

Le contrat unique de travail : retour par l'Europe ?

Le 21 octobre 2013, la Commission européenne organisait une conférence intitulée EU Labour Law : son objectif était d'engager un débat public sur les évaluations des politiques passées et sur les priorités futures dans le domaine du droit du travail. La crise étant passée par là, la Commission entend relancer le débat inauguré en 2006 par un livre vert sur la « modernisation » du droit du travail. La conférence a réuni des représentants des ministères nationaux, des acteurs sociaux européens et nationaux, des institutions européennes et internationales (comme l'OIT), ainsi que des experts et praticiens : en l'occurrence, plutôt les juristes, comme il se doit, que les économistes.

La conférence était organisée autour de trois axes: l'agenda pour le travail décent, notamment la lutte contre le travail « non déclaré » ; le rôle des droits d'information et de consultation dans l'anticipation et la gestion des restructurations ; le combat contre la segmentation du marché du travail par la mobilisation de *l'acquis communautaire* (comme les directives portant sur les contrats à durée déterminée et le temps partiel) et par l'hypothèse du « contrat unique de travail à durée indéterminée ». Les sessions s'étant déroulées en parallèle, ce billet privilégie ce dernier axe.

Le droit adaptable ?

Dans son intervention d'ouverture, le commissaire européen à l'emploi et aux affaires sociales, Laszlo Andor, a évoqué sans détour les dégâts causés au marché du travail par la crise et les controverses sur le bien-fondé des dérèglementations du marché du travail : le droit du travail n'est-il qu'un auxiliaire du marché unique, dont la fonction est d'éviter les distorsions juridiques, ou reste-t-il un pilier de l'Europe sociale ? Le commissaire a mis en avant le besoin d'évaluation de l'acquis juridique communautaire dans le domaine du droit du travail et la nécessité de remettre en selle le social dans l'agenda communautaire – balle que ne s'est pas privée de reprendre au bond, dans son intervention lors de la table-ronde finale, Bernadette Ségol, secrétaire générale de la Confédération Européenne des Syndicats.

Succédant au commissaire, Antoine Lyon-Caen, juriste universitaire bien connu comme spécialiste du droit du travail, n'a pas caché ses craintes face au risque de disparition de la régulation sociale européenne et d'une mise en concurrence accentuée des systèmes sociaux nationaux. La crise intensifie les divergences entre pays européens, à l'encontre de l'idéal de progressive homogénéisation porté par les pères fondateurs ; l'explosion du chômage incite à « privilégier la légitimité par les résultats », laquelle favorise un « gouvernement par les nombres » et un « comparatisme » étroit entre les performances nationales ainsi réduites à un petit nombre d'indicateurs. Il a appelé à redonner une dimension statutaire à la personne du travailleur : « L'emploi donne un statut à la personne qui travaille. Ce statut procure une identité et fonde les solidarités. Il organise la médiation entre le travailleur et le marché. Le travail est une activité privée qui doit bénéficier de règles de reconnaissance publique » (résumé par JF).

Cette conception a rencontré la position de Bernadette Ségol, contestant l'intitulé de la table-ronde finale : « Défis et priorités dans l'adaptation du droit du travail aux réalités économiques au niveau de l'Union européenne ». La vocation du droit n'est pas de s'adapter passivement aux réalités de marchés du travail déséquilibrés et dégradés mais de constituer un instrument d'action à la disposition des acteurs et des travailleurs, pour en améliorer le fonctionnement.

Un contrat unique, des interprétations multiples

Face à ces évolutions et ces risques, la mise en avant par la Commission de l'hypothèse d'un « contrat unique de travail à durée indéterminée » (*single open-ended contract*, en anglais) peut se prévaloir, au premier degré, d'un volontarisme logique : relancer la convergence des marchés du travail européens et de leurs régulations autour d'un dispositif susceptible de diffusion au sein de l'Union. En effet, le dualisme des marchés du travail, au détriment de l'insertion professionnelle des jeunes générations, s'aggrave en Europe. Tina Weber, du cabinet GHK, a présenté les résultats d'une étude d'évaluation des directives « contrat à durée déterminée » et « temps partiel » qui montre que les taux de transition de l'emploi temporaire à l'emploi permanent restent « modestes ». La lutte contre « l'abus des CDD » est toujours d'actualité. L'impact attendu des déréglementations en cours dans le domaine des relations sociales, notamment au sein des pays les plus affectés par la crise, a fait l'objet de controverses classiques durant la conférence.

D'emblée, cette hypothèse du contrat unique peut recevoir des acceptions fort diverses, voire franchement opposées, comme en ont témoigné plusieurs interventions : s'agit-il de l'instauration d'un socle commun et statutaire de droits des travailleurs européens (*a floor of rights*), ce que certains syndicalistes verraient plutôt d'un bon œil, avec la perspective d'une directive cadre prenant appui sur les textes existants (conventions de l'OIT, Charte des droits fondamentaux de l'UE) et permettant aux travailleurs de mieux maîtriser leur destin professionnel, en accumulant des droits au fur et à mesure de leurs parcours ? S'agit-il, sur le mode britannique, d'une sorte de contrat générique, dont les clauses concrètes sont laissées à l'initiative des parties qui contractent ? Si bien que, dans cette seconde option, le contrat unique est suffisamment flexible pour abriter des formules contractuelles fort déséquilibrées, comme les « [contrats zéro heure](#) », cités par Catherine Barnard (Université de Cambridge), pour lesquels le temps de travail est laissée à la discrétion de l'employeur : ces contrats concerneraient désormais [un million de personnes en Grande Bretagne](#). Ce type de dérive, assimilable au retour d'une exploitation surannée, conduit Bernadette Ségol à repousser l'hypothèse du contrat unique. Mais cette hypothèse n'est pas non plus retenue par Renate Hornung-Draus, présidente du Comité des affaires sociales de *BusinessEurope*, pour d'autres raisons, en premier lieu l'incapacité du contrat unique à gérer la diversité des situations. Le patronat européen préfère miser, visiblement, sur des réformes propres à chaque pays. Antoine Lyon-Caen, tout en reconnaissant la nécessité de réduire l'actuelle complexité contractuelle (hypertrophiée dans certains pays, comme en Italie), ne croit pas non plus au « dogme » du contrat unique, peu respectueux envers la « singularité économique » qu'il faut encourager dans des économies innovantes.

La Commission, qui avance prudemment – cette conférence avait visiblement valeur de test – a donc du chemin à parcourir pour faire de son hypothèse de travail un objet de discussion sérieuse entre acteurs et experts. Ce n'est pas sans évoquer l'expérience vécue en France, il y a près d'une décennie, lorsque des économistes avaient lancé et argumenté l'idée du contrat unique (cf. Pierre Cahuc et Francis Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, 2004). La proposition, d'abord fort débattue, avait été ensuite enterrée par les acteurs sociaux et politiques, pour des raisons que l'on retrouve dans le débat européen. Pourtant ce dernier a une autre dimension que la Commission, ou du moins sa Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, a de bonnes raisons de vouloir impulser : laisser chaque pays en charge de ses propres réformes, confronté à ses propres contraintes, risque de frayer encore plus la voie à l'aggravation des divergences intra-européennes comme à la fragmentation accrue du salariat. Réfléchir à ce que pourraient être des éléments statutaires communs aux travailleurs européens mérite qu'on en prenne le temps et les moyens. L'enjeu est le juste équilibre entre diversité et solidarité.