

## Un contrat de travail « 100 % simplicité » pour stimuler l'emploi dans les entreprises innovantes

25/10/2015

### Synthèse

La priorité de réforme du droit du travail du point de vue des jeunes entreprises consiste à offrir une sécurité juridique et une prévisibilité contractuelle maximales, afin de favoriser l'embauche et la croissance de ces entreprises sans remettre en cause les droits des salariés. Capitalisant sur les enseignements d'un séminaire organisé sur ce thème, *Bouger les lignes* propose la création d'un contrat de travail « 100 % simplicité ». Ce contrat emprunte les éléments des CDI et CDD qui offrent le meilleur niveau de simplicité et de sécurité. Il facilite l'embauche et le licenciement, tout en offrant aux salariés des indemnités forfaitaires plus élevées que dans les dispositifs existants. Il pourrait préfigurer une réforme plus ambitieuse du contrat de travail pour toutes les entreprises.

Le débat sur la modernisation du travail a pris une vigueur nouvelle cette année dans le sillage de deux projets gouvernementaux : d'une part, la loi sur le dialogue social adoptée à l'été 2015, d'autre part, la simplification du droit du travail annoncée par le Premier ministre à la fin août.

*Bouger les lignes* a organisé en mai 2015 à l'Assemblée nationale un séminaire regroupant des experts et praticiens du droit du travail, entrepreneurs, avocats et universitaires, afin de faire émerger des pistes de réforme, notamment du point de vue des créateurs d'entreprise.

Pourquoi les jeunes entreprises ? Celles-ci représentent une part significative des créations d'emploi. Elles font face à une incertitude spécifique sur la réalisation du plan d'affaires qui engendre un risque de décalage entre les embauches faites et les résultats engrangés.

Il en découle la conviction que la priorité est aujourd'hui d'assurer plus de sécurité et de prévisibilité dans les relations contractuelles entre employeur et salarié, ainsi que dans leur éventuelle rupture. C'est avant tout la perception de contrats de travail complexes et de coûts imprévisibles qui décourage l'embauche dans ce type de structures.

### 1 Le droit du travail est inadapté aux spécificités des jeunes entreprises innovantes

Plus qu'un besoin de flexibilité, les entrepreneurs que *Bouger les lignes* a consultés expriment avant tout un besoin de prévisibilité sur les coûts et les risques qu'elles prennent, en particulier en matière d'embauche. Sur le point spécifique du licenciement, on observe en effet que les flexibilités existent (rupture conventionnelle, licenciement personnel possible en 15 jours).

Dans les entreprises de petite taille, les entrepreneurs déplorent le temps excessif consacré à la gestion du droit du travail. Ce temps est prélevé au détriment du développement de l'entreprise et du salarié, ainsi que de la relation managériale. Cette situation est pénalisante pour les entreprises innovantes, dont l'activité est par nature plus risquée et pour qui la rapidité de la prise de position sur le marché ou de l'exécution du plan d'affaires est un facteur clé de réussite.

Les jeunes entreprises expérimentent de plus en plus souvent de nouvelles formes d'organisation du travail et de rapports employeur-employés. L'atmosphère est plus fréquemment collaborative, caractérisée par des fiches de poste mouvantes et une rémunération fortement corrélée à la réussite de l'activité.

De façon générale, la culture de la prise de risque ne se limite pas aux fondateurs/actionnaires mais s'étend à l'ensemble des salariés qui consacrent leur énergie au développement d'une

« En matière de droit du travail, nous avons besoin de prêt à porter, mais en France il n'y a que du sur mesure »  
(un expert)

« Je passe plus de temps à gérer des problématiques administratives et juridiques qu'à développer l'activité commerciale de mon entreprise »  
(un entrepreneur)

« La France est un paradis fiscal pour créer une entreprise de 0 à 2 ans d'existence, mais dès qu'elle grandit elle se délocalise ailleurs en Europe si elle le peut pour éviter de faire face à la complexité du droit du travail ». (un entrepreneur)

nouvelle activité, parfois dans des conditions moins intéressantes à court terme que dans une entreprise déjà fermement établie, mais avec la perspective d'acquérir des responsabilités dans une structure qui réussit.

**Dans ces conditions, le diptyque CDI/CDD est inadapté à la situation des jeunes entreprises.**

Le CDI est caractérisé par une forte imprévisibilité des coûts de rupture et demeure une forme de pari pour l'employeur qui lance une nouvelle activité. Le CDD n'est pas non plus une solution adéquate : au-delà de 18 mois (durée maximale applicable dans la plupart des cas) l'employeur peut certes embaucher le salarié concerné en CDI avec des assurances suffisantes quant à ses qualifications, mais, s'agissant d'une nouvelle entreprise dans sa phase de développement, le risque économique lié à une exécution du plan d'affaires moins bonne que prévue ne peut être écarté, et **l'imprévisibilité des coûts de rupture du CDI peut demeurer une difficulté importante.**

## 2 Pour un « contrat du troisième type » : le contrat de travail « 100 % simplicité » pour les jeunes entreprises innovantes

Pour répondre au besoin de prévisibilité propre aux jeunes entreprises, **Bouger les lignes** propose de dépasser le diptyque CDI/CDD au travers d'une forme intermédiaire de contrat destiné aux jeunes entreprises innovantes, caractérisé par un niveau de prévisibilité maximal pour l'employeur et qui sécurise les droits des salariés dans un cadre plus flexible.

**Proposition 1 : Créer un contrat de travail « 100 % simplicité » à destination des jeunes entreprises ou des entreprises en développement, conciliant facilité de rupture et niveau d'indemnisation plus élevé du salarié**

Le contrat de travail sécurisé offre une prévisibilité maximale pour l'employeur et le salarié sur les délais et les charges applicables à chaque étape de la vie du contrat

Ce contrat de travail, dont les caractéristiques sont présentées en annexe, a été conçu par **Bouger les lignes** pour écarter autant que possible les éléments de complexité ou d'incertitude inhérents au régime du CDI et en privilégiant autant que possible un niveau d'indemnisation élevé en cas de licenciement, mais fixe et non négociable, en se rapprochant de ce fait davantage du régime du CDD.

Ce contrat serait associé à un équilibre nouveau entre protection des salariés contre le licenciement et niveau des indemnités perçues. Il viserait à faciliter la rupture du contrat de travail, avec une protection financière accrue pour le salarié, associée à un coût plus élevé pour l'employeur mais 100 % prévisible pour lui et comme pour le salarié.

**Proposition 2 : Ouvrir ce contrat pour une durée maximale de 6 ans**

En ce qui concerne les conditions de conclusion du contrat, ce contrat aurait une durée nettement supérieure au CDD actuel (dont la durée est limitée à 18 mois en principe) et serait réservé aux entreprises nouvelles ou en développement, dont la durée d'existence est inférieure à 6 ans. Ce contrat serait d'une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois sans période de carence. À l'issue d'une période de six ans, il serait converti automatiquement en CDI et, contrairement au CDD, aucune conclusion d'un nouveau contrat identique ne serait possible même après un délai de carence. La période d'essai serait forfaitaire (deux mois sans dérogation ni extension possible), de même que l'indemnité de rupture de la période d'essai.

La simplicité accrue des licenciements serait compensée par des indemnités forfaitaires élevées

**Proposition 3 : Faciliter la rupture de ce contrat en permettant un licenciement pour motif d'intérêt économique**

Ce contrat pourrait être rompu à tout moment et sur une base exclusivement individuelle, pour faute ou pour un « motif d'intérêt économique ».

Ce **motif d'intérêt économique**, qui devrait être précisé dans la loi, couvrirait notamment les situations suivantes :

- difficultés financières de l'entreprise, notamment la dégradation du chiffre d'affaires ou du résultat, ou des difficultés de trésorerie ;
- évolution du modèle économique de l'entreprise ou mutation de son activité ;
- inadéquation du profil du salarié aux objectifs de l'entreprise ou au fonctionnement de l'équipe.

Cette liste n'aurait pas vocation à être exhaustive. Seraient en revanche proscrits les licenciements sans motif, ou contrevenant aux manquements sanctionnés par le code pénal.

En termes juridiques, cela signifie que la distinction classique entre licenciement pour motif personnel et licenciement pour motif économique utilisée pour le CDI et dont la complexité procédurale est importante notamment dans le cadre du licenciement pour motif économique (obligation de reclassement, contrôle du motif économique par le juge), serait supprimée, au profit d'une nouvelle dichotomie : licenciement pour faute, licenciement pour motif d'intérêt économique.

Le motif d'intérêt économique ne signifie pas suppression de toute justification du licenciement. Il répond à la nécessité d'une « cause réelle et sérieuse » qui découle d'une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) signée par la France et doit être préservée.

La **procédure de licenciement** serait elle-même fortement simplifiée, limitée à une convocation à entretien préalable où serait exposé le motif du licenciement, et à la notification du licenciement.

Contrairement au CDI, le contrôle exercé par le juge sur la licéité de la rupture du contrat serait limité au respect de la procédure et au contrôle de l'existence d'un motif d'intérêt économique, à l'exclusion de tout contrôle de proportionnalité sur ce motif.

La simplicité de ce **contrôle juridictionnel** permettrait en outre d'envisager une procédure beaucoup plus rapide que dans le droit commun et qui pourrait être bornée dans le temps : le traitement du contentieux serait confié à un juge unique et professionnel, qui devrait se prononcer dans un délai maximal d'un mois. Ce juge pourrait être placé auprès du tribunal des prud'hommes ou préférablement, du tribunal d'instance, qui est doté de magistrats professionnels.

#### **Proposition 4 : Introduire un salaire minimum et de cotisation chômage rehaussés et un niveau d'indemnisation forfaitaire plus élevé en cas de rupture du contrat**

En premier lieu, les personnes employées dans le cadre de ce contrat simplifié ne pourraient être rémunérées en deçà d'un plancher égal au SMIC + 5 %.

En outre, la rupture de plein droit du contrat de travail serait associée à des indemnités forfaitisées d'un montant élevé (15 % de la rémunération totale reçue), ce qui limiterait le risque contentieux et offrirait une forte prévisibilité à l'employeur et au salarié. Par comparaison, l'indemnité de rupture du CDD s'élève à 10 % de la rémunération totale.

Ce montant ne pourrait être accru qu'en cas de dommages-intérêts résultant d'un préjudice spécifique et séparable de la rupture du contrat de travail, ou d'une condamnation pénale.

Enfin, en contrepartie d'une plus grande facilité à licencier, les employeurs pourraient être astreints à une augmentation des droits à l'indemnisation du chômage, financée par une surcote des cotisations patronales d'assurance chômage.

#### **Proposition 5 : Forfaitiser les heures supplémentaires**

L'aménagement du temps de travail, d'une grande complexité de mise en œuvre, est une source de contentieux et de difficultés particulières dans les petites entreprises.

Il est proposé que l'employeur et l'employé puissent choisir au moment de la signature de ce contrat entre trois options : i) contrat de 35h par semaine avec rémunération des éventuelles heures supplémentaires selon un salaire majoré défini dans le contrat ; ii) contrat forfaitaire de

40 h, associé à un salaire horaire majoré de 2,5 % dès la première heure ; iii) contrat forfaitaire de 45 h, associé à un salaire horaire majoré de 5 % dès la première heure.

\*\*\*

Ce contrat vise à répondre aux besoins spécifiques des jeunes entreprises innovantes, qui sont en général disposées à bénéficier d'une plus grande souplesse dans les relations de travail, en contrepartie d'un engagement financier plus important.

Si la mise en œuvre de ce contrat s'avérait concluante, notamment en termes d'embauche, de développement des entreprises et de satisfaction des salariés, son extension à d'autres types d'entreprises pourrait être envisagée.

Ce contrat préfigurerait ainsi une forme d'organisation du travail innovante, reposant sur l'association d'une flexibilité contractuelle plus grande associée à un niveau de rémunération et d'indemnisation plus élevé pour le salarié.

*Bouger les lignes est un club de réflexion fondé par de jeunes professionnels issus à parité du secteur public et du secteur privé. Par ses travaux, Bouger les lignes veut proposer aux décideurs des clés de lecture et des pistes d'action concrètes pour moderniser notre pays et nos services publics et renforcer la justice sociale.*

### 3 Tableau de présentation du contrat de travail « 100 % simplicité »

Contrat à durée indéterminée (CDI)	Contrat à durée déterminée (CDD)	Contrat de travail « 100 % simplicité »
<b>Conclusion du contrat</b>		
Pas de condition particulière encadrant le recours à ce contrat	En vue de l'exécution d'une tâche précise et temporaire uniquement (remplacement, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier, emplois d'usage spécifiques)	<b>Pour toute entreprise de moins de 6 ans d'existence et de moins de 500 salariés au niveau du groupe</b>
	Interdit dans les cas suivants : - remplacement d'un gréviste - travaux dangereux - délai de 6 mois suivant un licenciement économique	<b>Interdit dans les cas suivants : - remplacement d'un gréviste - travaux dangereux</b>
Pas de formalisme, mais le droit communautaire impose une information par écrit des éléments essentiels du contrat	Contrat écrit uniquement, transmis dans les 2 jours de l'embauche L'absence d'une mention prévue par la loi et du motif du CDD peut conduire à sa requalification en CDI	<b>Contrat écrit sur la base d'un formulaire standardisé, transmis dans la semaine suivant l'embauche</b>
Sans limitation de durée	Durée maximale de 18 mois, sauf absence de terme*	<b>Durée maximale de 3 ans</b>
Salaires supérieur ou égal au SMIC	Rémunération au moins égale à la rémunération d'un salarié en CDI de droit équivalent	<b>Rémunération libre au-dessus du minimum légal + 5 % Forfait d'heures supplémentaires, avec option d'une durée de travail hebdomadaire de 40h (bonus de rémunération de 2,5 % dès la première heure) ou de 45h (bonus de 5 % dès la première heure)</b>
Droit à la gestion de carrière (entretien professionnel)	Droit aux congés payés, à la représentation syndicale, aux règles d'hygiène et de sécurité de droit commun	<b>Droit aux congés payés, à la représentation syndicale, aux règles d'hygiène et de sécurité de droit commun, à la gestion de la carrière</b>
<b>Période d'essai</b>		
Période d'essai possible, à préciser dans le contrat, d'une durée maximale de 2 à 4 mois selon le type d'emploi, renouvelable 1 fois	Période d'essai possible, à préciser dans le contrat, variable selon la durée du contrat, ne pouvant excéder une durée d'un mois	<b>Période d'essai fixe de deux mois, non renouvelable</b>
Rupture de la période d'essai à tout moment, avec un préavis d'une durée variable selon la durée déjà effectuée Contrôle de la rupture fautive par le juge	Rupture de la période d'essai à tout moment sans indemnité ni préavis	<b>Rupture de la période d'essai avec indemnité d'un demi-mois de salaire et un préavis d'une semaine</b>

<b>Renouvellement du contrat</b>		
-	Renouvelable 1 fois dans la limite de 18 mois	<b>Renouvelable 1 fois dans la limite d'une durée totale 6 ans</b>
-	Possibilité de conclusion de contrats successifs sans limitation de durée mais avec un délai de carence d'un tiers de la durée du contrat**	<b>Possibilité de conclusion de contrats successifs dans la limite d'une durée totale de 6 ans, sans délai de carence</b>
<b>Modification du contrat</b>		
Modification du contrat nécessitant l'accord mutuel des parties, avec délai d'accord d'un mois du salarié, avec consultation des représentants du personnel en cas de motif économique, sauf régimes spécifiques*****	-	<b>Modification du contrat nécessitant l'accord mutuel des parties, avec délai d'accord de quinze jours du salarié</b>
<b>Rupture du contrat à son terme</b>		
-	Cessation de plein droit au terme du contrat	<b>Cessation de plein droit au terme du contrat</b>
-	Indemnité de fin de contrat égale à 10 % de la rémunération totale brute versée***	<b>Indemnité forfaitaire de fin de contrat de 15 % de la rémunération totale brute versée</b>
<b>Rupture du contrat en cours, hors licenciement</b>		
Rupture par démission, licenciement, départ à la retraite, rupture conventionnelle homologuée, prise d'acte, résiliation judiciaire, force majeure	Rupture avant terme uniquement dans l'accord des parties, en cas de faute grave, de force majeure, d'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail, ou d'embauche en CDI****	<b>Rupture avant terme uniquement dans l'accord des parties, en cas de faute grave, de force majeure, d'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail, ou d'embauche en CDI + ou unilatéralement dans l'intérêt économique de l'entreprise (licenciement) ou pour convenance du salarié (démission)</b>
Durée du préavis variable selon les situations (démission, licenciement)	Pas de préavis	<b>Préavis de rupture d'un mois</b>
Démission : pas d'indemnité Départ à la retraite, rupture conventionnelle : indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle	Indemnité de rupture anticipée, hors des cas autorisés, égale à au moins la totalité des rémunérations à percevoir jusqu'au terme du contrat	<b>Indemnité forfaitaire de rupture de contrat (incluant licenciement, hors démission) de 15 % de la rémunération totale brute versée</b>
<b>Procédure de licenciement</b>		
Licenciement autorisé en présence d'une cause réelle et sérieuse	Pas de procédure de licenciement	<b>Licenciement autorisé dans l'intérêt économique de l'entreprise (motif inhérent ou non à la personne du salarié) ou pour faute du salarié</b>
- Pour motif personnel :	-	<b>Entretien préalable et notification</b>

<p>convocation à un entretien préalable, notification du licenciement</p> <p>- Pour motif économique : fixation d'un ordre de licenciement, obligation de reclassement, convocation à un entretien préalable, notification</p>	<p><b>écrite du licenciement</b></p>
<p>Procédure de licenciement collectif pour motif économique (réduction d'effectif concernant au moins 10 salariés sur 30 jours) : plan de sauvegarde de l'emploi, consultation des représentants du personnel, contrôle administratif</p>	<p><b>Pas de procédure spécifique en cas de licenciement collectif pour motif économique</b></p>
<p>Indemnité de licenciement minimale légale de 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années et 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante</p> <p>Plus indemnités conventionnelles</p>	<p><b>Indemnité forfaitaire de rupture de contrat (incluant le licenciement) de 15 % de la rémunération totale brute versée</b></p>
<p>Contrôle par le juge du respect de la procédure et du caractère réel et sérieux des motifs invoqués (y compris économiques)</p>	<p><b>Contrôle du juge limité au respect de la procédure et à l'absence de motif d'intérêt économique</b></p> <p><b>Formation avec juge unique devant se prononcer dans un délai d'un mois</b></p>
<p>Licenciement sans cause réelle et sérieuse sanctionné par une indemnité de dommages-intérêts et, pour les salariés de plus de 2 ans d'ancienneté, la réintégration ou une indemnité d'au moins 6 mois de salaire</p>	<p><b>Sanction du licenciement dépourvu de tout motif d'intérêt économique d'une indemnité forfaitaire de 7 mois de salaires</b></p>

\* 24 mois dans certains cas. En outre, certains CDD spécifiques peuvent ne pas comporter de terme (remplacement d'un salarié dont la durée d'absence est connue, CDD à objet défini, emploi saisonnier ou d'usage).

\*\* Ce délai d'interruption n'est pas requis pour les contrats saisonniers, de remplacement ou d'usage. Il est fixé à la moitié du contrat précédent pour les contrats de moins de 14 jours.

\*\*\* Ce montant peut être porté à 6 % moyennant des garanties en termes de formation professionnelle.

\*\*\*\* Aucune rupture anticipée n'est possible pour les contrats à objet déterminé.

\*\*\*\*\* Parmi les régimes spécifiques de modification du CDI : l'accord de maintien dans l'emploi, accords de réduction du temps de travail, accords de mobilité interne, mise en activité partielle

*Référence : Mémento Social 2015, Éditions Francis Lefebvre*