

COMMUNIQUE CFTC

CONTRATS COURTS : L'EXCEPTION PLUTOT QUE LA REGLE

LA MINISTRE DU TRAVAIL RAPPELAIT IL Y A PEU DANS LA PRESSE QU'ELLE SOUHAITAIT DES SOLUTIONS RAPIDES POUR INCITER LES EMPLOYEURS A LIMITER LE RECOURS AUX CONTRATS COURTS. LA CFTC A FAIT DES PROPOSITIONS ALTERNATIVES. ELLE ESPERE ETRE ENTENDUE

La CFTC a une vision des contrats de travail axée sur la prise en compte de la durée d'emploi et non sur le type de contrat.

Ainsi il ne serait plus fait référence au type de contrat mais à la durée effective pour déterminer le taux de la contribution (ce qui inclut les missions intérimaires, les CDD d'usage ainsi que les périodes d'essais non concluantes, etc.).

Parce que le recours aux contrats courts ne saurait devenir le mode ordinaire de gestion des entreprises, la CFTC propose une contribution dégressive en fonction de la durée des contrats.

La CFTC propose donc de revoir le système de calcul des contributions patronales interprofessionnelles sur cette base tout en restant à coût constant, conformément au document de cadrage du gouvernement.

La contribution patronale irait donc, pour exemple, de 10% pour les contrats inférieurs ou égaux à 1 mois, à 3.8% pour ceux supérieurs à 12 mois.

Afin d'inciter l'employeur à allonger la durée d'emploi, le taux serait recalculé à la baisse en cas de prolongation de la durée d'emploi.

Ce système à l'instar du bonus/malus, aurait le mérite de mener les employeurs qui verront leur coût du travail allégé, vers un comportement plus vertueux. Il aura un effet pédagogique sur l'employeur et lui donnera une vision claire de ses cotisations dans le cadre de sa gestion de personnel.

Le monde du travail bouge et nous devons l'accompagner dans sa mutation. Les contrats CDI ou CDD ne doivent plus être mis en concurrence, mais appréciés en fonction de leur utilité.

Les syndicats sont en attente d'une proposition patronale, relative au contrats courts demain mardi 19 février. Elle conditionnera la réunion de négociation du 20 février.