

Groupe de travail du Cnis sur la diversité des formes d'emploi à l'épreuve de la statistique

Compte rendu de la 3^{ème} réunion du 13 avril 2015

Président : Bernard GAZIER, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Rapporteurs : Claude PICART, Insee
Claude MINNI, Dares

Rappel de l'ordre du jour

- 1) Validation du compte rendu de la précédente réunion
- 2) Point d'information sur le courrier envoyé à Mme Moreau
- 3) Les contours des nouvelles formes d'emploi et les aspects juridiques

Jean-Yves Kerbouch (Université de Nantes)

Laurent Duclos (DGEFP)

Liste des participants

Laurent Duclos (DGEFP)
Jonathan Duval (DGAFP)
Dominique Glaymann (Université Paris-Est Créteil)
Jean-Yves Kerbouch (Université de Nantes)
Anne-Juliette Lecourt (CFDT)
Olivier Marchand
Odile Muller (Unedic)
Laure Omalek (Insee)
Sophie Ponthieux (Insee)
Claire Pumato (DIRECCTE IdF)
Thomas Renaud (Cnis)
Emmanuelle Walraet (Acos)

1. Introduction

Le compte-rendu de la 2^{ème} réunion est validé.

Un courrier sur la DSN a été envoyé à Mme Moreau, présidente du CNIS.

M. Gazier, accompagné des rapporteurs du GT, et Mme Moreau rencontreront M. Bühl, délégué interministériel, pilote de la DSN.

Il est demandé à la Dares et à l'Acoss, à l'origine de la démarche du GT sur la DSN, de préparer une fiche synthétique sur les opportunités et les risques propres à cette nouvelle source, accompagnée de propositions à soumettre à M. Bühl.

2. Exposé : les contours des nouvelles formes d'emploi et les aspects juridiques

Exposé de Laurent Duclos (DGEFP) et de Jean-Yves Kerbourc'h (Université de Nantes).

Le support de la présentation est joint en annexe de ce compte rendu.

On en reprend ci-dessous la trame, complétée par les points de l'exposé non détaillés dans le support (avec entre parenthèses le numéro de la diapositive à laquelle ils se rattachent).

(2) L'opposition entre CDI et formes particulières d'emploi (FPE : CDD, intérim...) ne suffit plus à rendre compte de la diversité des formes d'emploi. Deux débordements, les modalités d'exercice du pouvoir économique et la multiplication des dispositions et dispositifs de la politique de l'emploi, ont mis les catégories juridiques sous-jacentes en crise. (3) Montrer, à travers les cas limites, que le CDI n'est plus synonyme d'emploi stable, peut aider à relativiser les discours sur le contrat unique. Il convient enfin d'être plus précis sur les rapports entre catégorisation statistique et catégorisation juridique afin d'éviter une approche trop « naturaliste » de la statistique.

(4) Le CDI est considéré comme « la forme normale et générale de la relation de travail » et apparaît comme plus favorable aux salariés. Pourtant, jusqu'en 1973, le CDI était plus favorable à l'employeur que le CDD : l'employeur n'avait pas obligation de justifier la rupture. Les nouvelles contraintes associées au CDI (1973) ont suscité l'explosion des CDD et, par ricochet, conduit à légiférer (1979 et, surtout, 1982) : désormais le CDD doit être justifié à la conclusion du contrat. Pour le CDI, c'est la rupture du CDI qui doit être justifiée. Le CDI est-il pour autant devenu une forme d'emploi à vie (sauf cause réelle et sérieuse de rupture) ? Non. D'une part, on observe(ra)it une hausse des ruptures de CDI parallèle à l'augmentation des flux de CDD de moins d'un mois. D'autre part, on observe une déliquescence des modes de rupture, avec l'essor de 3 modalités de rupture :

1. Les ruptures conventionnelles, dont le succès a surpris les juristes
2. La prise d'acte : quand le salarié démissionne avec envoi d'une lettre A.R. à son employeur puis attaque ce dernier aux Prud'hommes afin d'obtenir une requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse. On observe depuis 2 - 3 ans une explosion du contentieux lié aux prises d'acte (ce qui ne permet pas d'en inférer une augmentation du nombre de prises d'acte), par exemple autour de la notion de harcèlement (selon la Cour de cassation, l'employeur est tenu à la sécurité du salarié)
3. La résiliation judiciaire : le salarié saisit (sans démissionner) le Conseil des Prud'hommes pour qu'il prononce la rupture.

L'entrée par le contrat de travail n'est donc plus le bon critère.

(5) La fragmentation des statuts, avec notamment le recours à la flexibilité fonctionnelle externe (qui n'est pas nouvelle, cf. la régie pratiquée par les SSII, mais s'est beaucoup étendue) et le retour de la dépendance économique (subordination sans contrat de travail, « faux indépendants » : c'est le cas de nombre d'autoentrepreneurs ; ce phénomène

intéresse les Urssaf). L'entreprise reporte ainsi les risques sur les tiers (individu et, via l'assurance chômage, collectivité). Il faudrait utiliser l'entrée « entreprise » (et groupe, qu'est-ce qui justifie l'explosion des micro groupes ?) pour éclairer ces comportements.

(6) Dans la matrice de Marie-Laure Morin (niveau de décision dans l'organisation du travail * répartition des risques) les cases normalement occupées sont sur la diagonale : par ex. le salariat associe décision du collectif (i.e. de l'employeur) et prise en charge des risques par le collectif. Or on assiste au peuplement progressif des cases réputées théoriquement impossibles : (7) dirigeant salarié d'un côté et « bouche trou » (décision du collectif mais report du risque sur l'individuel) de l'autre.

(8) Les conventions de décompte des effectifs de l'entreprise ne reflètent plus la communauté de travail. Par exemple, un salarié mis à disposition n'est comptabilisé qu'au delà d'un an de présence. Les nomenclatures ne suffisent pas à cerner la question : par exemple on constate sur le terrain que le recours aux groupements d'employeurs, classés dans la catégorie juridique 9233, peut avoir pour objet de contourner les seuils sociaux.

(9) L'éclairage par le parcours est nécessaire (en statistiques, il faudrait en faire plus, mais quoi ?), même si l'usage de l'expression « sécurisation des parcours professionnels » est excessif et mal défini. Par exemple, l'activité réduite doit être éclairée par le parcours : positive quand elle signifie un accès à l'emploi (même s'il faut aussi tenir compte de la qualité de l'emploi et du coût pour la collectivité) elle fait cependant souvent suite à une perte d'emploi. On peut aussi s'interroger sur le fait que le passage par certains contrats aidés soit un signal négatif pour la suite du parcours. Certains parcours tendent à s'enfermer dans la précarité : quels sont les outils pour en sortir (10) ? (11) Les principes d'action de l'Etat combinent approches défensives (encadrer l'externalisation du risque, limiter la durée de la transition) et approches positives (favoriser l'internalisation de la responsabilité, améliorer la qualité du support institutionnel), par exemple dans le cadre des entreprises de travail en temps partagé (12).

3. Discussion

Il ne faut pas jeter le bébé avec l'eau du bain : le CDI reste majoritairement stable (et l'ancienneté moyenne en emploi sous CDI a plutôt tendance à augmenter). Les intervenants le reconnaissent volontiers : leur approche volontairement provocatrice avait pour but d'éclairer/lancer le débat.

La judiciarisation de la rupture, avec, à l'américaine, un recours de plus en plus fréquent à l'avocat, fait débat. Les réformes récentes avaient justement pour objectif d'inverser la tendance. Mais diminuer le délai de recours ne joue pas sur les volumes si les recours sont précoces, ce qui semble être le plus souvent le cas. On manque de statistiques à cet égard. Le GT n'en demande pas pour autant de nouvelles statistiques.

On attire l'attention sur l'évitement du CDI dans la sphère publique. A l'université, certaines « astuces » mettent à contribution l'assurance chômage.

L'augmentation de la subordination parmi les indépendants, ainsi que sa baisse parmi les salariés n'est-elle pas le signe d'une crise de la subordination ? On peut au contraire considérer l'injonction à l'indépendance du salarié, qui doit répondre des résultats et non des moyens, comme une nouvelle forme de subordination. La notion de subordination reste en

tout cas opératoire pour les Urssaf (utilisation d'une grille pour le redressement) et la Cour de Cassation (par exemple, les graphistes sont dans une relation de subordination).

Comment intégrer des éléments de parcours dans la nomenclature des formes d'emploi ? La dernière diapo relève plus du « programmatique » que de la nomenclature. D'ailleurs les dispositifs recensés dans la case sud ouest sont statistiquement non significatifs : moins de 100 cas pour le détachement de type « Model » (trouver une situation avant la rupture du contrat de travail), environ 5000 personnes concernées par le CAPE (contrat d'appui au projet d'entreprise).

Quelles sont les interactions entre les parcours et la dynamique de l'emploi ? Que deviennent les gens (ex. des intérimaires : combien sont embauchés par l'entreprise utilisatrice) ? Que deviennent les postes (ex. quand des permanents sont remplacés par des stagiaires) ?

Face aux contradictions de la politique de l'emploi qui, en tentant d'ajouter des miettes à l'emploi en émiette le reste, l'approche transitionnelle offre un autre regard, centré sur le parcours. Une meilleure organisation des transitions, comme en Autriche, rend les « miettes » constructives, dès lors qu'elles permettent d'accumuler des droits. Ce regard doit s'appuyer sur d'autres statistiques : au lieu d'évaluer les politiques de l'emploi par le taux de retour à l'emploi, les américains mesurent la somme des gains sur la période. La France est plutôt réticente à cette approche qui selon certains revient à entériner une évaluation purement monétaire de la relation de travail. Elle peut être utile, notamment si on la complète systématiquement par une évaluation de l'accumulation des droits. À l'aptitude à acquérir des gains s'ajoute donc celle à accumuler des droits, ce qui pose la question de la portabilité de ces droits.