs se prête mal à une relation de travail basée sur un contrat à durée indéterminée. En effet, la nature particulière des tâches et de leurs caractéristiques dans la pratique du sport professionnel, sont rythmées par des saisons sportives qui peuvent comprendre certains aléas auxquels il faut remédier de manière rapide et efficace, le CDD est donc outil indispensable par excellence pour répondre à ces besoins spécifiques.

Enfin, au-delà de ces cas très spécifique, le CDD peut répondre, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des salariés. En effet, il peut arriver que les salariés eux-mêmes souhaitent recourir à ce type de contrat afin de pouvoir travailler uniquement sur une période donnée, avec une réelle protection sur cette période. En ce que cela permet une plus grande flexibilité et un meilleur équilibre vie professionnelle et vie familiale qui peut être souhaité. De même, que le CDD est davantage utilisé comme outil

¹⁸² Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale, JORF n°0276 du 28 novembre 2015.

¹⁸³ Articles L 222-2-3 à L.222-9 du Code du sport.

¹⁸⁴ TRICOIT Jean Philippe, "Apports de la loi du 27 novembre 2015 au droit social du sport, : <https://m2droitdusportlille2.wordpress.com/2016/03/23/apports-de-la-loi-du-27-novembre-2015-au-droit-social-du-sport/>

d'impulsion pour insérer les jeunes sur le marché du travail mais également à permettre une réinsertion progressive des séniors sur le marché à travers le CDD dit séniors¹⁸⁵.

Ainsi, le contrat unique de travail se doit de prendre en compte tous ces particularismes afin de pouvoir, un jour, trouver son effectivité en droit français et surtout pour répondre au mieux aux besoins des entreprises et de ses salariés puisque ces situations particulières d'emploi ne disparaîtront pas et ce contrat, comme proposé par les économistes, ne permet pas un accueil efficace de celles-ci.

§2) Les conséquences juridiques et sociales des vides juridiques causés par le contrat unique de travail.

Bien que la proposition de contrat unique de travail comprend de nombreuses mesures, il n'en reste que certaines questions restent en suspens. En effet, dans ce projet, il existe une absence de prévisibilité relative à la mise en place d'un tel contrat notamment sur des dispositifs déjà en place tel que la période d'essai ou les contrats en cours (A) ou encore plus largement sur la situation économique et sociale des salariés. Ces lacunes démontrent que le projet de contrat unique de travail doit être amélioré afin de pouvoir poursuivre les objectifs louables souhaités (B).

A) L'absence de prévisibilité pratique de la mise en place du contrat unique

Parmi les omissions dans la proposition du contrat unique de travail, la période d'essai n'a pas été évoquée dans le dispositif. Or, la période d'essai a son importance dans le sens où elle permet non seulement à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail mais également elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et répondent à ses prétentions ainsi qu'à ses ambitions professionnelles¹⁸⁶. Même si la période d'essai n'a pas un caractère obligatoire quel que soit le type de contrat et qu'elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail pour être valide,¹⁸⁷ elle présente un intérêt non négligeable que ce soit du point de vue de l'entreprise comme du point de vue du salarié. En effet, du côté de l'entreprise, cette période permet, tout d'abord, de pouvoir anticiper l'avenir et proposer différentes missions permettant d'évaluer l'ensemble des compétences du salarié nouvellement embauché afin de faire une projection de ce que ce

¹⁸⁵ Article D1242-2 et suivants du Code du travail.

¹⁸⁶ Article L 1221-20 du Code du travail.

¹⁸⁷ Article L 1221-3 du Code du travail.

salarié pourrait apporter à l'entreprise. De même, cela peut permettre de projeter le salarié vers la réussite, en déterminant ensemble des objectifs et qui constitue un autre moyen d'évaluer les capacités et les compétences du collaborateur. Du côté du salarié, cette période permet de bénéficier d'un accompagnement dans la montée en compétence qui passe très souvent par la désignation d'un référent permettant de l'aider dans son intégration au sein de l'entreprise. De plus, cette période permet de s'approprier le nouvel environnement de travail afin de confirmer ou non la volonté de s'inscrire dans la durée au sein de l'entreprise. Enfin, si pendant cette période les missions ne donnent pas satisfaction aux salariés ou si les compétences du salariés ne sont pas suffisantes pour l'entreprise, puisqu'il n'existe pas de procédure particulière sous réserve du respect d'un délai de prévenance variant selon le temps de présence du salarié au sein de l'entreprise, cette période présente comme avantage de pouvoir rompre le contrat sans passer par une procédure lourde devant être motivée tel que le licenciement et également sans indemnité¹⁸⁸.

Au-delà de ces avantages, depuis plusieurs années, le marché du travail est en perpétuel mouvement et ces fluctuations ont été d'autant plus fortes suite aux mesures exceptionnelles de lutte contre l'épidémie de Covid-19 qui ont bouleversé la vie économique et sociale, en France comme à l'étranger. En effet, les répercussions économiques ont pris une ampleur inédite dans l'ensemble du pays, y compris sur le marché du travail¹⁸⁹. Selon les analyses récentes publiées par l'INSEE, en 2020, la part des personnes de 15 à 64 ans, sans emploi et souhaitant travailler, a augmenté de 0,4 point parmi les 15-64 ans pour atteindre 10,3 %. Conséquence du recul simultané de l'emploi et du chômage, et du fait que les personnes dans le halo sont comptabilisées comme inactives, le taux d'activité a chuté de 0,7 point par rapport à 2019. Le taux d'activité des 15-49 ans a même baissé de 1,0 point, quand celui des 50-64 ans a résisté. C'est pourquoi, la période d'essai fait partie des outils permettant de limiter ces fluctuations au sein du marché du travail en ce que cette période permet de définir des objectifs pour assurer un avenir commun et constitue une chance à saisir afin de s'assurer que l'entreprise, comme le nouveau collaborateur soient en phase sur la mission de l'entreprise.

Par conséquent, le contrat unique de travail ne peut passer sous silence cet outil en son sein en ce qu'il constitue un élément de protection et de sécurisation à la fois pour l'entreprise mais également pour le salarié. Ce passage sous silence est d'autant plus problématique en ce qu'il

¹⁸⁸ Article L.1231-1 du Code du travail.

¹⁸⁹ Rapport de l'INSEE, « Emploi, chômage, revenus du travail », INSEE références, Edition 2021.

existe deux régimes différents pour la période d'essai aujourd'hui. En effet, la période d'essai pour un CDI est déterminée selon la qualification professionnelle du salarié¹⁹⁰ alors pour le CDD, celle-ci est fonction de la durée du contrat de travail¹⁹¹. Ainsi, cette omission pose des difficultés pratiques dans la mise en place éventuelle d'un futur contrat unique. Etant donné que les promoteurs du contrat unique de travail souhaitent que ce contrat unique de travail soit un CDI, il serait légitime de penser que le régime de la période d'essai serait celui du CDI mais cela se heurte de nouveau aux particularités prises en compte par le CDD.

De même, d'autres difficultés pratiques peuvent se poser. En effet, se pose la problématique des contrats en cours dans le cas où le contrat unique de travail trouve son application dans le droit du travail français. Ce nouvel oubli soulève donc la problématique de l'applicabilité de la réforme aux contrats existants. Dès lors, de nombreuses difficultés se posent notamment ceux des salariés actuellement en CDI, seront-ils priver du droit du licenciement ou alors un dualisme sera créer entre des salariés qui, sur des postes similaires, seraient titulaires, les uns d'un CDI « protégé », les autres d'un CDI « nouveau genre ». ¹⁹² Or, l'essence même du contrat unique de travail est de lutter contre un dualisme qui segment le marché du travail français actuellement. De même se pose la question pour les titulaires actuels d'un CDD, le passage en CDI peut-il être immédiat ou une période d'attente d'un renouvellement devra être nécessaire afin qu'il puisse bénéficier également de ce contrat unique de travail, ce qui perpétue encore pendant une certaine période des inégalités entre les salariés sur le marché.

Enfin, ces propositions de contrat unique n'évoquent pas le statut des agents du secteur public dont bénéficie en France plus d'un salarié sur quatre. Or, la principale inégalité, de droit et de fait, est moins celle existant entre CDI et des CDD du secteur privé que celle existant entre d'un côté le statut de la fonction publique et de nombreuses entreprises publiques, avec en particulier la sécurité quasi totale d'emploi, de l'autre la situation des travailleurs du secteur privé, qu'ils soient en CDI ou en CDD.

Par conséquent, il est nécessaire de prendre en compte l'ensemble de ces particularités afin qu'un tel contrat et surtout ces promoteurs puissent trouver l'espoir de trouver son applicabilité au sein d'un système français particulier. Autant d'interrogations qui se posent

¹⁹⁰ Article L 1221-19 du Code du travail.

¹⁹¹ Article L 1242-10 du Code du travail.

¹⁹² LOKIEC Pascal, « le contrat de travail unique, une fausse bonne idée ! » *Recueil Dalloz*, 2014 p.24.

suite à ces omissions dans la proposition faite d'un contrat unique de travail qui va à l'encontre de la volonté même de mettre fin aux inégalités et insécurités présentes sur le marché du travail français

B) L'absence de prévisibilité quant à la protection des salariés

Parmi les propositions du contrat unique de travail, il est prévu que les entreprises souhaitant licencier devront payer une taxe en fonction du nombre de licenciements, qui serait destinée à indemniser les salariés licenciés mais également à alimenter la caisse d'assurance chômage. Plus particulièrement, il a été proposé par Cahuc et Kramarz dans leur rapport daté de 2005, le paiement d'une indemnité de licenciement croissante avec l'ancienneté mais décroissante en pourcentage des salaires versés par l'entreprise depuis l'embauche, afin de dissuader les entreprises de licencier. Or, cette proposition traduit une sorte de confusion entre les indemnités légales et conventionnelles contrepartie de l'utilisation régulière du droit de licencier et les dommages et intérêts dus en plus et les conséquences du recours abusif ou irrégulier à ce droit. Ainsi, la fonction de réparation associée à ce type de dommages et intérêts semblent totalement disparaître avec le contrat unique du travail au profit d'un objectif purement économique allant même jusqu'à aller à l'encontre du principe civiliste de la réparation intégrale¹⁹³. De même, la distinction entre l'indemnité de licenciement et l'indemnité légale de licenciement disparaît également. En effet, la première désigne les dommages et intérêts versés par l'employeur en raison d'une rupture injustifiée du contrat de travail. Il s'agit d'une indemnité consécutive à un licenciement illégitime, sans motif valable et injustifié. La seconde constitue un droit minimal du travailleur qui a été licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde. En pratique, elle désigne la somme d'argent versée au « salarié congédié sans avoir commis de faute grave, alors qu'il compte une certaine ancienneté dans l'entreprise »¹⁹⁴. Ainsi, elle n'est pas allouée pour compenser l'exercice abusif du droit de licencier, mais plutôt pour couvrir l'usure de l'employabilité.

Par ailleurs, Michel Camdessus a proposé dans son rapport « *un système de bonus-malus sur les cotisations sociales payées par l'entreprise tenant compte du nombre d'embauches et de*

¹⁹³ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole », *op.cit.*

¹⁹⁴ CORNU G., Vocabulaire juridique, Paris, 2017, PUF, p. 538.

licenciements au cours de l'année »¹⁹⁵. Or, cette mesure reviendrait à associer toute rupture de contrat de travail à une cause économique. Or, un tel raisonnement entraînerait une omission des autres motifs de rupture du contrat tel que le licenciement résultant d'une modification refusée par un salarié d'un élément essentiel du contrat consécutive à une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. En effet, il est difficilement justifiable d'imposer le paiement d'une taxe étant donné que la rupture du contrat de travail n'est pas synonyme d'une perte économique d'emploi. En effet, si dans cette situation, le salarié a certes le droit de refuser une modification du contrat, son emploi n'est pas, en effet, menacé. Ainsi, l'employeur n'est pas vraiment incité à prendre en compte la valeur sociale de l'emploi. Ainsi, un tel système risquerait à amener à la réflexion selon laquelle le droit du travail essentiellement est dominé par la recherche exclusive de l'efficacité économique voire même à une sécurisation à sens unique des relations de travail dans l'avantage exclusif de l'employeur¹⁹⁶.

En outre, l'instauration d'une telle taxe paraît insuffisante face à la suppression de toutes les indemnités de rupture du contrat qui sont prévues actuellement dans le système français. En effet, un tel système entraîne la suppression des indemnités de licenciement qui ont pour fonction principale de garantir un minimum de revenu au salarié à la fin de son contrat. Tel est le cas également pour l'indemnité de précarité versé à la fin du CDD. Ainsi, il apparaît qu'à travers cette taxe, seul le chômage est indemnisé mais plus la rupture du contrat en elle-même qui garantit à son niveau un certain niveau de protection. D'autant plus que cette taxe est proportionnelle au nombre de licenciement, dès lors le montant des sommes versées peuvent être très variables et les montants ne peuvent être connus à l'avance pour le salarié, ce qui n'est pas sécuritaire.

De même, ce système ainsi proposé apparaît d'autant plus contestable dans le cas où la rupture du contrat de travail est causée par l'inaptitude du salarié. En effet, le salarié déclaré inapte perçoit des indemnités afin de compenser la rupture de son contrat de travail, indemnités qui sont d'autant plus élevée lorsque cette inaptitude a une origine professionnelle puisque celui-ci a le droit à une indemnité d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'une indemnité spéciale de licenciement d'un moins au moins égal au double

¹⁹⁵ CAMDESSUS Michel, *Le sursaut, vers une nouvelle croissance pour la France*, *op.cit.*

¹⁹⁶ RADE Christophe, QUEZEL-AMBRUNAZ Christophe., « Controverse : prendre l'exigence de réparation adéquate au sérieux ? », *Dr. soc.* 2018, p. 218 et s. et Mouly J., « Le plafonnement des indemnités de licenciement injustifié devant le Comité européen des droits sociaux. Une condamnation de mauvais augure pour la "réforme Macron" ? », *Dr. soc.* 2017, p. 745.

de l'indemnité légale de licenciement versée sans conditions d'ancienneté. Or, avec le contrat unique de travail non seulement l'obligation de reclassement est supprimée mais également les avantages indemnitaires associés à ce type de rupture. Par conséquent, le contrat unique de travail semble ne pas apporter suffisamment de protection en contrepartie de la latitude accordée aux employeurs dans le pouvoir de rupture du contrat de travail.

De même, avec un tel système, il n'existe aucune garantie d'avoir suffisamment de ressource à la rupture du contrat. En cela, l'économie semble prendre le pas sur le social. Incidemment, l'individu au travail est relégué au second plan. Avec ce nouveau système même si la protection du salariat est souvent énoncée, la viabilité de l'entreprise reste le sujet le plus important pour les réformateurs. Par conséquent, un tel système semble entraîner une certaine situation de précarisation pour pour le salarié normalement partie considéré comme la plus faible au contrat de travail et devant être de ce fait protégé. Or la France s'est engagée, par les conventions internationales, à garantir une protection suffisante au salarié et il découle de cet engagement la nécessité de la stabilité des relations de travail.

Ainsi, en termes de gestion des ressources humaines, « la suppression de l'obligation de reclassement et son remplacement par une taxe de licenciement risquerait de libérer les entreprises de toute obligation vis-à-vis de leurs salariés ». En effet, le système mis en place à travers le contrat unique de travail à libérer l'entreprise de ses obligations en terme sociale vis-à-vis du salarié et voire à déresponsabilisation de l'entreprise en ne faisant plus peser les conséquences de la rupture du contrat de manière directe mais plutôt d'une manière indirecte par le versement d'une taxe. Or, un des objectifs même du contrat unique de travail était d'internaliser le coût social du licenciement. C'est en ce sens que le contrat unique de travail se doit de s'améliorer.

Ainsi, le contrat unique de travail ne peut être introduit dans le droit du travail français suite aux différentes mesures qui apparaissent à la fois contestables et dangereuses. Les suppressions des différentes garanties qui sont opérées dans un objectif d'apporter une plus grande flexibilité, ne permettent pas de garantir le besoin de protection qui est d'autant plus nécessaire. De même, les différents points qui ont été passés sous silence dans le projet ne confortent pas l'idée qu'il faille réfléchir à l'instauration d'un tel contrat. Toutefois, de nombreux facteurs peuvent contribuer au perfectionnement du projet proposé, afin de prendre en compte les éléments intéressants qui y sont proposés tout en palliant aux différentes difficultés qu'il peut poser.

Chapitre 2 : La proposition d'un contrat unique de travail plus adapté

L'objectif même de la conception d'un contrat unique de travail est d'instaurer un système plus protecteur notamment en assurant à chaque salarié un parcours professionnel permettant de faire face aux nombreux aléas pouvant se produire tout au long de leur vie. Ainsi, le contrat unique de travail a été ainsi conçu sur la base de l'instauration d'un système plus protecteur reposant notamment sur l'amélioration du droit du licenciement au sein du droit du travail français. L'objectif étant de créer un modèle plus sécurisant du fait d'une flexibilité accordée aux entreprises quant à la rupture du contrat de travail (Section 1). En outre, le contrat unique de travail pourrait permettre de mettre en place un système plus adaptable reposant notamment sur la clarté et la stabilité et plus particulièrement sur un droit conventionnel étant utilisé comme garant de protection et d'efficacité, s'étant révélée nécessaire à la suite de la crise sanitaire (Section 2).

Section 1 : La nécessité d'instaurer un système plus protecteur du salarié

Ce besoin de sécurité et de protection, d'autant plus ressenti par la crise sanitaire, peut être satisfait par une protection plus importante notamment dans le cadre de la rupture du contrat de travail. En effet, le contrat unique de travail pourrait être utilisé comme moyen de proposer un système de licenciement plus adapté aux besoins tant des employeurs que des salariés (Paragraphe 1). De même, cette protection peut également être permise en proposant un contrat unique de travail accès davantage vers la formation. En effet, la formation est un outil incontestable pour sécuriser les emplois, en ce qu'il favorise l'insertion voire la réinsertion des salariés et en ce qu'il permet de posséder les armes nécessaires pour s'adapter à un marché du travail toujours plus fluctuant et concurrentiel. Ainsi, la formation peut s'avérer être une forme de garantie de la protection et de la sécurité, répondant aux différents besoins actuels (Paragraphe 2).

§)1) la protection du salarié par le droit du licenciement

Depuis plusieurs années, il est de plus en plus constaté que le système actuel de licenciement semble de plus en plus inefficace de par les nombreux contournements et remises en cause qui sont avérés (A). De ce constat de nombreuses propositions

d'amélioration de la procédure de licenciement pensé dans un objectif de sécurisation et de protection ne peuvent être ignorées afin de réfléchir à un contrat unique de travail plus adapté (B).

A) Le constat de l'inefficacité du système actuel de licenciement

La proposition d'un contrat unique de travail est un outil permettant non seulement de mettre en lumière le dysfonctionnement dans le système actuel du licenciement mais également de proposer un moyen de palier à ceux-ci. En effet, si plus en plus de licenciements individuels sont des licenciements économiques déguisés, un autre constat a également été établi qui est celui selon lequel les licenciements sont longs, coûteux, et créent beaucoup d'insécurité pour l'entreprise. Ce qui n'est pas sans conséquence puisque notamment cette incertitude dans laquelle se trouve l'employeur d'évaluer a priori le montant des sommes qu'il devra au salarié dont il envisage de rompre le contrat, causerait alors une forme de « frilosité dans le dynamisme entrepreneurial » ce qui nuirait donc à l'efficacité économique et donc aurait des répercussions sur l'emploi ¹⁹⁷D'autant plus, la longueur des procès, induite pour partie de cette incertitude et plus généralement de l'insécurité juridique née de l'inadéquation du droit social au contexte dans lequel il prospère ainsi que de la boulimie législative, se traduit par une atteinte aux droits fondamentaux, spécialement ceux issus de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH). C'est donc en ce sens que les économistes ont paru pertinent de fixer forfaitairement ou par un maximum les dommages et intérêts liés à l'absence de cause sérieuse de licenciement¹⁹⁸. Toutefois, il serait possible de s'interroger sur la constitutionnalité d'une telle construction législative en raison du droit à réparation intégrale du préjudice subi. La position du Conseil constitutionnel qui ne condamne le texte que sur le terrain des différences entre entreprises suivant leur taille permet donc de conclure à la constitutionnalité de barèmes, donc des montants liés à l'ancienneté. Pour autant, cette position pourrait être contraire à certains textes internationaux et européens tels que L'article 24 de la Charte sociale européenne consacrant « *le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée* » et l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT qui exige le « *versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée* » ont été mobilisés.

¹⁹⁷ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole », *op.cit.*

¹⁹⁸ *Ibid.*

En outre, cette remise en cause progressive de la procédure de licenciement elle-même se matérialise également par la remise en cause du barème Macron instauré par les ordonnances de 2017¹⁹⁹. En effet, le barème dit Macron a suscité de très nombreux débats jurisprudentiels et malgré l'avis de la Cour de cassation du 17 juillet 2019²⁰⁰ qui reconnaît la conventionalité du barème et la nécessité de l'appliquer, de nombreux tribunaux continuent de l'écarter quand il ne permet pas d'indemniser convenablement le salarié. Plus récemment, par deux arrêts du 11 mai 2022²⁰¹, la Cour de cassation estime que le barème d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse est bien conforme à la Convention n° 158 de l'OIT et écarte également toute possibilité pour les juges du fond de procéder à un contrôle in concreto lors de la mise en oeuvre du barème, confirmant ainsi la position prise dans ses deux avis du 17 juillet 2019. Rappelons que cette disposition a été introduite par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et inscrit à l'article L. 1235-3 du Code du travail, un barème prévoyant qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et en l'absence de réintégration du salarié dans l'entreprise, le juge octroie à ce dernier une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des minimums et des maximums qui varient en fonction de l'ancienneté du salarié. Le barème est obligatoire depuis le 24 septembre 2017, et doit s'appliquer hormis en cas de licenciement entaché d'une nullité résultant de la violation d'une liberté fondamentale, de faits de harcèlement moral ou sexuel, d'un licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice, d'une atteinte à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la dénonciation de crimes et délits, de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ou des protections dont bénéficient certains salariés. L'objectif assumé des ordonnances était de « rendre les règles régissant la relation de travail plus prévisibles et plus sécurisantes pour l'employeur comme pour les salariés. Ainsi, le barème matérialisé d'ores et déjà une prise de conscience du caractère insécuritaire que peut présenter la procédure de licenciement. Toutefois, ce barème a fait l'objet de nombreuses résistances de la part de certains conseils de prud'hommes ainsi que de la part des cours d'appel qui ont écarté son application. C'est pourquoi la Cour de cassation vient affirmer l'exclusion de toute possibilité pour les juges de fond de procéder à un contrôle in concreto qui tient compte de la situation personnelle du

¹⁹⁹ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, JORF n°0223 du 23 septembre 2017.

²⁰⁰ Cass. ass. plén., avis, 17 juill. 2019, n°19-70.011 P : D. 2019. 1916, note T. Sachs ; RDT 2019. 693, étude J.-P. Marguénaud ; RTD civ. 2020. 59, obs. P. Deumier.

²⁰¹ Cour de cassation, chambre sociale, assemblée plénière, 11 mai 2022, n°21-14.490, FP-B+R - 9 Cour de cassation, chambre sociale, assemblée plénière, 11 mai 2022, n°21-15.247, FP-B+R.

salarié et leur permettait de déroger aux montants prévus à l'article L.1235-3 du code du travail²⁰². Enfin, les délais de prescription de l'action en justice font l'objet également de critique. En effet, pour certains auteurs, la limitation du risque pour l'employeur devrait s'accompagner de l'obligation faite au salarié d'agir en justice dans des délais raisonnables. Le mouvement législatif va d'ailleurs dans le sens de leur réduction, la loi du 14 juin 2013 transcrivant dans le Code du travail les propositions de l'ANI du 11 janvier 2013 ayant réduit à deux années au lieu de 5 précédemment la plupart des délais de prescription. De tels délais de deux années paraissent encore longs, comparés à ceux qui existent dans d'autres pays. Cela étant, l'ordre public de protection exige un délai de prescription relativement long²⁰³.

Ces nombreux constats rendent la procédure de licenciement de moins en moins efficace et adapté aux besoins d'aujourd'hui. Également, ces constats amènent à ce que de nombreux auteurs ont pensé à des modèles pouvant rendre plus adaptable la procédure de licenciement. Propositions que les promoteurs d'un contrat unique de travail peuvent prendre en compte dans la quête d'une conciliation entre les besoins de sécurité et de flexibilité des entreprises.

B) L'amélioration nécessaire de la procédure de licenciement

Face aux nombreux constats effectués sur la procédure de licenciement, il apparaît que de nombreux auteurs ont réfléchi à l'amélioration de la procédure de licenciement voire au développement de méthodes alternatives au licenciement. En effet, pour Laurent Garrouste, par exemple, il serait nécessaire de durcir la procédure de licenciement afin d'assurer plus de protection en contrepartie d'une flexibilité offerte aux entreprises²⁰⁴. En effet, pour l'auteur, il ne faut pas plus mais moins de flexibilité et ceci pour des raisons démocratiques, sociales et sanitaires en ce que l'état des licenciements témoigne en premier lieu de ce trop plein de flexibilité. Plus précisément, il souhaiterait qu'au lieu de libéraliser le régime du licenciement, il faudrait le durcir. En effet, selon lui, le fait que trois licenciements sur 4 soient prononcés pour motif personnel témoigne d'un droit trop souple. De même, les règles existantes sont en effet facilement contournées, rien n'étant plus facile pour un employeur de maquiller un licenciement pour motif économique en licenciement pour motif personnel²⁰⁵. Ainsi, il conclut sur le fait que l'acte de licencier, quelque soit son motif, doit être soumis au droit, son

²⁰² <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/la-cour-de-cassation-valide-definitivement-le-bareme-macron>)

²⁰³ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole », *op.cit.*

²⁰⁴ GARROUSTE Laurent, « Contrat unique de travail et flexisécurité, pourquoi s'y opposer ? » *op.cit.*

²⁰⁵ *Ibid.*

irrégularité doit être sanctionnée par une réintégration du salarié dans son poste et non une simple indemnisation. De même, il ajoute que sa motivation doit être étroitement contrôlée, le pouvoir de prononcer une sanction de licenciement pour motif disciplinaire doit échapper à l'employeur qui ne saurait être juge et partie. Proposition qui s'avère être strictement opposé à la proposition des initiateurs du projet de contrat unique de travail puisque ceux-ci propose au contraire de supprimer une grande partie du contrôle du juge. Plus globalement, Laurent Garrouste, va plus loin en proposant de remettre en cause le droit de licencier au nom du droit à l'emploi. En effet, l'idée serait non seulement de durcir le licenciement mais de développer d'autres alternatives avant de procéder au licenciement d'un salarié. Ce fut notamment le mot d'ordre pendant la crise de la Covid 19 où le mot d'ordre était « Il faut sauver les contrats ! »²⁰⁶. En effet, si le licenciement n'a pas été interdit pendant la crise, il s'est agi de l'éviter grâce notamment à une réorganisation des conditions de travail avec la généralisation de l'activité partielle dont l'objectif est de permettre au plus grand nombre d'entreprises d'essayer de conserver leurs salariés au maximum pendant cette crise. De même, la généralisation de l'activité partielle a permis également d'empêcher les employeurs de recourir au motif de la force majeure afin de justifier la rupture anticipée de CDD ou encore la résolution de plein droit des CDI²⁰⁷.

Toutefois, le durcissement de la procédure de licenciement ainsi proposé par Laurent Garrouste semble délicate et contradictoire face aux besoins de flexibilité des entreprises qui s'est révélé de plus en plus présent suite à la crise sanitaire. En effet, rappelons que la procédure de licenciement du fait qu'elle soit considérée comme stricte longue et couteuse, aurait pour effet de dissuader les employeurs d'embaucher et de recourir davantage aux contrats précaires pour répondre à leur besoins. Par conséquent, il s'avère difficile de proposer un durcissement engendrant une moindre flexibilité.

Ainsi, il faudrait mettre en place de nouvelles actions afin de protéger le salarié contre le licenciement en incitant les entreprises en difficulté à privilégier des solutions qui préservent l'emploi plutôt que de se livrer trop rapidement à des programmes de sauvegarde de l'emploi (PSE), de proposer des aménagements du contrat de travail tout en conservant l'accord préalable du salarié, comme ce fut le cas durant la crise sanitaire de façon plus modérée.

²⁰⁶ GEA Frédéric, « État d'urgence sanitaire et (droit du) travail », *Dalloz actualité*, Dossier, 1 er avr. 2020, URL : <https://www.dalloz-actualite.fr/dossier/etat-d-urgence-sanitaire-et-droit-du-travail#.XpBmpJk6-Uk>.

²⁰⁷ FABRE Alexandre, « Il faut sauver les contrats de travail ! » *Revue de Droit du travail*, Avril 2020, p.2.

Ainsi, l'idée serait de proposer une flexibilité dans le flux de l'entreprise par d'autres moyens que licenciement et l'adaptabilité qui caractérise le contrat unique pourrait le permettre.

Au-delà d'effectuer des changements dans la procédure de licenciement comme prôner par beaucoup d'auteurs, d'autres d'outils peuvent être mobilisés afin de garantir une conciliation entre le besoin de flexibilité des entreprises et une protection de l'emploi des salariés tel que la formation. Formation qui devrait alors faire partie intégrante du projet de contrat unique de travail afin de poursuivre sa quête de sécurisation.

§2) La protection par l'accès à la formation

Protéger l'emploi dans l'entreprise est un objectif essentiel du droit du travail mais également un objectif constitutionnel en ce que le point 5 du préambule de la Constitution de 1946 intégré à la Constitution de 1958 affirme le droit de tout citoyen à obtenir un emploi. Ainsi, la formation s'avère être un outil nécessaire dans le parcours professionnel du salarié (A) en ce qu'il permet de sécuriser et de protéger les emplois de chaque salarié dans l'entreprise de part les compétences et les connaissances qu'elle permet d'acquérir(B).

A) La nécessité de la formation dans le parcours professionnel du salarié.

Nouvel enjeu des politiques publiques, clé de voûte des programmes électoraux présidentiels (UMP, UDF et PS) dans le domaine social, la formation professionnelle continue occupe aujourd'hui une place centrale dans les réflexions sur les évolutions des relations du travail en France mais, plus largement, au sein de l'Union européenne. En effet, la formation est présentée comme une alternative à l'insécurité juridique générée par les licenciements économiques. Si elle a « *pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale* »²⁰⁸, elle se trouve, dans le même temps, investie d'une fonction de régulation des rapports de travail. Elle s'inscrit alors pleinement dans la réflexion sur la « *sécurisation des parcours professionnels* », terme consacré par la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et

²⁰⁸ Article L.900-1 du Code du travail.

portant diverses dispositions d'ordre économique et social ²⁰⁹. Aujourd'hui, la formation professionnelle est un des moyens mis à la disposition des entreprises afin de remplir leur obligation de gestion des compétences des salariés. En effet, selon l'article L6321-1 du code du travail, l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Ainsi, l'employeur se doit de proposer des formations ayant pour objectif de participer au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, actions prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences.

Etant donné cette obligation faite à l'employeur, la formation professionnelle est un outil dont l'employeur doit se doter en ce qu'elle permet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelles de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale et de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, de leur conjoint ou de leurs ascendants en situation de dépendance²¹⁰. En effet, depuis les années 1970, la formation s'est construite dans le cadre de l'environnement économique et social dominant à la fin du siècle précédent. ²¹¹

Sur le plan économique, la formation est un investissement dont la rentabilité doit se mesurer. Sur le plan social, la protection de l'emploi est un but du droit du travail et les droits sont liés essentiellement aux statuts, ce qui entraîne une sectorisation entre les dispositifs destinés aux salariés et aux demandeurs d'emploi. Par conséquent, elle était, d'un côté, un outil intégré dans une politique globale de ressources humaines de l'entreprise, de l'autre elle était un moyen d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi. ²¹² Les partenaires sociaux en 2003, suivis par le législateur en 2004, changent la donne et introduisent la personne au centre du dispositif, en insistant sur son droit d'initiative concernant ses besoins de formation et sur la nécessité de sa progression dans le cadre d'un parcours professionnel.

²⁰⁹ Loi. no 2006-1770, 30 déc. 2006, JO 31 déc.

²¹⁰ Article L6311-1 du Code du travail.

²¹¹ BOIDIN Bruno, ZUINDEAU Bertrand, « Socio-économie de l'environnement et du développement durable : état des lieux et perspectives », *Mondes en développement* 2006/3 (n° 135), p.7.

²¹² BERTA Nathalie Berta et PUCCI Muriel « La protection de l'emploi comme instrument de régulation : l'internalisation du coût des licenciements », *la lettre OPEN edition Journals*, 2006,p. 60.

C'est notamment la loi du 24 novembre 2009 est capitale puisque celle-ci ouvre la voie d'une reconnaissance, en matière de formation, des droits liés à la personne au-delà les statuts.²¹³

Aujourd'hui, la formation n'est plus seulement l'outil d'une politique globale des ressources humaines et un moyen d'insertion, c'est aussi un moyen essentiel pour apporter une sécurité professionnelle. Cependant, le droit de la formation subit de plus en plus l'influence du droit administratif et du droit de la consommation, l'introduction du concept de sécurité professionnelle n'est pas révélatrice d'une nouvelle influence forte : celle du droit de la protection sociale. Jacques Barthélémy pose le problème dans toute son ampleur. « *Le droit à l'employabilité induit celui du risque d'inemployabilité par l'assurance formation. Celle-ci peut prendre place dans le droit de la protection sociale* »²¹⁴. À partir de ce constat, il convient de s'interroger sur le fait de savoir si les logiques à l'œuvre, dans le nouveau droit de la formation professionnelle peuvent être lues à partir de la grille conceptuelle habituellement utilisée en matière de protection sociale : régime, garanties collectives, assurance, bénéficiaires, risques, prestations. Elle peut conduire à considérer que la sécurisation des parcours professionnels par la formation pourrait constituer un élément de protection sociale intégré dans un ensemble plus vaste de sécurisation des parcours.

Ainsi, le contrat unique de travail ne peut voir le jour sans intégrer en son sein la formation, en ce qu'elle représente un outil de sécurisation indéniable. Il est d'autant plus envisageable de penser un contrat de travail unique qui utilise la formation comme outil dans sa quête de sécurisation et de protection de l'emploi de par différents dispositifs ayant le mérite d'être perfectionnés.

B) La formation au service de la sécurité et de la protection de l'emploi.

L'objectif même de la formation est de garantir l'employabilité du salarié pour sécuriser son parcours professionnel et donc ainsi amené à davantage de protection dans celui-ci. Cette employabilité passe nécessairement par l'acquisition de nouvelles compétences et d'une adaptation permanente au contexte de l'emploi et aux besoins du marché du travail en perpétuel mouvement. C'est de ce concept que « *la notion de formation tout au long de la vie* » a fait son apparition par la loi n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, qui va permettre à tout salarié de suivre une formation tout en

²¹³ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, JORF n°0273 du 25 novembre 2009.

²¹⁴ BARTHELEMY Jacques, « L'assurance formation, une garantie sociale », *Dr. soc.* 2008, p. 120.

percevant des compensations financières de la part de son employeur²¹⁵. De part cette loi, le gouvernement a émis le souhait d'enrichir les lois concernant le système français de formation. En effet, jusqu'à cette loi, des dispositifs de formations ont été mis en place mais aucun droit à la formation n'était encore instauré dans le système français et les partenaires sociaux ont voulu de part cette loi rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle en développant de nouveaux dispositifs et différents modes d'accès à la formation. Ils visent également à réduire les inégalités d'accès à la formation.

Ainsi, la formation tout au long de vie constitue aujourd'hui l'outil par excellence permettant l'acquisition et la reconnaissance de compétences de plus en plus élevés afin d'être durablement qualifié pour rester durablement dans l'emploi. De nombreuses lois ont actés dans ce sens que la formation est un facteur de sécurisation majeure avec la loi 4 mai 2004²¹⁶ créant le droit individuel à formation DIF permettant au salarié de se constituer un capital de temps de formation de 20 heures par an pour un salarié à temps plein, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures pour suivre une formation. La mise en œuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur, le choix de la formation devant faire l'objet d'un accord avec ce dernier.²¹⁷ Ce DIF sera remplacé par le compte personnel de formation (CPF) par la loi du 5 mars 2014.²¹⁸ Ce compte est destiné à toute personne âgée d'au moins 16 ans, en emploi, à la recherche d'un emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et de réinsertion ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail et sa fermeture s'opérera au moment où le salarié est admis à faire valoir tous ses droits à la retraite. La principale innovation par rapport au DIF réside dans le fait que le CPF est transférable. Autrement dit, les heures demeurent acquises en cas de changement de statut, de situation professionnelle ou de perte d'emploi. L'ambition CPF est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel notamment avec le compte professionnel de prévention (C2P) et le compte d'engagement citoyen (CEC), le CPF constitue le compte personnel d'activité (CPA) qui vise à renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité²¹⁹. Par conséquent, la formation

²¹⁵ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, JORF n°105 du 5 mai 2004.

²¹⁶ *Ibid* p.74.

²¹⁷ Article L. 6323-1 et s. du Code du travail.

²¹⁸ LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, JORF n°0055 du 6 mars 2014.

²¹⁹ Article L 5151-1 du Code du travail.

apparaît comme l'outil indispensable de l'avenir professionnelle c'est notamment dans ce sens que certains auteurs affirment que « *l'avenir du travail dépend principalement d'une formation professionnelle continue se réalisant sous 3 formes complémentaires interdépendantes que sont insertion dans le marché du travail avec la formation initiale, maintien dans l'employabilité par des formations, partie intégrante du CT et du temps de travail qui permet adaptation, polyvalence et évolution dans les métiers et tremplin vers transitions pro avec GPEC, CPF* »²²⁰.

C'est pourquoi, au fur et à mesure des années de nombreux outils ont été créés pour développer cette employabilité. Parmi eux, a été créé le plan de développement des compétences, qui recense les actions de formation mises en place par l'entreprise pour ses salariés dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires²²¹ et qui permet donc à l'employeur de respecter son obligation d'adapter le salarié aux évolutions de son poste de travail afin de veiller à leur employabilité et faire en sorte qu'il soit toujours en situation d'avoir ou de trouver un emploi. Un employeur qui négligerait cette obligation en ne formant pas ou peu ses salariés peut se voir condamné à leur payer des dommages et intérêts de ce seul fait²²².

En outre, le projet de transition qui se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF), supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019, est destiné aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation. Enfin, la reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite *Pro-A*, vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession. Il peut aussi s'agir de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Pour cela, il est mis en place soit une formation en alternance, soit par une validation des acquis de l'expérience (VAE).

De ce fait, un nombre d'outils ont été créés pour aider le salarié à construire, en connaissance de cause, son parcours professionnel dont il convient, dès lors, plus de veiller au perfectionnement des outils existants et à leur adaptation aux salariés ainsi qu'à une meilleure information sur leur existence afin de les aiguiller au mieux sur les démarches à accomplir pour constituer leur parcours professionnel. D'ailleurs, le Danemark a réussi à obtenir un taux de chômage des 18-25 ans y est non seulement parmi les plus bas de l'Union européenne mais

²²⁰ OUAISSI Haiba, *Le travail de demain rénovation ou révolution ? op.cit.*

²²¹ Article L 6321-2 du Code du travail.

²²² Cass. soc., 23 nov. 2007, no 06-40.950.

il est aussi inférieur au taux de chômage moyen dans ce pays (2.5 % en avril 2022) à un accès renforcé à la formation²²³ (contre la France qui a consacré 13 milliards en 2022 à la formation professionnelle)²²⁴ ; une indemnisation généreuse du chômage (jusqu'à 1845 € par mois pendant six mois) et une obligation de rechercher très activement un emploi sous peine d'en perdre le bénéfice.

Ainsi, les prôneurs du contrat unique de travail doivent davantage se concentrer sur cet outil qui a déjà fait l'objet de réussite dans d'autres pays et qui s'avère aujourd'hui essentiel en ce qu'il permet au salarié de protéger son emploi ou du moins sécuriser au mieux son parcours professionnel. Dans cette quête de davantage de flexibilité au sein des entreprises, la formation permettrait d'offrir cette sécurité que les salariés ont besoin afin de pouvoir évoluer dans leur vie professionnelle.

Outre l'amélioration de la procédure de licenciement ou encore la mobilisation de la formation comme outil permettant d'assurer ce meilleur équilibre entre flexibilité et protection, le contrat unique de travail peut également être fondé sur d'autres outils permettant de créer un système plus adaptable. Système qui s'est avéré nécessaire de changer suite à la crise sanitaire, et l'utilisation à bon escient du droit conventionnel pourrait permettre de créer un contrat unique de travail pouvant proposer ce nouveau système.

Section 2 : La nécessité de proposer un système plus adaptable

La crise sanitaire a eu des impacts sans précédent dans la vie économique et sociale de chaque salarié. En effet, celle-ci a entraîné notamment la découverte de nouvelles organisations et a permis de mettre en lumière de nombreuses inégalités et de carences qui existent aujourd'hui dans le système actuel français. Cette crise vient donc souligner à nouveau la nécessité de mettre en place un modèle plus adaptable reposant sur une clarté et une stabilité qui sont des éléments nécessaires à un système plus protecteur face aux nombreux aléas pouvant toucher le travail et l'emploi (Paragraphe 1). Suite à cette crise, il peut s'avérer notamment intéressant d'axer le contrat unique de travail sur le développement d'un droit conventionnel basé sur la revalorisation du travail et permettant de garantir cette conciliation nécessaire entre sécurité et efficacité économique. Le droit conventionnel peut ainsi apparaître comme un outil d'amélioration du contrat unique de travail (Paragraphe 2).

²²³ <https://fr.countryeconomy.com/marche-du-travail/chomage/danemark>

²²⁴ Rapport - *Budget prévisionnel*, France Compétences 2022, 25 novembre 2021, p.2.

§1) La covid : la mise en lumière de la nécessité d'un modèle plus adaptable

La Covid-19 a causé, par son ampleur et ses répercussions, une crise économique et sanitaire sans précédent dans l'histoire récente de l'humanité, dont nous commençons seulement à sortir progressivement aujourd'hui. Cette crise alors mis en lumière que l'état actuel du droit français n'est pas en capacité de faire face à une crise d'une telle ampleur et un droit d'urgence a donc été crée qui a permis de mettre en avant qu'il était nécessaire de mettre en place un système reposant sur la clarté, la stabilité ainsi que la prévisibilité (A). Toutefois, un tel droit conçu dans l'urgence n'est pas sans risque puisque ce droit dérogatoire caractérisé par de multiples textes va à l'encontre de la sécurité juridique devant être assurée. (B)

A) La nécessité d'un système reposant sur la clarté, stabilité et prévisibilité

En France, sous l'effet de cette crise, la croissance économique a fortement reculé et de nombreux secteurs de l'économie ont été mis à l'arrêt. Ce recul de la croissance économique s'est accompagné d'une transformation radicale des modes d'organisation du travail, dictée à la fois par l'impératif de continuité de l'activité et par celui de la protection de la santé des salariés²²⁵. Ainsi, sous l'effet des changements provoqués par l'épidémie de la Covid-19, le droit du travail s'est profondément transformé un droit spécial du travail, né de la crise sanitaire, a été mis sur pied et de nouveaux enjeux et questions ont émergé. En effet, cette crise a créé un droit de l'urgence partant du postulat que pour faire face aux perturbations causées par la survenance d'un évènement, les pouvoirs publics jugent nécessaire d'apporter des ajustements temporaires. Dès lors, cette première approche envisagée qui semble être un premier pas vers la démonstration que le droit du travail actuel n'est pas adapté aux évolutions²²⁶. Ainsi, aux prémices du confinement, il s'agissait surtout de sauvegarder les contrats de travail en cours par divers mécanismes de suspension indemnisée, allant de l'activité partielle aux arrêts de travail en tous genre et il a été également proné l'idée d'éviter de recourir au licenciement en passant notamment par la réorganisation des conditions de travail²²⁷. Ainsi, plusieurs mesures ont été mises en place afin de respecter la ligne directrice de ce droit d'urgence. Tout d'abord, il était prévu, d'une part, d'étendre à l'accord d'entreprise la faculté de déroger aux règles relatives à la durée, au renouvellement et

²²⁵ DOUAOUI Malik, « Le droit du travail face à la Covid-19 : les nouvelles métamorphoses du droit du travail » *Jurisprudence Sociale Lamy*, N° 527, 7 octobre 2021, p.2.

²²⁶ MAURY Florence, « Droit du travail - Entreprise versus Covid-19 : adaptation et transformation du droit du travail », *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires* n° 21-22, 26 Mai 2022, p.20.

²²⁷ ICARD Julien, « Le licenciement pour motif économique et la crise sanitaire » *Dr. soc.* 2020, p. 602.

à la succession des CDD sur un même poste ou avec un même salarié²²⁸. En effet, l'article 41 de la loi du 17 juin 2021 a eu pour objet de permettre aux employeurs de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de covid-19 en prévoyant des possibilités de dérogation, par accord d'entreprise et de façon temporaire à divers articles du Code du travail relatifs notamment au recours aux CDD²²⁹. Dès lors, il a été permis aux entreprises de « *prolonger pendant une période limitée ces CDD et ces contrats d'intérim* », afin de « *pourvoir rapidement à des besoins en main-d'oeuvre nouveaux pour répondre aux commandes et nécessités du marché* ». Par conséquent, non seulement une telle mesure rappelle que le contrat à durée déterminée présente comme avantage majeure de pouvoir répondre de manière rapide et efficace aux besoins fluctuants de l'entreprise mais surtout la crise sanitaire a relevé une nouvelle fois un besoin d'adaptabilité du contrat de travail aux contraintes inhérentes à la vie économique et sociale.

Plus précisément, cette loi du 17 juin 2020 a donc permis aux entreprises la possibilité, par accord d'entreprise, de négocier des dispositions qui, habituellement, sont réservées à la convention de branche. Ainsi, il a été admis que cet accord collectif d'entreprise puisse fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée, étant toujours rappelé que ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Toutefois, cette première possibilité n'est toutefois pas applicable aux contrats de travail à durée déterminée conclus en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail, c'est-à-dire à ceux qui sont destinés à favoriser le recrutement de certaines personnes sans emploi ou à assurer un complément de formation professionnelle. En outre, cet accord fixe les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats et peut également prévoir les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable. Enfin, il a été également prévu que pour une durée n'excédant pas six mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, peuvent être conclus ou renouvelés exceptionnellement pour une durée totale de 36 mois, les contrats à durée déterminée conclus en vertu des dispositions de l'article L. 1242-3 du Code du travail par les entreprises d'insertion et les associations intermédiaires contractant avec des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ; les contrats de mission

²²⁸ BAUGARD Dirk, Alexandre Fabre, « l'adaptation temporaire du droit des contrats de travail », *Revue de droit du travail*, 2020 p.536.

²²⁹ Article. 41, Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, JORF n°0149 du 18 juin 2020.

des entreprises de travail temporaire d'insertion, les contrats uniques d'insertion et le versement des aides à l'insertion professionnelle qui y sont associées et les contrats conclus avec les entreprises adaptées sans que la durée du renouvellement n'excède le terme de l'expérimentation « CDD tremplin » prévue, soit le 31 décembre 2022.

Ainsi, ce droit du travail d'urgence a montré les carences du droit du travail actuel français, qui ont tentés d'être palier par le droit conventionnel afin d'ajuster le CDD et le contrat d'intérim, instruments de flexibilité par excellence. Ce droit formé dans l'urgence peut permettre ainsi d'amener des pistes d'amélioration au projet d'un contrat unique de travail.

Toutefois, ce droit formé dans l'urgence n'est pas sans risques et présente des inconvénients majeurs dont le contrat unique doit alors prendre en compte afin de ne pas aller à l'encontre de son objectif initial qui est d'assurer un meilleur équilibre entre flexibilité et protection.

B) Les dangers du droit du travail développé pendant la crise sanitaire

Ce droit du travail développé dans l'urgence présente des difficultés majeures auxquelles le contrat unique de travail ne doit se heurter.

Tout d'abord, le droit du travail de la Covid-19 présente les caractères d'un droit étatique provisoire mis en place par la loi du 23 mars 2020 n° 2020-290 qui a institué un état d'urgence sanitaire, codifié aux articles L. 3131-12 et suivants du code de la santé publique. Ainsi, en application de cette loi, et d'autres lois qui ont suivi, le Gouvernement a été habilité à prendre de multiples ordonnances pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie ; ordonnances qui ont été complétées par de nombreux décrets et arrêtés d'application. Or, l'accumulation des textes en droit du travail qui résulte de l'état d'urgence sanitaire s'accommode mal avec le principe de sécurité juridique, on parle alors d'un droit antinomique avec le principe de sécurité juridique.²³⁰ En effet, ce droit a été rédigé dans l'urgence pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie et se caractérise par un empilement de textes et une normativité des textes souvent édictés par le ministère du travail dont le conseil d'État a jugé es documents n'ont aucun effet

²³⁰ DOUAOUI Malik, « Le droit du travail face à la Covid-19 : les nouvelles métamorphoses du droit du travail » *op.cit.*

contraignant²³¹. En outre, se pose également la problématique de la non-uniformité des dates d'entrée en compte tenu de la multiplicité des textes applicables, ainsi qu'une durée d'application des textes à géométrie variable. Enfin, on peut également souligner que d'autres dispositions ont été prolongées au-delà de leur durée initiale comme celles relatives à l'indemnisation de l'activité partielle.

Par ailleurs, ce droit spécial présente comme autre particularité d'être un droit dérogatoire. Pour rappel, le droit du travail est traditionnellement tiraillé entre une fonction sociale, historique, de protection des droits des salariés et une fonction économique, prédominante depuis les années 2000, de sauvegarde des intérêts des entreprises. Ainsi, le droit spécial du travail de la Covid-19 a réactivé ces tensions, en tentant de concilier deux impératifs contraires : un impératif sanitaire (la protection de la santé des salariés) et un impératif économique (la continuité de l'activité)²³². Plus précisément ce caractère dérogatoire s'est manifesté par l'accroissement des pouvoirs de l'employeur et l'affaiblissement corrélatif des droits des salariés et de leurs représentants. De même, un système accès vers la protection accrue de l'entreprise elle-même s'est développé, consistant à transférer de l'entreprise vers la collectivité des charges incombant en temps normal (tel que le paiement des salaires) afin d'éviter que celle-ci ne se trouve dans l'incapacité de les financer et, partant, ne soit contrainte de cesser son activité et de licencier son personnel. Cette protection accrue de l'entreprise a principalement conduit à une refonte du dispositif d'activité partielle,

Ainsi, ce droit dérogatoire s'est matérialisé par un accroissement des pouvoirs de l'employeur. En effet, en vertu des articles 2 à 5 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 modifiée, l'employeur pouvait, jusqu'au 30 septembre 2021, imposer unilatéralement aux salariés la date de prise de 10 jours de repos acquis part avec un délai de prévenance d'au moins un jour franc « à condition que l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la Covid-19 ». Cette dérogation à la prise des jours de repos a fait l'objet d'une interprétation stricte de ses conditions de mise en œuvre par la cour d'appel de Paris qui a estimé que la preuve des difficultés économiques devait être préalablement établie par l'employeur pour qu'il puisse imposer unilatéralement la prise de jours de repos²³³. En outre, il a été admis qu'en application des dispositions de l'article R. 5122-2 du Code du travail, devenues de surcroît pérennes, l'avis du CSE sur la demande d'autorisation d'activité partielle « peut être recueilli postérieurement à la demande », lorsque celle-ci est justifiée par « une

²³¹ CE, 17 déc. 2020, n° 446797.

²³² *Ibid.* p85.

²³³ CA Paris, 1^{er} avr. 2021, RG n° 20-12215.

circonstance de caractère exceptionnel », telle que l'épidémie de la Covid-19 entraînant un renversement complet du principe général de la consultation préalable du CSE. Or, cet accroissement des pouvoirs de l'employeur passant par la réduction des pouvoirs des représentants du personnel pose légitimement la question de la place de la protection du salarié dans ce droit développé sous la Covid 19. Par conséquent, le contrat unique de travail peut naturellement s'inspirer de ce droit tout en veillant à ce que la protection des salariés ne soit pas empiété par le besoin de flexibilité des entreprises.

Ainsi, le contrat unique de travail peut s'inspirer du droit spécial du travail développé par la crise sanitaire en ce qu'il a usé du droit conventionnel qui peut alors permettre de trouver ce nouveau modèle soulevé par la crise sanitaire. En effet, la flexibilité voulue par les entreprises mais également celle à l'initiative du salarié peut être contractualisée par des accords d'entreprise et la participation de partenaires sociaux peut constituer une garantie de la protection des salariés comme essence de ce dispositif.

§2) Le droit conventionnel comme outil d'amélioration du contrat unique de travail

Suite aux différentes réformes qui ont été menées ces dernières années, le droit conventionnel a pris de plus en plus de place au sein du droit du travail français, bien que cette place soit encore limitée aujourd'hui. La crise sanitaire a notamment utilisé le droit conventionnel comme outil permettant de s'adapter au mieux aux besoins des entreprises pour que celle-ci puissent avoir les armes nécessaires pour faire face aux conséquences importantes dues à cette crise. Ainsi, le droit conventionnel ne peut être ignoré dans le cadre d'un contrat unique de travail (A). En effet, celui-ci peut être ainsi utilisé pour permettre au contrat unique de travail d'être réellement un outil de conciliation entre sécurité et flexibilité, pouvant aider à la fois les entreprises et les salariés à faire face à ces nouveaux besoins et aux nouvelles spécificités d'une société venant de sortir d'une crise sans précédent (B).

A) La nécessaire prise en compte du droit conventionnel par le contrat unique de travail

Le point de départ de la volonté de mettre en place un contrat unique de travail est un constat relativement sévère selon lequel le droit social français, de nature très réglementaire, « *n'assure ni une bonne protection des travailleurs ni une bonne efficacité économique.* » ou

encore « *une refondation du droit social est à l'ordre du jour pour mieux satisfaire et concilier les objectifs de protection sociale et d'efficacité économique* »²³⁴.

Pour beaucoup d'auteurs, cette refondation nécessaire du droit social français doit passer par la réduction du droit réglementaire au profit du droit conventionnel. En effet, certains auteurs suggèrent l'impérative et urgente nécessité d'une refondation en profondeur du droit social français, visant à accroître la place du droit conventionnel et à mieux concilier protection des travailleurs et efficacité économique puisque selon eux, les rigidités du droit social a pour effet de nuire à sa fonction protectrice et a un impact au niveau économique important (abaissement du taux d'emploi, frein à l'embauche...) ²³⁵. De même, il est également défendu que « *en développant le droit conventionnel, on optimise la fonction protectrice du droit du travail en faisant des acteurs sociaux, les créateurs de leur propre loi* »²³⁶.

Ainsi, depuis plusieurs années, il est défendu l'idée selon laquelle il faut encourager la négociation collective, droit d'origine constitutionnelle s'agissant des conditions de travail, de rémunération, d'emploi, de formation et des garanties sociales et qui nécessite donc un développement important du droit conventionnel. C'est en ce sens que, Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, propose dans leur rapport, de réduire le droit réglementaire par le développement du droit conventionnel. En effet, c'est le développement du droit conventionnel qui simultanément réduit le droit réglementaire. Ainsi, à aucun moment, les protections ne sont affaiblies contrairement à d'autres propositions qui ont pu être faite comme celle de la libéralisation qui consistait à réduire le droit réglementaire en supposant qu'un droit conventionnel pourrait spontanément s'y substituer. Mais, selon ces auteurs, une telle approche affaiblirait le caractère protecteur du droit social et semble utopique dans le contexte français d'une mauvaise qualité des relations sociales et d'une faible syndicalisation et n'est sans doute politiquement pas envisageable dans un pays de civil law comme la France sans compter l'expérience du CNE et CPE qui ont montrés qu'une telle approche pourrait faire perdre un temps précieux dans le processus de réforme et même aboutir au rejet de ce processus. Par conséquent, ces auteurs proposent une incitation au développement du droit conventionnel résidant dans les rentes juridiques et parfois financières concédées aux acteurs du droit conventionnel qui permettrait alors de favoriser à la fois la recherche de meilleures relations sociales permettant de tirer le bénéfice des rentes

²³⁴ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « Refonder le droit social par la négociation collective : que faire ? » *op.cit.*

²³⁵ *Ibid.*

²³⁶ OUAISSI Haïba, *Le travail de demain rénovation ou révolution ?op.cit.*

envisageables et l'émergence des acteurs de l'élaboration du droit conventionnel. Ainsi, une telle approche paraît en cohérence avec la tradition de civil law française puisque le droit réglementaire continue de s'appliquer pleinement en l'absence de droit conventionnel²³⁷.

Toutefois, même si le développement du droit conventionnel peut paraître être une solution pour améliorer le droit social français, il est nécessaire de prendre en compte les quelques limites qui s'imposent à l'expression du droit dérogatoire par accord collectif dans le système français et auquel un contrat unique de travail basé sur le développement du droit conventionnel ne doit se heurter. En effet, il est important de porter une attention particulière aux dispositions de d'ordre public garantissant les droits fondamentaux du travailleur et les libertés collectives. Par conséquent, Jacques Bathélémy et Gilbert Cette, considèrent qu'il serait cependant utile que les partenaires sociaux déclinent ces limites à l'autonomie contractuelle dans le monde du travail. En outre, le contrat unique de travail doit se heurter également aux dispositions relevant du droit supranational, dont bien sûr le droit communautaire qui est d'application directe comme la loi interne

Ainsi, le contrat unique de travail ne doit pas se focaliser sur une suppression de la loi ou sur le contrôle du juge pour stabiliser ou dynamiser le marché du travail mais il doit plutôt renforcer la sécurité juridique des acteurs par un droit conventionnel plus en plus fort et permanent. C'est d'ailleurs, ce que certains pays européens ont adoptés notamment l'Italie qui a adopté le concept d'arbitrage en équité permettant de s'écarter de normes fondamentales en réformant le marché de l'emploi en favorisant la mobilité, incitation à la négociation de proximité. De même l'Allemagne adopte une politique de prééminence de la négociation collective dans laquelle les salariés agissent comme des acteurs du développement de l'entreprise²³⁸ Par conséquent, il semble plus favorable à ce que le contenu du contrat unique de travail soit avant tout conventionnelle et que sa modification possible dans un cadre précis et préalablement défini et une convention collective de branche étendue pourrait en fixer le socle afin qu'ils ne se heurtent pas aux limites soulevés par le rapport comme cité précédemment. Enfin, le gouvernement, comme vu précédemment, a utilisé le droit conventionnel afin de faire face à la crise sanitaire sans précédent qui a touché la France et également de faire en sorte d'assurer une des fonctions du droit du travail français qu'est la protection. Cette crise a ainsi mis en lumière la possibilité de la création d'un nouveau modèle

²³⁷ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « Refonder le droit social par la négociation collective : que faire ? » *op.cit.*.

²³⁸ OUAISSI Haïba, *Le travail de demain rénovation ou révolution ? op.cit.*

au sein du droit social français dont le droit conventionnel peut en permettre le développement.

Ainsi, le contrat unique de travail devrait davantage se baser sur le développement d'un droit conventionnel en ce qu'il dispose de nombreux avantages, le plaçant comme un outil permettant de garantir une protection nécessaire des salariés et l'efficacité économique demandée par les entreprises, objectifs pouvant être recherchés à travers le contrat unique de travail lui-même. En effet, il faudrait un contrat unique de travail qui encourage la négociation collective tout en protégeant la fonction protection du droit du travail français.

B) Le droit conventionnel comme garant d'une conciliation entre protection et efficacité

Aujourd'hui, le droit conventionnel dispose d'une place limitée dans le droit du travail français alors que celui-ci comprends plusieurs avantages. Rappelons que ce sont les ordonnances dites Macron qui ont consacré une place à part entière la négociation collective dans le droit du travail, réforme reposant sur deux piliers²³⁹. En effet, le premier pilier constitue la prééminence du tissu conventionnel sur la loi et la réglementation hormis ce qui relève de principes inspirés des droits fondamentaux. À l'intérieur du tissu conventionnel, est affirmée la prééminence de l'accord d'entreprise sur la convention de branche, sauf ce qu'on peut appeler l'ordre public professionnel fondé sur l'identité de la branche²⁴⁰.

En outre, le second pilier constitue une institution unique de représentation du personnel qui permet de donner de la consistance juridique à la collectivité de travail et, par voie de conséquence, de donner du sens à l'intérêt de l'entreprise qui ne peut être réduit à la société.²⁴¹ Ce pilier respectant ainsi le préambule de la constitution de 1946 affirmant que les salariés ont un droit de participer par l'intermédiaire de délégués à une négociation concernant l'ensemble des conditions de travail et des garanties sociales de leurs entreprises. Principe a été réaffirmé par le code de travail qui permet aux salariés de pouvoir aujourd'hui négocier directement avec l'employeur dans certains cas²⁴².

²³⁹ Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, JORF n°0223 du 23 septembre 2017.

²⁴⁰ BARTHELEMY Jacques « L'effectivité du nouveau droit du travail exige de nouveaux comportements des dirigeants d'entreprise », *Revue fiduciaire*, Feuillet hebdo, N°3742, 2018, p.2.

²⁴¹ *Ibid.*

²⁴² Article L2312-8 du Code du travail.

Ainsi, la négociation collective peut être définie par la négociation d'accords qui vont permettre d'adapter les règles du Code du Travail aux spécificités des activités des entreprises, par entreprise ou par secteur d'activité. Dès lors, l'idée et le but de la négociation collective est d'adapter les règles au plus proche de la réalité des contraintes des salariés pour tenir compte des spécificités de leur profession ou de l'activité de leur entreprise.

Par conséquent, le droit conventionnel constitue un outil permettant d'adapter en permanence les normes au contexte, à son évolution ainsi qu'aux projets et permet alors une meilleure protection. Dès lors, le droit conventionnel peut constituer un des moteurs d'une meilleure conciliation entre efficacité économique et protection des travailleurs dont dépend pour une part l'emploi, en particulier grâce à des normes conventionnelles adaptées aux contextes et/ou aux projets. En effet, selon certains auteurs comme Jacques Barthélémy, un droit privilégiant le tissu conventionnel favorise une meilleure adéquation entre sa fonction naturelle de protection du travailleur, c'est-à-dire de la partie faible du contrat liée à son état de subordination juridique et l'efficacité économique (dont dépend pour partie l'emploi) grâce à l'adaptation des normes au contexte dans lequel elles sont invitées à prospérer et aux projets de l'entreprise et grâce à l'amélioration, grâce au dialogue social, du climat social qui est un ratio économique. Ainsi, chaque entreprise mais également le contrat unique de travail se doit « *d'apprendre à se servir du droit social comme instrument de stratégie, ce qui implique qu'il vive le dialogue social comme acte normal de gestion et utilise l'accord collectif comme outil de management.* »

De plus, dans une approche plus sociologique, Yves Lichtenberger, sociologue, a affirmé que « *les pays où les droits sont les plus protecteurs, sont ceux où existent les plus grandes craintes pour l'emploi.* »²⁴³ En effet, selon lui, le système actuel amène salariés et employeurs à être constamment déresponsabilisés, tournés vers le politique plutôt que confrontés les uns aux autres et une dissociation très française entre l'économique et le social. Par conséquent, ce sociologue analyse la proposition de Gilbert Cette, de refonder le droit social par le développement du droit conventionnel, comme une proposition de faire des partenaires sociaux des pré-législateurs. Derrière cette proposition, il y aurait donc la volonté de réinscrire la relation juridique comme condition du lien entre l'économique et le social et l'ambition est de construire un droit social plus contractuel et moins réglementaire, davantage initié par les partenaires sociaux et moins par le politique. Ainsi, cette logique vise à rétablir un équilibre

²⁴³ LICHTENBERGER Yves, MERLE Vincent « Formation et éducation tout au long de la vie, 1971-2001 : deux réformes, un même défi », *Formation Emploi*, 2001, p.169.

entre subordination et protection, même si elle ne change pas la dissociation des droits et des devoirs, ni la subordination du salarié à qui le travail échappe. Vision que le droit conventionnel pourrait ainsi mettre en place dans le droit du travail français.

Enfin, selon Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, il est nécessaire de créer des « *relations sociales de qualité portées par des partenaires sociaux représentatifs et légitimes pour réduire les risques de débordement et permettent, sans réduire le caractère protecteur du droit social, de réaliser les mutations économiquement fructueuses et utiles rendues nécessaires par les évolutions technologiques et sociales.* »²⁴⁴. Pour cela, il serait nécessaire de réduire l'éclatement syndical en responsabilisant les acteurs de la négociation et à abaisser la défiance vis-à-vis des syndicats. Le droit conventionnel pourrait permettre cela et certains auteurs vont même plus loin en proposant des règles de conduite de la négociation destinées à contribuer à « *l'équilibre des pouvoirs entre les parties, à favoriser un comportement de bonne foi des négociateurs et à faciliter l'exécution loyale de la convention* ». En effet, selon eux, pour que le tissu conventionnel puisse pleinement assumer une telle ambition, la qualité du dialogue social doit être améliorée. Cela passe d'abord par des comportements nouveaux inspirés de l'idée que l'accord collectif doit être un instrument au service de l'intérêt général, donc qu'il doit profiter conjointement à toutes les parties. La formation doit jouer un rôle dans cette quête qui touche à l'éthique. Mais, il faut aussi souligner l'importance de l'accord de méthode permettant d'assurer l'équilibre des pouvoirs entre les parties, un comportement loyal des négociateurs et une exécution de bonne foi des accords²⁴⁵.

Dès lors, le contrat unique de travail doit donc permettre d'optimiser l'efficacité économique pour les entreprises sans affecter la protection du travailleur passant par un droit conventionnel ayant pour seule ambition de créer un dialogue social solide permettant de faire adapter les normes aux besoins de l'entreprise, tout en protégeant le salarié, de mettre fin à une défiance envers la hiérarchie et les syndicats afin d'essayer de construire au mieux un monde plus adapté.

²⁴⁴ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, *Refonder le droit social, mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique.*, op.cit.

²⁴⁵ BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert « *Réformer le droit du Travail* », Editions Odile Jacob, 2005, p.60 et de « *Travailler au XXIème siècle – L'uberisation de l'économie ?* », Editions Odile Jacob, 2017, p.110.

CONCLUSION :

La crise sanitaire et ses nombreuses conséquences sur la vie économique et sociale du pays, a montré qu'un besoin de flexibilité autant pour les salariés que pour les entreprises se fait de plus en plus ressentir aujourd'hui. Toutefois, ce besoin de flexibilité s'est également accompagné d'un besoin d'autant plus grand de protection et de sécurité dans la vie professionnelle de chacun. Ainsi, il apparaît nécessaire de développer, à l'avenir, un modèle permettant à la fois d'offrir une meilleure flexibilité avec davantage de sécurité.

C'est alors que le contrat unique de travail peut mériter d'être à nouveau au cœur des réflexions pour plusieurs raisons. Tout d'abord, ce contrat unique de travail présente comme objectif louable de mettre fin au dualisme inégalitaire en supprimant notamment le CDD et en proposant que ce type de contrat soit sous le modèle du CDI. En effet, la stabilité et la protection qui sont associées rentrent alors dans un des objectifs du contrat unique de travail, qui est de garantir une protection souhaitée par les salariés en contrepartie d'une flexibilité accordée aux entreprises. Toutefois, malgré les différents avantages que peut présenter le CDI, il n'en reste pas moins un contrat rigide qui peut parfois constituer un frein à l'embauche pour les entreprises. Plus précisément, cette rigidité se matérialise notamment par une procédure de licenciement stricte, coûteuse et longue dissuadant donc les employeurs à embaucher et serait aussi responsable au recours plus important aux contrats précaires, leur assurant plus de souplesse afin de faire face à une conjoncture économique toujours plus fluctuante.

Ainsi, le contrat unique doit également s'appuyer sur d'autres facteurs afin d'encourager une plus grande flexibilité tout en garantissant que tous les travailleurs puissent bénéficier d'une sécurité d'emploi adéquate et d'autres formes nouvelles de protection, quel que soit leur statut. En effet, le contrat unique de travail se doit de prendre en compte le concept de flexibilité qui a notamment intégré la sphère du droit du travail, en ce que les entreprises doivent faire face à un environnement de marchés de plus en plus concurrentiels. Toutefois, cette flexibilité peut présenter certains dangers notamment sur l'emploi puisqu'elle conduit à ce que les entreprises se concentrent uniquement sur l'impératif de compétitivité afin de garantir son maintien sur le marché amenant alors à une précarisation du travail et de la situation des salariés. En effet, cette précarisation amène alors une baisse accélérée de la sophistication des emplois et du niveau global moyen de la productivité du travail ainsi qu'à une instabilité de l'emploi.

Dans cette quête d'un meilleur équilibre entre protection et flexibilité, le contrat unique de travail peut également s'avérer être un outil de conciliation permettant notamment d'intégrer le concept de flexisécurité en s'inspirant du modèle danois avec une protection sociale renforcée, un modèle social axé sur l'intégration par le travail tout en prenant en considération les particularismes du modèle français et notamment de veiller à ce que cette flexibilité garantisse une sécurité nécessaire non seulement pour les entreprises mais surtout pour les salariés. De même, le contrat unique de travail peut garantir ce meilleur équilibre en ce qu'il peut constituer également un outil de sécurisation des parcours professionnels, une garantie essentielle à la recherche d'une protection plus importante des salariés. Cela peut se matérialiser par le développement et le perfectionnement des outils déjà en place en ce que l'adaptabilité du contrat unique de travail peut contribuer à contrer les nombreux changements pouvant s'opérer dans la vie professionnelle. De même, il peut également constituer un outil de responsabilisation notamment par le paiement d'une indemnité de licenciement croissante avec l'ancienneté, mais décroissante en pourcentage des salaires versés par l'entreprise depuis l'embauche du salarié afin de prendre suffisamment en compte, lors de la décision de licenciement, le coût qu'elles font peser à l'assurance chômage.

Toutefois, bien que le contrat unique de travail propose un modèle qui peut s'avérer louable en ce qu'il peut permettre de concilier le besoin de flexibilité et de sécurité de plus en plus présent au sein de notre société, sa mise en place, selon le modèle conçu par les économistes, n'est pas sans risques. En effet, le contrat unique de travail pose certaines difficultés juridiques dont il est impératif de faire face en ce qu'il prévoit la suppression de plusieurs dispositifs qui sont le motif réel et sérieux du licenciement, l'obligation de reclassement ou encore le contrôle du juge, dispositifs initialement protecteur du salarié. Leur suppression est d'autant plus contestable en ce qu'elle se heurte plus généralement aux engagements européens et internationaux pris par la France et qui s'avère préjudiciable pour les salariés. Des risques également suite aux nombreux vides juridiques que le contrat unique de travail peut poser notamment de par la non prise en compte des besoins spécifiques auxquels les contrats précaires répondent ou encore par l'absence de précisions sur des dispositifs déjà en place tel que la période d'essai ou les contrats en cours mais encore plus largement sur la situation économique et sociale des salariés.

Ainsi, afin de contribuer davantage à assurer un meilleur équilibre entre flexibilité et sécurité, le contrat unique de travail pourrait être utilisé comme moyen de proposer un système de licenciement plus adapté aux besoins tant des employeurs que des salariés. De même, cette protection peut également être permise en proposant un contrat unique de travail comme un

outil offrant le besoin de stabilité, de clarté et de prévisibilité souligné par la crise sanitaire, en se concentrant sur un droit conventionnel plus axé sur la revalorisation du travail et permettant de garantir cette conciliation nécessaire entre sécurité et efficacité. De même, celui-ci peut constituer un outil permettant de s'adapter au mieux aux besoins des entreprises pour que celles-ci puissent disposer des armes nécessaires pour faire face aux enjeux économiques et sociaux découlant de cette crise. Ainsi, un contrat unique de travail dont le contenu soit avant tout conventionnel afin de s'adapter en permanence au contexte et évolutions et que sa modification possible dans un cadre précis et préalablement défini et une convention collective de branche étendue pourrait en fixer le socle ne semble alors pas dépourvu de sens aujourd'hui. En effet, il serait possible de réfléchir à l'avenir à un contrat unique de travail qui encourage également la négociation collective tout en protégeant la fonction protection du droit du travail français.

Bien que le contrat unique présente des éléments intéressants et que d'autres facteurs qui notamment était utilisés pendant la crise sanitaire peuvent permettre d'améliorer un tel projet, pour autant, il s'avère difficilement envisageable d'affirmer aujourd'hui que le contrat unique de travail peut être mis en place au sein du droit du travail français. Toutefois, on ne peut ignorer l'apport de telles propositions face au système actuel marqué par la crise sanitaire due à l'épidémie de la Covid-19. Ainsi, il paraît tout à fait envisageable que les éléments pertinents proposés dans ce projet puissent être pris en compte au sein des réflexions de réformes futures. Cette prise en compte pourrait très bien aboutir au constat qu'un contrat unique de travail ne verra jamais le jour au sein du système français. Toutefois, il reste tout à fait concevable à l'avenir que certains axes proposés dans le projet de contrat unique de travail apparaissent dans les réformes futures, afin de répondre au mieux aux besoins de sécurité et flexibilité présents dans notre société.

Bibliographie :

Ouvrages :

- BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, *Refonder le droit social, mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique*, La documentation française, 2011, 182 pages.
- BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert « *Réformer le droit du Travail* », Editions Odile Jacob, 2005, 176 pages.
- BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert « *Travailler au XXIème siècle – L’uberisation de l’économie ?* », Editions Odile Jacob, 2017, 144 pages.
- LAPOIRE CHASSET Mireille, *Travail temporaire, marché permanent, Quand les contraintes réglementaires génèrent des échanges*, Droit et société 2011/1 (n° 77), 37 pages.
- MINET LETALLE Catherine , *Le contrat de travail à durée déterminée, un contrat spécial ?*, L’Harmattan, 2016, 220 pages.
- OUAISSI Haïba, *Le travail de demain rénovation ou révolution ?* LGDJ, Lextenso éditions, 2014, 230 pages.
- PISANY FERRY Jean, *Plein emploi*, Rapport pour le conseil d’analyse économique, La documentation française, Paris, 2000, 372 pages.
- ROBIN OLIVIER Sophie, *Les contrats de travail flexibles, une comparaison internationale*, Sciences Po les Presses, 2015, 152 pages.

Articles :

- ANTONMATTEI Paul-Henri, « l’odyssée du contrat de travail ? » *Droit social* 2006 p.134.
- ARTUS Patrick Artus, « Objectifs et dangers de la flexibilité du marché du travail » - *Le point*, 2018, p.1.
- AUDRIC Samuel., FORGEOIT Guy, « Le développement du travail à temps partiel », *Données sociales 1999*, Paris, insee, 1999, p.18.
- AUVERGNON Philippe, « Crise et droit du travail : la France ne plane pas au-dessus des normes de l’OIT » « Las reformas laborales frente a la crisis a la luz de los estándares de la OIT. Un análisis crítico desde las perspectivas internacional, nacional y comparada » , *Curitiba-Lisboa*, Juruá Editora, 2014, pp.269-285.

- BARDELLI Pierre, « La flexibilité du travail, un enjeu pour le capitalisme contemporain », *Revue de l'organisation responsable* 2016/1 (Vol. 11), p.20.
- BARTHELEMY Jacques « L'effectivité du nouveau droit du travail exige de nouveaux comportements des dirigeants d'entreprise », *Revue fiduciaire*, Feuilleton hebdo, N°3742, 2018, p.2.
- BARTHELEMY Jacques, « L'assurance formation, une garantie sociale », *Dr. soc.* 2008, p. 120.
- BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert et VERKINDT Pierre-Yves « À propos du contrat unique », *La Semaine Juridique*, n° 6, 6 février 2007, pp 4 et 5.
- BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « Réforme du droit social et efficacité économique », *Revue française d'économie*, 2008, p.60.
- BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « LE CONTRAT UNIQUE, Une Auberge espagnole » *Revue de l'OFCE* 2016/2 N° 146, p.50.
- BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilbert, « Refonder le droit social par la négociation collective : que faire ? », *Regards croisés sur l'économie* 2013/1 (n° 13), p.52.
- BAUDRY Bernard, CHARMETTANT Hervé, « L'analyse de la « relation d'emploi » par les économistes « contractualistes » et « conventionnalistes » Une confrontation avec le cadre juridique de la « relation de travail », *Revue économique* 2008/2 (Vol. 59), p.225.
- BAUGARD Dirk, Alexandre Fabre, « l'adaptation temporaire du droit des contrats de travail », *Revue de droit du travail*, 2020 p.536.
- BERTA Nathalie Berta et PUCCI Muriel « La protection de l'emploi comme instrument de régulation : l'internalisation du coût des licenciements » , *la lettre OPEN edition Journals*, 2006, p. 60.
- BOIDIN Bruno, ZUINDEAU Bertrand , « Socio-économie de l'environnement et du développement durable : état des lieux et perspectives », *Mondes en développement* 2006/3 (n° 135), p.7.
- CANADAS BLANC Sophie « La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail : un nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité ? » *Petites affiches* - n°, 06/01/2009, p. 3.
- CASTEL Robert, « L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ? », Paris, Le Seuil, 2003, p.33.

- CAUNE Hélène, « Le modèle danois et la flexicurité européenne , Une stratégie à deux bandes de persuasion par l'expertise » *Gouvernement et action publique* 2014/2 (VOL. 3), p.58.
- COQUET Bruno, SYLVAIN Arnaud, « L'indemnisation du chômage : éléments pour une réforme » *Sociétal* N°55, 2007,p.87.
- CUNNIAH Dan « préface dans OIT, Relever le défi du travail précaire, un agenda syndical » *Journal international de la recherche syndicale*, 5/1,2013, p.6.
- DE GAULEJAC Vincent, « Lutte des places (*struggle for places – lucha por las posiciones*) » *Dictionnaire de sociologie clinique* (2019), pp 407 à 408.
- DEJEAN Pierre, « La sécurisation des parcours professionnels par la formation : apparition d'un nouvel élément de protection sociale ? » *Semaine Sociale Lamy*, No 1523, 30 janvier 2012, p.50.
- DOCKES Emmanuel, « Le juge et les politiques de l'emploi », *Droit social*, 2007 p.911.
- DOUAOUI Malik, « Le droit du travail face à la Covid-19 : les nouvelles métamorphoses du droit du travail » *Jurisprudence Sociale Lamy*, N° 527, 7 octobre 2021, p.2.
- DUCLOS Laurent, « La flexicurité et la question des sécurités adéquates », *La Revue de l'Ires* 2009/4 (n° 63), p.35.
- DUMONT François, « Contrat de travail unique : une « forme d'illusion » selon le COE », *Semaine Juridique Social* n° 44-45, 31 Octobre 2006, act. 411.p.2.
- DUMONT François, « Contrat nouvelles embauches - CNE : suite et fin », *La Semaine Juridique Social* n° 43, 21 Octobre 2008, p.24.
- DUMONT François, « Contrat nouvelles embauches - Le CNE en perspectives », *La Semaine Juridique Social* n° 20-21, 15 Mai 2007, p.70.
- FABRE Alexandre, « Il faut sauver les contrats de travail ! » *Revue de Droit du travail*, Avril 2020, p.2.
- FAGNANI Jeanne, « Existe-t-il un modèle social nordique ? Les exemples du Danemark et de la Suède », *Cahiers français* n°399, 2017, pp. 67-68.
- FOURCADE Bernard, « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et emploi*, n° 52, p.5.
- FREDMAN Sandra, « Precarious Norms for Precarious workers », dans Judy Fudge et Rosemary Owens (eds), *Precarious Work, Women, and the New Economy* » Oxford, *Hart Publishing*, 2006, p. 177.

- FRIMOUSSE Soufyane, PERETTI Jean-Marie, « Les changements organisationnels induits par la crise de la Covid-19 », *Question(s) de management 2020/3 (n° 29)*, p.110.
- GARE Pauline, « Les enjeux actuels du modèle social danois », *Regards 2019/1 (N° 55)*, pages 175.
- GARROUSTE Laurent, « Contrat unique de travail et flexisécurité, pourquoi s’y opposer ? » *Rapp. Fondation Copernic*, nov 2006, p.6.
- GAUTIE Jerome « Les économistes contre la protection de l'emploi : de la dérégulation à la flexicurité » *Droit social*, 2005.p. 3
- Gerwin Donald, « Manufacturing Flexibility : A Strategic Perspective », *Management Science*, vol. 39, n° 4, 1993, pp. 397-398.
- GOUX Dominique., « Les horaires de travail atypiques sont de moins en moins exceptionnels », *Données sociales 1993*, Paris, insee, 1993, p.188.
- ICARD Julien, « Le licenciement pour motif économique et la crise sanitaire » *Dr. soc.* 2020, p. 602.
- JAUNEAU Yves, VIDALENC Joëlle, « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité » *INSEE Première n°1736*, 6 février 2019,p.3.
- KERBOURC’H Jean Yves, « Penser la flexibilité en droit du travail » *La société flexible* (2005), p.32.
- LAGARDE Xavier, JEAMMAUD Antoine, « Que penser du contrat de travail unique ? » *Revue de droit du travail*,2007, p.8.
- LE COHU Pierre, « La sécurisation des parcours professionnels », *Semaine Sociale Lamy*, No 1348, 7 avril 2008,p.12.
- LEFEBVRE Alain. MEDA Dominique. « Faut-il brûler le modèle social français? » *Revue des politiques sociales et familiales* ,2007, pp. 105-106.
- LEMIRE Louise, « Le nouveau contrat psychologique et le développement de l’employabilité : chose promise, chose due ! » *Revue multidisciplinaire sur l’emploi, le syndicalisme et le travail*, 2005, vol. 1, N° 1, p.1.
- LICHTENBERGER Yves, MERLE Vincent « Formation et éducation tout au long de la vie, 1971-2001 : deux réformes, un même défi », *Formation Emploi*, 2001, p.169
- LOKIEC Pascal, « le contrat de travail unique, une fausse bonne idée ! » *Recueil Dalloz* ,2014 p.24.
- LOKIEC Pascal., « L’adaptation du travail à l’homme », *Dr. soc.* 2009, p. 755.

- MAGGI Bruno , « Critique de la notion de flexibilité » *Revue française de gestion* 2006/3 (n° 162), p. 35.
- MAGGI-GERMAIN Nicole, « Formation professionnelle continue et sécurisation des parcours professionnels » , *Semaine Sociale Lamy*, No 1348, 7 avril 2008, pp.444-445.
- MARIOTTI Fabien, « Entreprise et gouvernement : à l'épreuve des réseaux » Dans *Revue française de sociologie*, 2004/4 (Vol. 45), p.722.
- MAURY Florence, « Droit du travail - Entreprise versus Covid-19 : adaptation et transformation du droit du travail » , *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires* n° 21-22, 26 Mai 2022, p.20.
- MICHON F., RAMAUX C., « cdd et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et emploi*, n° 52, 1992, p.42.
- MORVAN Patrick, « Le contrat de travail « nouvelles embauches » *JCP S* 2005, 1117 p.272
- MORVAN Patrick, « La chimère du contrat de travail unique, la fluidité et la créativité » ,*Droit social*, 2006 p.959.
- MUNOZ PEREZ B. et SEVERIN E, Rapport du ministère de la Justice, novembre 2005, *Le droit du travail en perspective contentieuse 1993-2004*,p.86.
- PENICAUD Emilie, « une photographie du marché du travail en 2021 », *Insee Première* n° 1896 • Mars 2022,p.3.
- RADE Christophe, QUEZEL-AMBRUNAZ Christophe., « Controverse : prendre l'exigence de réparation adéquate au sérieux ? », *Dr. soc.* 2018, p. 218 et s. et Mouly J., « Le plafonnement des indemnités de licenciement injustifié devant le Comité européen des droits sociaux. Une condamnation de mauvais augure pour la "réforme Macron" ? », *Dr. soc.* 2017, p. 745.
- Reix Robert « Flexibilité » *Simon Y. et Joffre P. (dir), Encyclopédie de Gestion (2e éd.)*. Paris, : Economica, 1997, p. 370.
- ROYER Dominique, « « Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine ? » *Empan* 2002/2 (n°46), p.19.
- SERVAIS . Jean-Michel, « L'application par la France de la convention n° 158 de l'OIT », *Revue de droit du travail*,2008, p. 197.
- TARONDEAU Jean-Claude « La flexibilité dans les entreprises », *Presses universitaires de France*;1^{ère} édition, 1999,p.110.
- VENIARD Antoine, « Implication et employabilité : un engagement réciproque entre salarié et employeur à construire », *Management & Avenir* 2011/9 (N° 49), p.84.

Thèse :

- SAUZE Damien, *Le recours aux contrats de travail à durée déterminée en France: Une analyse sur données d'entreprises (1985-2000)*. Economies et finances. Université Panthéon-Sorbonne - Paris I, 2006.

•

Rapports :

- BILLON Annick, *Rapport d'information fait au nom de la délégation aux entreprises relatif aux entreprises et à la réforme du droit du travail*, N° 647 SÉNAT SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016, 26 mai 2016, 102 pages.
- BLANCHARD Olivier et TIROLE Jean, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport du Conseil d'analyse économique, 2003, 76 pages.
- CAHUC Pierre et KRAMARZ Francis, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, rapport au Ministre de l'Economie et au Ministre de l'Emploi, 2004, 202 pages.
- CAMDESSUS Michel, *Le sursaut, vers une nouvelle croissance pour la France, La documentation française*, 2004, 202 pages.
- CEREQ, Rapport d'enquête, *L'impact de la crise sanitaire sur les entreprises et leurs organismes de formation*, n°014, octobre 2021, 118 pages.
- COMBREXELLE Jean Denis, *Rapport au Premier ministre La négociation collective, le travail et l'emploi*, France stratégies, septembre 2015, 140 pages.
- DARES Analyses, *CDD, CDI : Comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?*, N°26, juin 2018, 11pages.
- MARTIN Raphael, *Évolution de la part des CDI/CDD, 1993 à 2019 (Graphique)*, INSEE, 2020, 1 page.
- ONNET Odran, GEORGES-KOT Simon, PORA Pierre, *Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ?*, INSEE REFERENCES, éd. 2019,16 pages.
- Rapport - *Budget prévisionnel*, France Compétences 2022, 25 novembre 2021, 3 pages.
- Rapport de l'INSEE, *Emploi, chômage, revenus du travail*, INSEE références, Edition 2021, 218 pages.
- Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, *rapport d'étape sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels*, Mai 2007, 131 pages.

- REMY Veronique, *L'enquête Ofer 2016 : une source originale pour documenter les étapes du recrutement*, DARES, 18 novembre 2019, 18 pages.
- ROMANI Claudine, *rapport final l'impact de la crise sanitaire sur les entreprises et leurs organismes de formation*, mai 2021, 118 pages.

Sites internet :

- BENNASSY QUERE Agnès, « Arrêtons de taper sur la loi El Khomri, une réforme de bon sens » Tribune du 2 mars 2016 publiée dans Les Echos. URL : <https://www.lesechos.fr/2016/03/arretons-de-taper-sur-la-loi-el-khomri-une-reforme-de-bon-sens-1110333>. [Consulté le 23 aout 2022].
- BETTINELLI Marc, « Coronavirus : la crise économique due à l'épidémie est unique, voici pourquoi » *Le Monde*, 10 mai 2020. URL: https://www.lemonde.fr/economie/video/2020/05/10/coronavirus-la-crise-economique-due-a-l-epidemie-est-unique-voici-pourquoi_6039218_3234.html [Consulté le 23 aout 2022].
- CAHUC Pierre, CARCILLO Stéphane, ZYLBERBERG André « Loi travail : les syndicats doivent bouger ! » Tribune du 29 février 2016, publiée dans Les Echos. URL : <https://www.lesechos.fr/2016/02/loi-travail-les-syndicats-doivent-bouger-1110302>. [Consulté le 23 aout 2022].
- FROSSARD Serge, « Les contextes de l'obligation de reclassement », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, 12-1 | 2010 URL : <http://journals.openedition.org/pistes/1640> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/pistes.1640>. [Consulté le 23 aout 2022].
- GEA Frédéric, « État d'urgence sanitaire et (droit du) travail », *Dalloz actualité*, Dossier, 1 er avr. 2020, URL : <https://www.dalloz-actualite.fr/dossier/etat-d-urgence-sanitaire-et-droit-du-travail#.XpBmpJk6-Uk>. [Consulté le 23 aout 2022].
- <https://fr.countryeconomy.com/marche-du-travail/chomage/danemark>. [Consulté le 22 aout 2022].
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-temporaire> [Consulté le 22 aout 2022].
- <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/la-cour-de-cassation-valide-definitivement-le-bareme-macron> [Consulté le 22 aout 2022].

- TRICOIT Jean Philippe, “Apports de la loi du 27 novembre 2015 au droit social du sport, : <https://m2droitdusportlille2.wordpress.com/2016/03/23/apports-de-la-loi-du-27-novembre-2015-au-droit-social-du-sport/> [Consulté le 22 aout 2022]

La table des matières :

Sommaire :.....	5
Table des abréviations :.....	7
Introduction :.....	9
Partie 1 : Le contrat unique de travail : un concept salubre.	20
Chapitre 1 : L'insuffisance du modèle français quant à la protection des salariés et au besoin d'adaptabilité de l'employeur.....	21
Section 1 : La dénonciation d'un dualisme inadapte.....	21
§1) Le contrat à durée indéterminée : une norme en déclin.....	21
A) Le contrat à durée indéterminée : un facteur de sécurité et de stabilité	21
B) La rigidité du contrat à durée indéterminée : un frein face aux fluctuations et besoins d'embauche de l'entreprise	25
§2) Le contrat à durée déterminée : une flexibilité plus adaptée aux différentes fluctuations de l'entreprise	27
A) Le contrat à durée déterminée : une réponse aux besoins spécifiques de l'entreprise.....	27
B) Le contrat à durée déterminée : la dénonciation d'un système inadapte	30
Section 2 : La nécessaire intégration du concept de flexibilité	33
§1) La naissance de la notion de flexibilité en droit du travail français.....	33
A) Une nécessaire flexibilité face aux nombreux changements économiques	33
B) La nécessaire intégration de la notion de flexibilité en droit du travail français	35
§2) Les dangers de l'intégration de la notion de flexibilité en droit du travail	38
A) Les dangers de la flexibilité sur l'emploi	38
B) Les dangers de la flexibilité sur la situation des salariés.....	40
Chapitre 2 : Une réponse possible aux carences du modèle actuel français.....	42
Section 1 : Un contrat unique de travail comme vecteur de compromis	43
§1) Un outil de conciliation entre sécurité et flexibilité.....	43
A) Un impératif de « flexisécurité » en droit du travail français.....	43
B) La nécessité d'une flexibilité au service de la sécurité	46
§2) Un outil de sécurisation des parcours professionnels	49
A) La nécessité de sécuriser les parcours professionnels des salariés	49
B) Les outils mis en œuvre dans cette quête de sécurisation	51
Section 2 : Un contrat unique de travail comme vecteur d'équité et de responsabilité	54

§1) Un outil de responsabilisation des entreprises pour garantir davantage de protection.....	54
A) Un constat de nombreuses dérives à la procédure	54
B) Une internalisation et une responsabilisation nécessaire	56
§2) Un moyen de réhabilitation de la valeur sociale de l'emploi et d'une certaine équité dans le système actuel français.	58
A) Un procédé de réhabilitation de la valeur sociale de l'emploi	58
2ème partie : Le contrat unique de travail : un concept à perfectionner	63
Chapitre 1 : Les dangers de la mise en place du contrat unique de travail.....	64
Section 1 : Les difficultés juridiques posées par le contrat unique de travail.....	64
§1) Une dangereuse déresponsabilisation de la part des entreprises.....	65
A) La suppression problématique du motif réel et sérieux du licenciement	65
B) La suppression contestable de l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur.	67
§2) Une dangereuse incompatibilité avec le système français actuel.....	69
A) Les risques de la suppression du contrôle du juge	69
B) L'incompatibilité avec les engagements internationaux	72
Section 2 : les vides juridiques causés par le contrat unique de travail	74
§1) L'absence de prise en compte des contrats répondant à des besoins spécifiques.....	75
A) Une omission de l'intérim dommageable	75
B) Une omission contestable de la spécificité du CDD	78
§2) Les conséquences juridiques et sociales des vides juridiques causés par le contrat unique de travail.....	80
A) L'absence de prévisibilité pratique de la mise en place du contrat unique	80
B) L'absence de prévisibilité quant à la protection des salariés.....	83
Chapitre 2 : La proposition d'un contrat unique de travail plus adapté	86
Section 1 : La nécessité d'instaurer un système plus protecteur du salarié.....	86
§1) la protection du salarié par le droit du licenciement	86
A) Le constat de l'inefficacité du système actuel de licenciement.....	87
B) L'amélioration nécessaire de la procédure de licenciement	89
§2) La protection par l'accès à la formation	91
A) La nécessité de la formation dans le parcours professionnel du salarié.	91
B) La formation au service de la sécurité et de la protection de l'emploi	93
Section 2 : La nécessité de proposer un système plus adaptable	96
§1) La covid : la mise en lumière de la nécessité d'un modèle plus adaptable..	97

A) La nécessité d'un système reposant sur la clarté, stabilité et prévisibilité	97
B) Les dangers du droit du travail développé pendant la crise sanitaire..	99
§2) Le droit conventionnel comme outil d'amélioration du contrat unique de travail.....	101
A) La nécessaire prise en compte du droit conventionnel par le contrat unique de travail.....	101
B) Le droit conventionnel comme garant d'une conciliation entre protection et efficacité	104
CONCLUSION :	107
Bibliographie :	111
La table des matières :	119