



# La Commune



## Retrait du CPE

Le Contrat Première Embauche

Ainsi, Villepin a décidé de passer en force en utilisant l'article 49-3 de la Constitution, qui lui permet de faire adopter la loi sur " l'égalité des chances " sans discussion à l'Assemblée. Ce faisant, il impose le Contrat Première Embauche, qui fait partie intégrante de la loi. Après les manifestations du 7 février, les organisations syndicales appellent à une nouvelle journée d'action le 7 mars prochain. Face à un cheval de Troie contre le Code du travail représenté par le CPE, les journées d'action mensuelles sont-elles de nature à faire reculer Villepin ? Certainement pas. Argumentaire contre une loi scélérate.

### CPE et CNE : Tableau comparatif

| **CPE**|**CNE**  
**Pour quelles entreprises ?**	Entreprises de + de 20 salariés	Entreprises de - de 20 salariés
**Pour quels salariés ?**	Salariés de - de 26 ans	Tous les salariés
**La période d'essai (" période de consolidation ")**	Période de 2 ans durant laquelle les règles habituelles du licenciement ne s'appliquent pas.	Période de 2 ans durant laquelle les règles habituelles du licenciement ne s'appliquent pas. On déduit de cette période les stages et CDD (effectués au sein de cette entreprise).

### La période de consolidation dans le CPE

**Ancienneté 0 à 2 ans**	**Ancienneté > 2 ans**	
**Licenciement**	Sans justification	Droit commun du licenciement
**Indemnités de rupture**	Spécifiques	Droit commun du licenciement
**Allocations chômage**	Oui, à partir de 4 mois d'ancienneté	Règles habituelles

La période d'essai étendue à 24 mois n'est pas la seule caractéristique du CPE, et les conséquences d'un tel contrat vont bien au-delà de la possibilité, déjà insupportable, de licencier le salarié sans motif pendant deux ans.

### Les autres mesures qui accompagnent le CPE

- Le droit individuel à la formation sera ouvert dès le 12e mois.
- Les jeunes qui signent un CPE bénéficieront automatiquement du " locapass " (aide de l'État pour l'accès à la location de logement ; garantie étalée ...).
- Exonération des charges patronales : les entreprises qui décideront d'embaucher en CDI (classique, CNE ou CPE) un jeune de moins de 26 ans au chômage depuis plus de 6 mois bénéficieront d'une exonération totale de charges patronales pendant 3 ans.
- Un nouveau statut pour les stagiaires : tout stage de plus de 3 mois devra obligatoirement être indemnisé avec pour contrepartie une franchise de cotisation sociale à hauteur de plus de 360 euros d'indemnité. Les stages seront pris en compte dans l'ancienneté professionnelle.

### 1- Le CPE contre le Code du travail

En embauchant en CPE, l'employeur dispose de 24 mois pendant lesquels il peut licencier sans la moindre justification. Autrement dit, le jeune est à l'essai pendant 24 mois. Or, le Code du travail parle peu de la période d'essai. l'article L 122-4 qui lui est consacrée indique qu'une rupture du contrat de travail pendant la période d'essai ne sera pas considérée comme un licenciement avec toutes les garanties procédurales que cela comporte : pas d'entretien préalable, pas de préavis obligatoire, sauf si les conventions collectives de branche l'indiquent. Le Code du travail définit des durées maximales de période d'essai uniquement pour les contrats particuliers : CDD, mission d'intérim, contrat d'apprentissage.

Seule la jurisprudence a considéré que la période d'essai devait avoir une " durée raisonnable ".

La Cour de Cassation estime par exemple que la durée de la période d'essai ne doit pas être, pour le salarié, hors de proportion avec le temps nécessaire pour éprouver un employé dans sa catégorie. Elle a ainsi jugé qu'un délai de six mois était hors de proportion avec le temps normalement nécessaire pour tester un sténodactylo. 

Or, dans le cas du CPE, l'employeur dispose de 24 mois pour " tester " le salarié ! On ne peut rêver mieux pour faire peser l'angoisse, le doute, l'incertitude du lendemain chez un jeune en CPE. Quel avenir peut-il construire dans ces conditions de précarité ? Enfin, dans cette situation, pourquoi un employeur va-t-il s'encombrer d'un vrai CDI qui suppose une période d'essai beaucoup trop courte à son goût ?

Le CPE est bien un cheval de Troie contre le Code du travail.

## **2- Le CPE, meilleur qu'un CDD ?**

Faux. Comme on vient de le voir au regard du Code du travail actuel, la protection du salarié pendant la période d'essai n'a aucune commune mesure avec celle dont bénéficie le salarié en CDD. La rupture d'un CDD pendant le temps du contrat est plus difficile que celle d'un CDI. En effet, l'article L 122-3-8 du Code du travail indique que " *sauf accord des parties, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure* ". En outre, la fin du CDD ouvre droit dans la plupart des cas à une indemnité de fin de contrat, alors que la rupture de la période d'essai ne donne droit à aucune indemnité. Le CPE, qui a une période d'essai de 24 mois, serait donc comme un CDD dont le terme pourrait arriver chaque jour sans motif à fournir. Quelle aubaine pour le patron !

## **3- Museler le jeune travailleur et l'opposer aux autres salariés**

Quel jeune en CPE, sachant qu'il peut être " remercié " du jour au lendemain pendant deux ans, sans justification aucune, oserait critiquer son employeur ? Qui prendrait le risque de revendiquer une augmentation de salaire, une baisse des cadences, le paiement des heures supplémentaires ? Qui oserait faire grève, se mettre en arrêt maladie, refuser des conditions de travail dangereuses ? C'est la porte ouverte à la surexploitation sans limites et, en corollaire, à la mise en concurrence entre salariés, entre adultes en vrai CDI et CPE, entre CPE eux-mêmes dans l'espoir d'être reconduits à l'issue des 24 mois. Malgré les dénégations de Villepin et consorts, il est évident qu'au bout des deux ans, un employeur normalement constitué qui recherche le profit à tout prix sera tenté de mettre fin à la période d'essai d'un jeune et d'en reprendre un autre, puisqu'il est exonéré de charges sociales. Bien mieux : combien de patrons seront-ils tentés de licencier des salariés adultes, en vrai CDI stable, pour les remplacer par des jeunes en CPE en période d'essai permanente ?

Les patrons n'ont pas d'états d'âme lorsqu'il s'agit de défendre leurs intérêts.

## **4- Encore des exonérations de charges sociales patronales**

Un employeur qui embauche un CPE et un CNE bénéficie d'une exonération totale de " charges patronales " pendant 3 ans. Ces mesures s'ajoutent à toutes les exonérations déjà existantes. Rappelons qu'en 2004, ces exonérations se montent à 21,5 milliards d'euros.

Or, l'État est loin de les compenser intégralement, et ce sont donc des milliards d'euros de manque à gagner pour la Sécurité Sociale. Et on nous parlera encore du trou de la Sécu !

Par ailleurs, ces exonérations tirent vers le bas l'ensemble des salaires du pays, puisque les entreprises qui bénéficient de ces exonérations sont en concurrence avec celles qui n'en n'ont pas et qui, de fait, sont donc pénalisées par rapport à elles.

En outre, le bénéfice d'allègements étant lié au bas niveau de salaire, ce dispositif colle au plancher les salaires les plus bas. En effet, toute augmentation de salaire risquant de faire perdre à l'employeur le bénéfice de l'exonération, pourquoi celui-ci s'aventurerait-il donc à augmenter les salaires ?

---

Modifié le mardi 07 mars 2006

---

## Voir aussi dans la catégorie **Dossiers**



### Dossier La Commune de Paris 150e anniversaire

Notre journal La Commune propose à ses lecteurs deux dossiers consacrés au 150e anniversaire de la Commune de Paris : le premier, dans le numéro 127, retrace, à la lecture de La Guerre civile en... >>



### Dossier santé

30 004 morts : le bilan du COVID-19 en France est le résultat de 40 ans d'attaques de l'hôpital public ! TOUS COUPABLES ET RESPONSABLES ! En France, la population paye un très lourd tribut humain,... >>



### Le projet Macron de réforme des retraites en 10 questions-réponses

L'histoire de notre système de retraites par répartition, celle de sa casse, des « réformes » successives et des discours qui les accompagnent, est essentielle pour comprendre le projet Macron,... >>



Qu'est-ce que l'Union européenne ?



Première partie Nous sommes partisans de la rupture avec l'Union européenne et ses institutions. Nous militons pour l'abrogation des traités dit « européens » et inconditionnellement pour «... »

---

## Un VRAI travail Un VRAI salaire



Comment naît le besoin d'un parti des travailleurs

« Personne ne nous représente ». Cet ouvrier de Roubaix sollicité par le Point 1 à propos des élections exprime la sensation de millions de salariés. Beaucoup de gens ne supportent plus ces... »



Pourquoi militer avec La Commune ?

Notre journal La Commune paraît depuis bientôt vingt-cinq ans. Notre site web met à la disposition de tous quinze années d'archives (articles - documentation - lettres d'information -... »

---