



Emploi Solidarité

LE CPE

RETOUR AU 19^{ème} SIECLE

OU

VERITABLE OUTIL D'INSERTION ?

☞ **Question : qu'est-ce exactement que le CPE ?**

Juridiquement, le CPE est un CDI réservé aux jeunes de **moins de 26 ans**. Il emprunte au contrat nouvelles embauches (CNE) une **période d'essai de 2 ans** dérogatoire de droit commun. L'employeur peut **licencier** le jeune **sans motif** durant les **2 premières années**. Il ouvre droit au chômage dès le 4^{ème} mois.

☞ **Question : le CPE permettra-t-il aux jeunes de trouver plus facilement un emploi ?**

Pour les jeunes les **moins qualifiés**, on peut en effet penser que le fait de disposer d'une période d'essai de 2 ans et de pouvoir licencier sans donner de motif peut permettre des **embauches qui n'auraient pas été effectuées** autrement. C'est **l'argument phare** du Gouvernement qui indique que près de 40 % des jeunes de 16 à 24 ans sont au chômage.

Mais cet argument ne tient pas pour deux raisons :

⇒ **65% des jeunes de 16 à 24 ans poursuivent** leurs études. Le taux de 40% ne s'applique donc qu'à ceux qui sont sortis du système éducatif, soit 35 %. Il s'agit donc au maximum **de 40 % de 35 %** soit **14 %** et même moins, exactement 8,1 % (car tous les jeunes ne recherchent pas un emploi), ce qui correspond au taux moyen dans l'Union Européenne.

⇒ La situation du marché de l'emploi s'est certes **considérablement dégradée** depuis 30 ans et le temps pour trouver un emploi stable est passé de **5 mois en 1970 à 3 ans et demi environ en 2005**.

Mais au bout de 3 ans, 78 % des jeunes ont trouvé un emploi, dont les 2/3 en CDI.

Par ailleurs, comme le montre le tableau ci-après, environ 40 % des jeunes trouvent directement un emploi en CDI dont **51 %** de ceux ayant un diplôme de **2^{ème} cycle**, **56 %** de ceux ayant un diplôme de **3^{ème} cycle** et **90 % de ceux sortant de grandes écoles**.

Même chez les jeunes **sans qualification**, le taux est encore de **31 %**, quasiment identique à ceux sortant avec un BAC + 2.

Principaux contrats à l'embauche pour le premier emploi

	CDI	CDD	Intérim	Contrat aidé	Autres
Non qualifié	31	23	22	18	6
Niveau CAP/BEP, non diplômés, 2de ou 1ère				28	26 31 10 5
CAP ou BEP	34	27	18	14	7
Niveau BAC	28	27	30	9	6
BAC PRO OU TECHNOLOGIQUE				31	27 21 16 5
Niveau BAC + 1 ou + 2 non diplômé				32	27 22 13 6
BAC u	32	37	21	6	4
2 ^{ème} cycle	51	30	7	7	5
3 ^{ème} cycle	56	31	6	3	4

Source : Céreq (champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs 3 premières années de vie active (726000 individus)).

On est en train de globaliser une réponse pour des problèmes qui ne sont pas globaux. C'est donc l'ensemble des jeunes que l'on pénalise en les obligeant de fait à passer par un CPE (à l'exception probable des sortants de grandes écoles ou de ceux détenteurs des diplômes les plus recherchés sur le marché du travail) !!!

☞ **Question : quelle est la différence entre un CDI, un CDD et un CPE en matière de période d'essai ?**

Le Code du Travail limite la période d'essai à **2 semaines** pour un CDI de **6 mois** et à **1 au-delà**. De fait, les périodes d'essai sont édictées pour partie par les **conventions collectives** et sont d'origine **jurisprudentielle pour l'essentiel**. Dans la pratique, les **tribunaux** estiment

raisonnable une période **d'1 mois** pour les **ouvriers**, employés et techniciens mais acceptent des périodes d'essai de **3 mois** pour les **cadres** et de **6 mois** pour les **cadres supérieurs**.

Pour les **CDD**, la période d'essai est **identique** (art L.122-3-2).

Si l'on peut estimer que des périodes d'essai de **1 mois à 3 mois** sont souvent **trop courtes** (la période de **stage** dans l'**Administration** est d'ailleurs en général **d'1 an**) on verse ici dans **l'excès** absolument contraire avec la durée de période d'essai de très loin la plus forte d'Europe.

Les artisans eux-mêmes trouvent que le **CPE est désastreux**. Jean LARDIN, Président de la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment a ainsi indiqué " *on fout en l'air les efforts pour attirer les candidats dans notre profession* " et indique que l'artisanat n'était demandeur que **d'une période d'essai de 3 mois renouvelable une fois**.

On notera qu'à la différence du CNE qui est réservé aux entreprises de moins de 20 salariés, même les très **grandes entreprises** du **CAC 40**, aux profits **hors normes**, pourront embaucher des CPE à la place de CDI. Comme le fait remarquer **John MONKS**, Secrétaire Général de la **CES**, ce type de contrat installerait la France et l'UE sur le terrain du **dumping social**.

👉 **Question : quelle est la différence entre le CPE, le CDI et le CDD en matière de licenciement ?**

Dans un **CDI**, le licenciement est **possible** mais depuis **1973** ne peut être prononcé sans être basé sur un motif **réel et sérieux** d'ordre **économique** (suppression de poste, fermeture de l'établissement), difficultés économiques importantes (licenciements collectifs) ou pour **des raisons tenant à l'agent** lui-même (motifs disciplinaires, inefficacité professionnelle, inaptitude au travail avec impossibilité de reclassement).

Les **CDD** pour leur part ne peuvent être **conclus** que dans des **cas très précis : surcroît d'activité, remplacement, activité saisonnière**, et ont comme leur nom l'indique une **durée limitée**. Ils ne peuvent excéder **18 mois** (renouvellement compris) et ne peuvent être rompus **avant leur terme** ou une date prévue d'avance dans le cas de remplacement. Il existe aussi un contrat de mission d'intérim qui obéit aux mêmes règles de rupture que les CDD.

Dans les **CPE**, l'employeur n'a, à l'inverse, à justifier d'aucun motif pour mettre fin au contrat et ce, même sur la **lettre de licenciement**. **C'est le licenciement minute !!!**

Ce qui lui permettra bien entendu de **licencier** à la **première difficulté** économique venue ou à la **première attitude** du salarié lui déplaisant (retard, absence pour maladie, refus d'effectuer des heures supplémentaires non payées, demande de respect de la convention collective.).

Certes, quelques protections subsistent. Interdiction de se fonder sur un motif discriminatoire (santé, moeurs, race, religion, participation à une grève) ou sur une simple intention de nuire, mais sauf si l'employeur est particulièrement maladroit et fait connaître ses motifs dans toute

l'entreprise (et que quelqu'un accepte de témoigner !!) ces faits seront extrêmement difficiles à prouver.

A noter enfin que contrairement aux exigences d'un licenciement " classique ", la **rupture** de CPE n'implique **pas d'entretien préalable !!!**

Il est inutile de dire que ce mode de licenciement sans motif **viole le Code du Travail**, la **convention 158** (section A-art 4) de l'OIT et l'**article 24** de la **Charte Sociale Européenne**.

Le CPE, c'est la **soumission totale à l'arbitraire**, une forme de **barbarie juridique** et comme le remarque à juste titre Gérard FILOCHE, **un recul d'un siècle du droit du travail**.

Le CPE, c'est la peur de chaque jour qui vient !!!



Question : les femmes enceintes pourront-elles être licenciées ?

En CDI, une femme **enceinte** est relativement **protégée**. On ne peut la licencier pour ce motif et pour le faire il faut un motif économique, ou un cas de force majeure.

Ici, tout porte à croire que dans beaucoup de petites entreprises, dès qu'une femme **indiquera qu'elle est enceinte**, elle sera **immédiatement licenciée** et il n'y aura de fait **aucun recours** puisqu'il n'y a pas de motif à donner.

Certes les prud'hommes refusent en général le licenciement de femmes enceintes. Encore faut-il **pouvoir le prouver**, d'autant que le CPE **renverse** de fait la **charge de la preuve**, au détriment du salarié.



Question : le CPE donne t-il droit à une indemnité chômage ?

Dans le cadre du CPE, chaque jeune, s'il a travaillé au moins **4 mois**, aura droit à une allocation forfaitaire de **16,40 ?** par jour soit **490 ? (3 210 F)** pendant **2 mois**.

Il y a là un **énorme décalage** avec le système habituel d'indemnisation du chômage.

Le dernier accord UNEDIC (signé en décembre 2005) distingue ainsi **2 filières** :

- la **filière A** concernant les salariés ayant travaillé **6 mois** dans les **22 mois** précédant leur perte d'emploi. Elle ouvre droit à **7 mois** d'indemnisation (calculés sur **57 % du brut**) (17 % des chômeurs actuellement indemnisés relèvent actuellement de cette filière).
- Une **nouvelle filière (A+)** a été créée. Ouverte aux salariés ayant travaillé **12 mois** au cours **des 20 mois** précédant la perte d'emploi, elle permet une indemnisation de **12 mois** aux mêmes conditions que la filière A.

👉 **Question : le CPE donne t-il droit à une indemnité de fin de contrat ?**

Oui. Sauf faute grave de sa part, le jeune percevra **8 %** de son **salair e brut** en guise d'indemnité à la fin de son contrat.

Dans un CDI classique, l'indemnité légale de licenciement est **d'1 /10^{ème} de mois** par **année d'ancienneté** (2/10^{ème} en cas de licenciement économique) mais n'est due qu'au bout de **2 ans d'activité**. **Sur ce point, le CPE est légèrement plus favorable pour le jeune.**

Mais dans un **CDD**, l'indemnité de précarité est de **10 %** du **salair e brut**.

On notera que le salarié aura droit à un soi-disant "**accompagnement renforcé du Service Public de l'Emploi**", ce qui laisse rêveur quand on connaît l'état de saturation de ce service. Mais en plus, cet "accompagnement renforcé" sera financé par une **contribution de 2 %** versée par l'employeur. On retrouve donc ici la **différence** entre les 8 % du CPE et les 10 % en CDD et missions d'intérim. On peut donc soutenir que c'est **le salarié lui-même qui se paye** son hypothétique "accompagnement renforcé".

👉 **Question : existe-t-il un préavis dans le CPE ?**

Oui. Un **préavis de 2 semaines** est instauré pour tout licenciement après le **1^{er} mois**. Il est de **2 semaines** dans les **6 premiers mois** du contrat puis d'**1 mois**.

Dans un **CDI**, la période de préavis est fixée par les usages ou conventions collectives pour une ancienneté inférieure à **6 mois**. Entre **6 mois** et **2 ans** de présence, elle est de **1 mois**, puis de **2 mois** au-delà. Les modalités de préavis sont donc identiques en CPE et en CDI.

👉 **Question : l'employeur peut-il conclure 2 fois un CPE avec la même personne ?**

Oui, mais en respectant un **délai de carence de 3 mois**. Il s'agit d'un recul social important. Si un jeune a été à l'inverse soumis à plusieurs CDD consécutifs, il est "requalifiable" en CDI. Tout syndicat peut même ester en justice à la place du salarié pour faire requalifier les CDD successifs en CDI (L.122-3-16). Dans le CPE, pas de recours !!!

Les CPE pourront donc se succéder sans motif, sans contrôle. Un jeune pourra en enchaîner trois de suite, être viré chaque fois au bout de 2 ans, puis passé l'âge de 26 ans, il pourra encore faire un contrat CNE de 2 ans. Toute une jeunesse en situation de précarité !

De plus si un CDD ne peut être conclu pour un accroissement temporaire d'activité là où l'entreprise a procédé à un licenciement économique, un CPE pourra lui, remplacer un salarié licencié.

👉 **Question : le CPE facilitera-t-il au jeune l'accès au crédit ?**

Un des **arguments du Gouvernement** a été de dire que les **banques** s'engageront à **traiter le CPE comme un CDI**.

C'est évidemment **se moquer du monde**. Sans en revenir aux vieux clichés du banquier qui ne prête un parapluie qu'à quelqu'un capable d'en acheter un ou qui ne vous fait un prêt que si vous parvenez à lui démontrer que vous n'en avez pas besoin, les agences pratiquent un système appelé le "scoring", en d'autres termes le calcul risque/avantage. L'avantage se situe évidemment pour elle dans la fidélisation du client, le risque dans la perte de tout ou partie du prêt consenti. Ce qui compte pour établir le "scoring" du jeune (comme le vôtre !!) c'est son niveau de revenus, sa capacité de remboursement, sa situation de famille et souvent sa caution. Il coule de source que **le risque de licenciement est ici trop grand** pour que l'agence s'engage, d'autant que banques et organismes de crédit n'ont pas besoin de motiver leur refus.

En tout état de cause et pour rester optimiste, même si les fédérations patronales des banques et les sociétés d'assurance ont affirmé par voie de communiqués qu'elles considéreraient le CPE comme un CDI, nul doute, qu'au minimum, elles **relèveront leurs tarifs** pour compenser **la prise de risque** accrue qu'elles prendront en contractant avec un jeune en CPE.

👉 **Question : le CPE permettra-t-il de trouver un logement grâce au dispositif LOCAPASS ?**

Le LOCAPASS donne droit à une **avance de caution remboursable sans intérêt sur 3 ans** et à une prise en charge par LOCAPASS des **loyers impayés** pour une durée maximale de **18 mois**.

Au-delà de l'évidence que la garantie du LOCAPASS ne dure que 18 mois alors que le CPE est de 24 mois, on notera que René PALAINCOURT, Président de la Fédération Nationale des Agents Immobiliers (FNAIM), a déjà indiqué que "*notre compagnie d'assurance, la CGIA, qui garantit les loyers impayés, refuse de prendre les dossiers des locataires en CNE, et demain en CPE s'ils ne disposent pas d'une bonne caution*".

De toute manière, pour le jeune, l'angoisse sera de ne pouvoir payer ni le prêt, ni la caution, ni le loyer !!!