

Paris, le 3 avril 2017

COMMUNIQUE DE PRESSE

AvoSial propose de libéraliser le recours au CDD et simplifier les règles sur le travail à temps partiel

Outre la libéralisation des règles encadrant le CDD, AvoSial appelle à simplifier certaines clauses sur le recours au travail à temps partiel et à supprimer les dispositions de la loi de 2013 sur la durée minimale hebdomadaire de 24h de travail. A moins de 3 semaines du premier tour de la présidentielle, AvoSial dévoile ses nouvelles propositions pour la refondation du Code du Travail.

Les entreprises sont confrontées aux nombreuses contraintes liées à l'utilisation des CDD, au point de renoncer à l'embauche ou d'utiliser le CDI de manière biaisée, la période d'essai en particulier. Cette situation est dommageable pour l'économie française. AvoSial, premier syndicat des avocats d'entreprise en droit social, affirme avec force la nécessité de **libéraliser et simplifier le recours au CDD, et revoir certaines règles, inutiles ou hors-sol, encadrant le travail à temps partiel.**

Le recours au CDD pâtit d'une législation complexe

Conçu à l'origine comme un outil de flexibilité, le CDD est devenu « *un contrat dans lequel la liberté contractuelle est tellement encadrée par le législateur et la jurisprudence qu'il est permis de douter de l'existence d'une liberté contractuelle* » selon Constance Amedegnato, avocat et membre du Bureau d'AvoSial.

Parmi les motifs de recours au CDD énumérés par l'article L. 1242-2 du Code du travail figure celui de l'« *accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise* ». Mais un CDD signé en invoquant un tel motif ne peut « *avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ».

L'absence de définition précise de cette dernière notion est source de contentieux et ses multiples interprétations mènent trop souvent à la condamnation des employeurs devant le juge. Celui-ci estimera-t-il que l'embauche d'un CDD n'était pas légitime pour un surcroît d'activité de 120% ? Mais l'aurait été à 130% d'activité supplémentaire ? La menace d'une condamnation est facteur d'insécurité juridique pour les employeurs, donc frein au développement économique.

S'il est courant d'entendre que les entreprises utilisent davantage le CDD que le CDI, dans la réalité le recours au CDD reste problématique. « *Certains employeurs préfèrent embaucher en CDI, et mettre un terme à la période d'essai. C'est hélas devenu un moyen de contourner les difficultés liées au CDD* » poursuit Constance Amedegnato.

Les règles sur le travail à temps partiel n'empêchent pas les abus

Autre combat mené par AvoSial, la simplification des règles encadrant le travail à temps partiel. En effet, les règles actuelles favorisent les abus.

En premier lieu, de nombreuses clauses obligatoires semblent superficielles voire absurdes, telles la nécessité de prévoir dès la signature du contrat de travail les éventuelles futures modifications des horaires du salarié. Par ailleurs, il n'est pas rare que les avocats d'entreprise en droit social défendent des employeurs face à l'utilisation abusive des temps partiels thérapeutiques décidés par la médecine du travail. *« Le médecin traitant a une place importante dans les décisions relatives au passage à temps partiel pour raisons de santé. Il est évident que la majorité des cas sont tout à fait légitimes. Cependant, d'autres peuvent résulter de la décision d'un médecin de famille complaisant »* explique Constance Amedegnato.

Concrètement, les conséquences en termes d'organisation du travail sont énormes : deux mi-temps ne remplaceront jamais un temps complet. Et pour l'employeur, trouver un candidat pour un travail à 20% du temps est carrément mission impossible.

Par ailleurs, l'impossibilité d'embaucher en temps partiel pour une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires instaurée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 est une réalité hors-sol. Constance Amedegnato conclut : *« Cela est absurde. Etant donné les besoins actuels, cette législation ne correspond pas à la réalité du marché. »* AvoSial prône enfin l'assouplissement du régime des heures complémentaires.

Flexibilité du marché du travail : la France à la traîne

Allemagne, Italie, Espagne... En Europe, de nombreux pays ont d'ores et déjà procédé à des modifications législatives et réglementaires pour adapter leur économie aux nouvelles contraintes du monde de l'entreprise. Mais la France n'a toujours pas franchi le pas. AvoSial appelle donc les candidats à l'élection présidentielle à se prononcer enfin en faveur de mesures simples et efficaces pour flexibiliser le marché du travail. En particulier, assouplir la législation s'appliquant aux CDD permettrait de favoriser l'embauche de chômeurs risquant l'éloignement du marché du travail. AvoSial propose la création d'un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de cinq ans, renouvellement compris. L'abandon des motifs de recours, dont la complexité est avérée, est nécessaire. La requalification en CDI ne serait encourue que s'il s'avérait que le salarié engagé à durée déterminée occupait un emploi correspondant à un besoin permanent de l'entreprise. La demande de qualification devrait être formulée dans un délai de six mois à compter de la fin du contrat irrégulier.

Contact presse : Cécile de Bentzmann
Agence Droit Devant
Tel : 01 39 53 53 33 - bentzmann@droitdevant.fr

A propos d'AvoSial

Fondé en 2004, AvoSial est un syndicat d'avocats d'entreprises en droit social qui rassemble plus de 400 membres à travers la France. AvoSial met au cœur de ses travaux et de ses priorités la simplification et la sécurisation du droit du travail. Le syndicat se donne pour mission de valoriser le savoir-faire de ses adhérents sur l'évolution du droit social et sur l'élaboration de la doctrine. Réunis en commissions thématiques, les adhérents d'AvoSial travaillent sur des sujets d'actualité afin d'émettre des propositions concrètes, issues de leur pratique professionnelle au service des entreprises. www.avosial.fr