

— Tendances —

L'AGONIE DU CDD D'USAGE

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

ELVIRE DE FRONDEVILLE

AVOCAT À LA COUR, CABINET ARBOR



À propos de la nouvelle convention d'assurance chômage du 14 avril 2017

À l'équilibre avant la crise économique de 2008, le régime paritaire d'assurance chômage est devenu gravement déficitaire à hauteur de 30 milliards d'euros au 31 décembre 2016.

Sur le devant de la scène, le chômage de longue durée, qui affecte notamment tous les titulaires de contrats de travail très brefs, alternant parfois, depuis de nombreuses années, salaires issus de leurs CDD avec allocations-chômage. Or, en 15 ans, le nombre de CDD d'un mois maximum a bondi de 6 à 16 millions par an, et 84% d'entre eux correspondent à des réembauches par le même employeur. Les CDD très courts sont donc pointés du doigt en ce que leur accroissement spectaculaire participe au déséquilibre du régime dans des proportions importantes.

Parmi ceux-ci, les CDD d'usage : la danseuse de cabaret embauchée pour une revue temporaire, le maître d'hôtel extra recruté pour une réception, le traducteur appelé auprès d'un réfugié accueilli par l'OFI, ont tous en commun d'appartenir à un secteur d'activité dans lequel il est d'usage

constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire par nature de ces emplois.

UN SURCÔÛT MAINTENU POUR LES EMPLOYEURS RECOURANT AU CDD D'USAGE.

En juillet 2013, et pour freiner cette tendance forte, il avait été imposé aux employeurs de ces secteurs notamment, une contribution patronale majorée au titre de l'assurance chômage à hauteur de 4,5%. Alors qu'elle est supprimée pour les autres CDD, cette surtaxation est temporairement maintenue pour les CDD d'usage dans la nouvelle convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, agréée par arrêté du 4 mai 2017

(JO 6 mai), qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2017 pour trois années.

Rendez-vous le 1^{er} avril 2019, date à laquelle la surtaxation sera supprimée «sauf proposition contraire du comité de pilotage» paritaire.

Parallèlement, les branches professionnelles ayant le plus recours aux contrats très courts doivent ouvrir «des négociations afin d'identifier les raisons de recours aux contrats courts dans un diagnostic très complet et des solutions en matière de conditions et d'organisation du travail dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels. Dans ce cadre, elles définissent des mesures de régulation du recours aux CDD d'usage...».

« Les règles de cumul entre les revenus tirés d'une activité et les allocations-chômage deviendront bien moins avantageuses. »

Faute de «régulation», il y a fort à parier que le comité de pilotage proposera ou imposera le maintien de cette surtaxation. À moins que, d'ici là, la loi n'ait effectivement instauré le système du «bonus-malus» sur les contrats courts, mesure phare du nouveau président de la République et destinée à accroître les charges pesant sur les entreprises recourant aux CDD courts dans des proportions importantes.

LA FIN D'UNE LOGIQUE D'OPTIMISATION POUR LES TITULAIRES DE CDD D'USAGE

Les salariés titulaires des CDD d'usage ne sont pas en reste. Les règles de cumul entre allocations-chômage et revenus d'activité peuvent effectivement conduire à ce que le titulaire d'un CDD qui alterne fréquemment courtes périodes d'emploi et périodes de chômage perçoive un revenu supérieur à son collègue de travail employé en CDI, au même salaire horaire. Par un effet pervers des textes applicables, bien connu dans certains secteurs d'activité, le titulaire d'un CDD n'a aucun intérêt à accepter la conclusion d'un CDI qui provoquera une baisse de salaire et le contraindra en outre à travailler à temps plein. Afin d'éviter ce travers, le calcul de l'allocation-chômage et sa durée sont modifiés pour tenir compte des jours travaillés, et sans pouvoir dépasser cinq jours par semaine.

En d'autres termes, les règles de cumul entre les revenus tirés d'une activité et les allocations-chômage deviendront bien moins avantageuses à compter du 1^{er} octobre 2017.

Il ne sera donc plus envisageable de travailler moins pour gagner plus, ce qui aura des incidences comportementales, juridiques et économiques. Le CDD d'usage est à bout de souffle.♦