

# Commission diocésaine Justice à Paris

Vicariat de la Solidarité

5 rue de Belzunce

75010 Paris

tél : 01 55 07 55 66

fax : 01 55 07 55 67

 vicariat.solidarite@diocese-paris.net

## Vers un travail déstructuré ?

**DOSSIER 1ÈRE PARTIE**

**mars 2007**

### Pourquoi parler d'un travail «déstructuré» ?

Lorsque nous avons choisi le thème de ce dossier, plusieurs termes sont venus dans la discussion : travail précaire, travail déstructuré... Nous nous sommes arrêtés sur ce dernier qui semblait couvrir plus largement l'évolution actuelle du rapport des personnes au travail.

L'idée du travail pendant les années prospères était à l'opposé de la malédiction du jardin d'Eden. Certes, revenus des rêves baba cool des années 70, il n'était pas question de travailler sans peine, mais, puisqu'il faut bien travailler, autant que cela soit pour une certaine satisfaction. L'argent ou le pouvoir restent toujours séducteurs mais s'est développée aussi l'idée d'un travail pour l'épanouissement personnel où les talents de chacun sont heureusement mis en œuvre pour le bonheur de l'intéressé comme pour celui de la société. Cela pouvait nécessiter des mutations, des choix, des formations de reconversions ou d'approfondissement, mais le parcours envisagé avait quelque chose à voir avec le mythe du progrès moderne. Dans les entreprises, les profils de tâches étaient définis et l'on pouvait espérer progresser dans sa profession, en interne ou dans sa branche professionnelle. Le travail était structuré et structurant.



Force est de constater que la réalité du monde économique et le marché du travail ne laissent plus beaucoup de place aux trajectoires linéaires, que la polyvalence est exigée en fonction des réductions de personnel, que des sacrifices en temps et qualité de vie sont presque partout nécessaires pour décrocher et tenter de garder un « job » surtout s'il est intéressant. Les jeunes qui se battent pour trouver un premier emploi, et particulièrement dans les emplois très qualifiés - les bac + 5 - en font largement l'expérience. Les parents qui comparent avec leur propre expérience s'inquiètent pour leurs enfants. Qui peut dire maintenant qu'il ne connaîtra pas le chômage et la nécessité d'accepter un emploi complètement décalé par rapport à sa qualification ?

Notre dossier ne peut couvrir tout le champ des problèmes rencontrés au travail. Il paraîtra en deux parties. La première avec une réflexion de fond sur la flexibilité de l'emploi et une vue d'ensemble des contrats de travail existants. La seconde partie paraîtra en avril avec quelques types de déstructuration du travail qui rencontreront certainement chez vous, lecteur, l'expérience d'un parent, d'un ami ou de vous-même.

*Odile Michelat*

# La flexibilité de l'emploi

Depuis plusieurs décennies, une nouvelle expression s'est imposée : la « *flexibilité* », c'est à dire l'assouplissement des règlements concernant, dans le cadre du Code du Travail, les horaires de travail, les niveaux de coefficient ou la définition des emplois. Avec une évolution sémantique : la flexibilité c'était hier « *ce qui plie aisément, est souple, adaptable... docile* » (Larousse). C'est devenu un impératif économique dont il ne faut pas mettre en cause l'efficacité : « *son emploi en économie correspond aux dogmes du libéralisme* » (Petit Robert), tant il paraît à beaucoup nécessaire sinon indispensable de fuir désormais les contraintes paralysantes et de tout déréglementer pour « *libérer* » (libéraliser) le marché de l'emploi..

## Les progrès économiques et sociaux

Depuis toujours, on a adapté les rythmes de travail aux conditions de la vie économique et les salaires aux « possibilités » des employeurs.

En l'absence de règles communes applicables à toutes les entreprises, la révolution industrielle du XIXe siècle a entraîné un marché du travail marqué par la pauvreté et l'insécurité pour les salariés et une économie fragile pour des entreprises complètement dépendantes de la concurrence commerciale et des aléas politiques.

Des déséquilibres économiques et sociaux, des injustices et des conflits sociaux en ont découlé. Il est apparu nécessaire d'élaborer des règles du jeu économique applicables à tous les salariés et mettant à égalité les entreprises. Sous la pression de l'opinion publique, des syndicats et du pouvoir politique, des lois ont été promulguées. Par la négociation entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, des conventions collectives ont été signées. Peu à peu on a précisé la durée du travail, les jours de congés obligatoires, les conditions d'embauche et de licenciement, des niveaux minimum de salaires, des grilles de rémunération par qualification etc.

Ces avantages sociaux ont suscité dès leur promulgation progressive des oppositions farouches au nom de la liberté d'entreprendre. Ils étaient perçus comme des contraintes insupportables par certains qui y voyaient le prélude de catastrophes économiques. Pour d'autres, ils étaient vécus comme des avancées de l'humani-

té éloignant, pour le plus grand nombre, le spectre de la pauvreté et comme des facteurs de développement économique et social, avec l'accroissement des niveaux de vie qui en a résulté.

## La mondialisation

Aujourd'hui, le développement exponentiel des échanges mondiaux, les moyens de communication de plus en plus nombreux et de plus en plus rapides notamment, ont bousculé les conditions de production et soumis les marchés à une concurrence sauvage, effrénée, incontrôlable.

Convaincus qu'aucune régulation n'était possible, envisageable même, au plan mondial ou même à celui d'un continent, fût-il européen, nombre de décideurs économiques préconisent pour répondre à ces bouleversements :

- soit la « délocalisation » des productions vers les pays où le coût du travail est encore faible, ignorant le prix de la solidarité et du progrès social ;
- soit l'abandon, ici et maintenant, de toutes les « charges » qui pèsent sur les coûts de la main-d'œuvre et donc de « déréglementer » l'activité économique par un retour à la situation du XIXe siècle.

Mais cette absence d'ambition sociale, pour les pays du Sud notamment, ne va-t-elle pas demain compromettre l'équilibre de leurs économies sans ralentir l'effondrement de nos propres économies ? En attendant, les économistes font le constat que les entreprises s'adaptent à la situation en faisant appel à la flexibilité et en modifiant profondément les règles de gestion de leur personnel.

## Ce qui change avec la flexibilité

### ***Des contrats de travail multiples un sentiment d'insécurité***

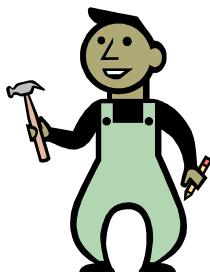
Il existe actuellement un grand nombre de contrats de travail-types qui précisent, lors des embauches, les conditions de travail des salariés (qualification, rémunération, licenciements, « avantages sociaux », etc.), assortis de conditions particulières relevant des « conventions collectives » négociées pour les branches professionnelles (ou même pour chaque entreprises).

Il en résulte un maillage compliqué. (voir article suivant) Certains contrats types ne sont plus ou peu utilisés car mis en œuvre pour des emplois aujourd'hui en voie de disparition. A l'inverse, des situations professionnelles nouvelles s'insèrent mal dans le dispositif actuel. D'où un sentiment de rigidité inutile ou pire, d'insécurité par rapport à la législation.

### **Les contraintes européennes**

Certains vont jusqu'à proposer la remise à plat du code du travail pour renégocier entre « partenaires sociaux » de nouvelles dispositions adaptées à la modernisation de la société. On peut craindre que nombre d'« acquis sociaux », obtenus par les luttes sociales, disparaissent à l'occasion de ces *aggiornamenti* qui devront tenir compte des exigences d'harmonisation de directives européennes libérales.

D'ores et déjà, l'ouverture des frontières à la libre circulation des biens et des personnes a montré les difficultés d'application des diverses législations aux salariés migrants et la tentation (ou la nécessité) pour les entreprises, d'harmoniser par le bas – voir la médiatisation des plombiers polonais.



### **Les préavis**

La flexibilité avait été peu à peu limitée à la « période d'essai » au cours de laquelle chaque partie conservait sa liberté. Sera-t-elle désormais la règle pour toute la durée de l'emploi ? Qu'en sera-t-il des procédures de « préavis » instituées pour pallier les nuisances d'une rupture du contrat de travail brutale et unilatérale, soit au détriment de l'employeur avec le départ imprévu d'un ou plusieurs salariés, pouvant perturber gravement la marche de l'entreprise, soit pour les salariés congédiés et privés d'emplois et de ressources ?

N'est-il plus nécessaire aujourd'hui de « fidéliser » un personnel expérimenté avec, par exemple, la prise en compte de l'ancienneté par le calcul des rémunérations ?

### **Des emplois déstructurés, des personnes en difficultés**

L'utilisation à des fins de flexibilité des modalités de certains contrats de travail (voir ci-

après) prévus pour répondre à des besoins spécifiques, ne contribue-t-elle pas déjà à désocialiser la vie des ménages livrées à la précarité de l'emploi et à l'insécurité ? Tels les CDD conçus au départ pour des emplois temporaires, assurant l'intérim des fonctions de salariés absents et qui aujourd'hui « allongent » les périodes d'essai et évitent d'avoir à justifier (et indemniser) des licenciements. Tels les emplois à temps partiels qui, lorsqu'ils ne correspondent pas à des activités épisodiques, sont utilisés pour contourner la durée légale du travail, journalière ou hebdomadaire.

Ainsi est apparue une nouvelle catégorie de salariés : les « travailleurs pauvres » dont les ressources (à temps partiel) échappent à la notion de minimum vital du Smic.

### **La flexibilité, un « bon plan » à court terme ?**

La flexibilité actuellement revendiquée est déjà en partie mise en place. N'est-ce pas la remise à flot des contrats de travaux du début des années 1900 ? Ont-ils été un âge d'or du capitalisme ?

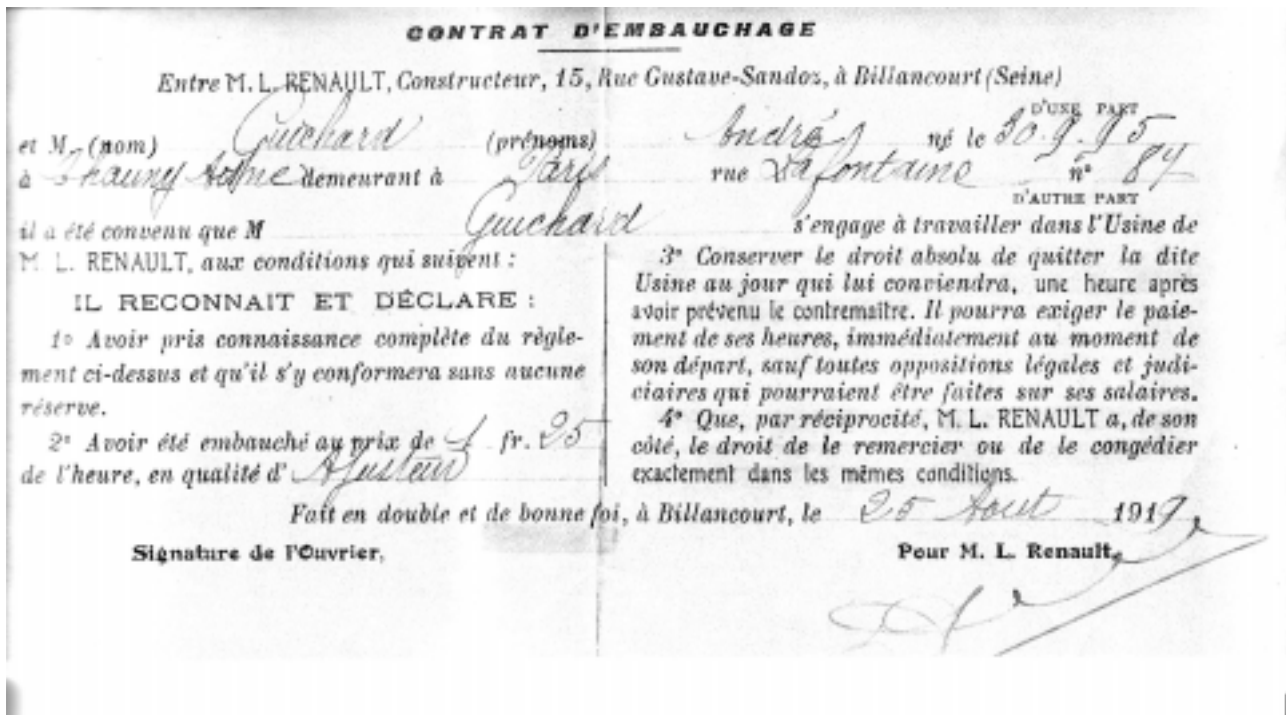
Faut-il, face aux changements intervenus avec la mondialisation, refuser toute flexibilité, tout changement, s'arc-bouter sur nos acquis sociaux gagnés de haute lutte sur la pauvreté, la précarité et l'exclusion ? Il faut certainement réfléchir pour reconstruire sur d'autres bases nos systèmes de sécurité sociale pour les rendre plus performants et moins fragiles. C'est un challenge auquel il sera difficile d'échapper.

On peut cependant s'interroger sur les solutions d'attente qui font référence à la flexibilité : le souci de rentabilité maximum et la concentration des temps de travail sur des plages denses, avec un minimum de personnel, ne va-t-il pas, à terme, engendrer encore plus de chômage et désorganiser nos systèmes de production ?

Les salariés, dans leur ensemble, ont pu comprendre et accepter que les emplois à vie qui existaient dans certaines régions industrielles (mines, métallurgie, textiles, agro-alimentaires etc), où les générations se succédaient dans les mêmes entreprises, disparaissent. Par contre, ils refusent une flexibilité qui entrainerait

précarité et insécurité. Ce refus est d'autant plus général et plus ferme

<b>Demandeurs d'emploi à Paris au 30-06-2006</b>			
Ensemble	moins de 25 ans	50 ans ou +	longue durée
130 387	5,2%	19,5%	39,5%



que la flexibilité serait pour certains la condition pour obtenir une plus grande «docilité» du personnel.

Par ailleurs, l'opinion publique observe que :

- globalement les entreprises réalisent des projets qui ne bénéficient surtout au capital
- et que certains dirigeants, amenés à abandonner leurs fonctions dans des entreprises qui fusionnent ou se délocalisent, s'octroient des «parachutes dorés», des indemnités de plusieurs mois voire plusieurs années de salaire.

C'est pourquoi sont à examiner avec attention les projets dits de «sécurité sociale professionnelle» qui apparaissent dans divers programmes politiques en cette période électorale. Ils

veulent garantir des niveaux de ressources et des reclassements aux salariés licenciés, pour assurer l'équilibre de la vie économique et permettre la poursuite des projets de vie personnelle ou familiale. Ils devraient remplacer les systèmes actuels d'assurances chômage devenus inefficaces à force d'être rognés.

Mais sommes-nous prêts à en payer le prix, à mettre en oeuvre une vraie solidarité avec un vrai partage des richesses produites ? Est-il par exemple éthique d'accepter «que ceux qui veulent travailler plus, gagnent plus» si c'est au détriment de ceux qui sont sans emploi, moins performants ou moins bien placés dans la lutte pour la vie ?

*Claude Guichard*

### Les entreprises à Paris en 2005

	Industrie	construction	commerce	transport	services aux entreprises	services aux particuliers	autres (1)	ensemble
nombre	22 895	16 384	66 416	7 479	97 645	42 155	38 473	291 447
%	7,9	5,6	22,8	2,6	33,5	14,4	13,2	
création	1 465	2 791	5 980	404	11 174	3 861	2 928	28 603
faillites	480	1 061	1 040	162	946	551	139	4 379

(1) Activités immobilières, éducation, santé, action sociale

Source : INSEE, répertoire des entreprises et des établissements

# L'étonnant dédale des contrats de travail

Un chiffre étonnant : nous avons sélectionné une vingtaine de contrats de travail différents régissant la relation entre le salarié et l'employeur. On dit qu'il en existe bien plus, si l'on prend en compte la diversité des professions ou les particularismes conventionnels. Nous avons en outre essayé de classer ces vingt contrats selon leurs particularités. C'est totalement arbitraire, mais plus commode pour analyser les conditions de leur mise en œuvre ou les raisons politiques qui sont à leur origine.

Pour vous permettre d'y voir clair, nous les avons répartis en cinq grandes catégories :

- les contrats à durée indéterminée (CDI) ;
- les contrats sans détermination de durée (CNE) ;
- les contrats à forme mixte : ils peuvent être CDI ou CDD ;
- les contrats à durée déterminée (CDD)
- les autres.

Il faut noter que les contrats à durée déterminée ont été conçus initialement comme des emplois temporaires et que l'on insistait sur le fait qu'ils n'étaient renouvelables qu'une fois. Il serait intéressant de faire une étude sur ce point, de moins en moins respecté dans certaines professions.

## Contrats à durée indéterminée (CDI)

► **Le CDI** était le contrat type passé entre un salarié et une entreprise. Il ne comporte ni caractéristique spécifique pour l'employé, ni allocation pour l'employeur.

Particularité : il débute par une période d'essai fonction de la convention collective, donc notamment des accords d'entreprise. Ce peut-être un mois (généralement pour un employé) ou 3 mois (pour les cadres ou assimilés).

Essai renouvelable : la période d'essai est éventuellement renouvelable une fois.

Rupture de l'essai : peut-être demandée par l'employeur ou le salarié.

Obligation : faute d'une proposition de renouvellement, le contrat devient automatiquement un CDI.

Rupture du contrat : il est mis un terme au contrat soit par le salarié (changement d'emploi, par

ex.), soit par l'employeur, dans des conditions définies par la loi ou la convention collective.

## Contrats sans détermination de durée

### ► **Contrat nouvelle embauche (CNE)**

Bénéficiaires : les salariés d'entreprises de 20 salariés et moins.

Particularités : il offre plus de "souplesse", ou de "flexibilité" selon le terme provenant des pays anglo-saxons. Ce que l'on appelle souplesse, c'est la faculté d'y mettre un terme plus aisément pendant les deux premières années. Consolidation : on appelle cette période la "consolidation dans l'emploi", qualifiée d'euphémisme par les organisations syndicales de salariés qui y voient un danger.

Rupture : pendant deux ans, l'employeur n'a pas à justifier la raison ; après deux ans, on retombe dans le droit commun (CDI).

Conditions du préavis : non pendant le premier mois de présence ; deux semaines entre un et six mois ; un mois, après six mois.

Le salarié : peut démissionner sans préavis.

Indemnités : pendant les quatre premiers mois, 8% du montant total de la rémunération brute ; au delà, allocation forfaitaire de 16,4 euros/jour pour une durée d'un mois.

## Contrats à forme mixte (CDI ou CDD, à temps plein ou partiel)

C'est le début du dédale. En effet, ces contrats aux spécifications diverses peuvent être signés **sous** la forme de contrat à durée indéterminée ou de contrat à durée déterminée. Il semble qu'ils soient mis en œuvre surtout sous la forme de CDD. Ils peuvent être aussi à temps partiel ou à temps plein. Leur durée est variable.

### ► **Contrat emploi consolidé (CEC)**

Il a fait suite au CES (Contrat emploi solidarité) supprimé en mai 2005.

Durée : 12 mois, renouvelable sur un total de 60 mois.

Conditions : 18 à 25 ans, ou chômeurs longue durée ou demandeurs de plus de 50 ans ou handicapés ou Rmistes ou bénéficiaires d'une allocation spécifique, d'une allocation veuvage ou parent isolé.

Avantages salarié : le titulaire peut bénéficier d'une formation longue.

Avantages employeurs : allocations et exonérations fiscales.

### ► **Contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)**

Type : CDD et éventuellement CDI.

Conditions : 18 à 25 ans ou insertion des allocataires RMI, allocation solidarité spécifique (ASS), parent isolé, handicapés.

Durée du travail : entre 20 heures et 35 heures/semaine..

Rémunération : revenu minimum d'activité, pourcentage du SMIC et allocations acquises diminuées selon la catégorie.

Suspension : possible, si le salarié est sollicité pour un essai d'embauche pour un emploi au moins égal à six mois.

Avantages : pour l'employé, statut de salarié à part entière ; pour l'employeur, aide à déterminer par décret après signature d'une convention (ANPE ou département).

### ► **Contrat initiative-emploi renouvelé (CIE)**

Conditions : personnes sans emploi.

Type : CDD ou CDI . Si CDD : ne peut être rompu que pour faute grave ou cas de force majeure.

Conditions particulières : le salarié peut bénéficier de conditions particulières au cas où il trouve un emploi en CDI.

Rémunération : au moins égale au SMIC

Avantages : allocations à l'employeur.

### ► **Contrat d'avenir (CAV)**

Conditions : RMI, ou allocation solidarité spécifique (ASS), ou parent isolé (API) ou handicapé (AHH).

Employeur : organisme de droit privé, ou collectivité territoriale, ou SNCF, RATP, La Poste.

Type : CDD de 2 ans, renouvelable 12 mois.

Conditions spécifiques : si plus de 50 ans, CDD de 5 ans.

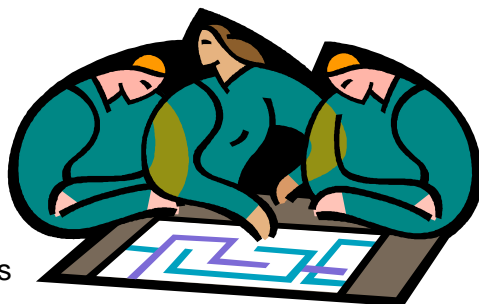
Durée de travail : 26 heures/semaine en moyenne.

Formation : en dehors des heures de travail et certificat de compétence.

Rémunération :

SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures.

Avantages employeur : aide financière, exonération de charges sociales et fiscales.



### ► **Contrat de professionnalisation**

C'est un contrat de formation en alternance, assez identique à un contrat d'apprentissage, sous la forme CDD ou CDI.

Durée : 6 à 12 mois (certaines professions allant à 24 mois).

Rémunération : selon l'âge :

- à moins de 21 ans, 55% du SMIC (65% si bac) ;

- 21-25 ans : 70% du SMIC (80% si bac) ;

- 26 ans et plus : au moins 85% du minimum conventionnel et plancher à 100% du SMIC.

### **Contrats à durée déterminée(CDD)**

Dans cette catégorie, on trouve des contrats que l'on a classés par catégories d'âge ou de sexes, et correspondant à des objectifs très spécifiques.

### **LES JEUNES**

Début du contrat : 16 ans, fin inéluctable : le jour du 26<sup>e</sup> anniversaire.

⇒ Niveau de formation exigé : faible.

### ► **PACTE (Parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques)**

Durée : 12 à 24 mois

Essai : 2 mois

Avantage : formation en alternance, titularisation possible (vérification des aptitudes).

Conditions : nationalité française, Union européenne ou en cours de naturalisation.

Employeurs : Etat, collectivités locales ou hôpitaux (sauf établissements publics à caractère industriel et commercial).

Rémunération : un pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique (ne peut être inférieur à 55% pour les moins de 21 ans et 70% au-delà).

Supplément : peut bénéficier d'un hébergement en famille d'accueil par le réseau SAM (Solidarité accueil mobilité).

### ► **Apprentissage**

Durée : un à trois ans (maxi 4 si personne handicapée).

Avantage : sur le principe de l'alternance : travail en entreprise + enseignement théorique et Centre de formation d'apprentis (CFA).

Conditions : signe le contrat avec un employeur, donc l'apprenti est un salarié.

Rémunération : variable selon l'âge et la progression de la formation (25 à 65% du SMIC entre 18 et moins de 21

ans, 53 à 78% du SMIC à plus de 21 ans).  
Particularité : si moins de 18 ans, le salarié contractant ne doit pas être exposé au danger, sans autorisation de l'Inspection du travail.

⇒ Niveau de formation exigé : inférieur à fin de cycle long de l'enseignement.

► **SEJE** (Parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques) ou ► **CJE** (Contrat jeunes en entreprise) aussi modifié en **Contrat pour l'égalité des chances** ou **Accès des jeunes à la vie active en entreprise**.

Avantage : peut concerner des jeunes en contrat CIVIS (voir au paragraphe suivant).

Condition : résider en zone urbaine sensible (ZUS).

Avantage : pour l'employeur qui bénéficie d'une aide forfaitaire de l'Etat, si contrat à durée indéterminée au moins égal à un mi-temps.

⇒ Niveau de formation exigé : Bac général, technologique ou professionnel.

► **CIVIS** (Contrat d'insertion dans la vie sociale)

Particularité : suivi par un référent.

Durée : six mois s'il débouche sur un emploi, un an renouvelable si l'objectif d'insertion n'est pas atteint ou sur proposition du référent.

Conditions : contrat conclu avec les missions locales ou les Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO).

Obligations : contacts mensuels avec la Mission locale ou la PAIO.

Rupture : sur demande du référent, si le titulaire ne répond pas à ses obligations.

Allocation : si plus de 18 ans et pendant les éventuelles périodes sans rémunération : 5 à 10 euros/jour et maximum de 300 euros/mois ; l'allocation est versée à terme échu.

## LES SENIORS

► **Accord national interprofessionnel (ANI)**

Conditions : plus de 57 ans ; inscrit demandeur d'emploi depuis plus de trois mois ou bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé.

Durée : 18 mois maximum ou échéance du terme. Clause éventuelle de renouvellement ; moins de 36 mois).

Objectif : acquérir des droits supplémentaires pour liquidation de retraite à taux plein.

Précisions obligatoires : le poste de travail, le montant de la rémunération (primes et accessoires compris), la caisse de retraite complémentaire.

Temps de travail : complet ou partiel.

## LES FEMMES

► **Aide à la reprise d'activité des femmes (ARAF)**

Conditions : reprendre un emploi d'au moins 2 mois.

Obligations : suivre une formation de 40 heures et créer son entreprise.

Destinataires : demandeuses d'emploi avec enfant à charge (un ou plus, de moins de 6 ans scolarisé).

Aide possible : si non indemnisée (assurance chômage, allocation spécifique solidarité (ASS), RMI, allocation parent isolé (API), allocation d'insertion (AI) ou allocation veuvage.

Montant : 305 euros (quel que soit le nombre d'enfants) ou 460 euros (si l'un des enfants au moins n'est pas scolarisé).

Rémunération : 1 295,82 euros maximum.

Limite : versée une seule fois et *proratisée* si moins de 35 heures par semaine.

### Les autres types de contrats

Les autres contrats difficiles à classer correspondent à des conditions de travail particulières, à des professions spécifiques ou à des critères d'embauche qui sont pour beaucoup très proches de la précarité ou de l'instabilité de l'emploi. Même si certains sont parfaitement rémunérés, ils sont de plus en plus répandus. Selon les organisations syndicales, ils constituent une *réserve d'emploi* typique de la flexibilité, donc de l'incertitude des lendemains.

► **Travail à temps partiel**

Comme son nom l'indique, inférieur à temps plein.

Conditions : doit être établi par écrit .

Réglementation : des heures complémentaires et supplémentaires.

Durée du travail : le contrat doit comporter des dispositions précises sur la modification de la répartition de la durée du travail.

Rémunération : en fonction des heures travaillées.

► **Travail temporaire (les intérimaires)**

Ce type de contrat concerne aussi des emplois de vacataires. Un usage (théoriquement) strictement limité :

- au motif prévu par la loi ;
- aux durées maximales prévues par le contrat ;
- à l'obligation de signer deux contrats : un avec l'entreprise d'intérim (qui a charge de la rémunération), le second avec l'entreprise uti-

lisatrice (qui définit le temps de la mission avec la société d'intérim).

Rémunération : doit comporter des indemnités de précarité et les congés conventionnels ou légaux.

### ► **Intermittents**

Prévu notamment pour les gens du spectacle, il a hélas considérablement évolué (journalistes et bien d'autres professions).

Caractéristiques : alternance de périodes travaillées et de périodes non-travaillées.

Obligation : contrat à durée indéterminée, avec un certain nombre de clauses obligatoires, mais ici difficiles à évoquer compte tenu de leurs diversités selon les professions.

### ► **Accompagnement dans l'emploi (CAE).**

Conditions : personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles dans le secteur non-marchand (collectivités territoriales, syndicats intercommunaux, association loi 1901...).

Exige : une convention employeur-ANPE.

Type : CDD, temps partiel (minimum 20 heures) ou temps complet.

Durée maximale : 6 mois (24 maximum, si renouvellement).

Avantage employeur : exonéré de cotisations sociales (sur la base du SMIC), des taxes (sur les salaires, apprentissage et effort de construction). S'y ajoute : une aide de l'Etat (maxi : 95% du taux horaire brut du SMIC).

R. C.

## Du louage d'ouvrage à l'angoisse contemporaine

« *Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles* ». L'article 1710 du Code civil définissait ainsi le contrat de travail. A ce propos, Robert Castel a écrit<sup>1</sup> : « *Dans une transaction entre deux individus en principe libres* », il y a une « *dissymétrie profonde* ». Dissymétrie entre l'employeur et l'employé, qui s'accroît aujourd'hui comme le montre l'énorme diversité des contrats à durée déterminée. Or, ils n'offrent pas forcément de grandes perspectives. Ils visent à la flexibilité.

Les esprits critiques diront qu'entre flexibilité et souplesse d'échine, on finit par créer une situation de déséquilibre pour la personne en quête de travail. C'est du moins ainsi que le ressentent au moins deux catégories de demandeurs d'emploi, les jeunes, dont on évoque souvent le manque de compétence et le manque d'attrait pour le travail manuel, et les seniors, dont les capacités justifieraient qu'on les garde, mais *ils coûtent trop cher*.

Si bien que le *prix convenu*, qui offrait en quelque sorte un terrain d'entente, devient maintenant une ardente obligation subie par le salarié. Dans cet éventail apparent de possibilités, qui se veulent pour certaines alléchantes, le nombre de propositions permettant à un salarié de s'investir réellement dans un projet d'avenir ou sur une fin de carrière encore enrichissante est bien faible.

Tout se passe aujourd'hui comme si la nouvelle politique sociale visait à la disparition du CDI, seul contrat de confiance pour les salariés. Certes, on sait les contraintes des entreprises, mais les choix politiques en la matière suscitent l'angoisse pour ceux qui sont en état de manque et le stress pour ceux qui ont la chance de se compter encore parmi les actifs des statistiques de l'emploi.

Roger Cotel

<sup>1</sup> *Les métamorphoses de la question sociale* Une chronique du salariat, chez folio essais.

Fin avril, parution de la deuxième partie de ce dossier

Pour recevoir les publications de **Justice à Paris** : «**Faits et Interrogations**» et «**dossiers**» adressez votre participation au **Vicariat de la Solidarité** : 5 rue de Belzunce - 75010 Paris

1 exemplaire : 16 Euros

2 exemplaires : 22 Euros

**soutien : 20 Euros**

3 exemplaires : 27 Euros