

Document 1 :

A. Le travail est-il une marchandise ?

Doc.8 Les particularités du contrat de travail

Le contrat de travail ne se réduit pas à un simple échange entre deux personnes qui porterait sur une marchandise – le travail – payée à son prix – le salaire. Il s'agit d'un contrat particulier.

1) Le contrat de travail consacre une double dépendance de l'employé. D'une part, le salarié vient occuper un poste donné et effectuer des opérations sous les ordres de la direction, qui aura à diriger son effort et à évaluer son apport. D'autre part, les incertitudes du marché et de l'économie sont ressenties différemment par le salarié et l'employeur. Si l'offre devient peu rentable, celui-ci peut se réorienter, réduire la production ; le salarié ne peut renoncer à offrir son travail même si c'est l'économie entière qui est en pénurie d'emploi.

2) L'information sur l'objet d'échange est doublement limitée. Chaque travailleur

possède des aptitudes spécifiques, imparfaitement résumées dans son cursus de formation et les étapes de son parcours professionnel, chaque poste de travail possède des caractéristiques et des contraintes plus ou moins identifiables. Par ailleurs, la qualité de la contribution productive du travailleur peut varier en fonction du choix d'organisation et de rémunération.

3) La négociation entre un employeur et un salarié isolé consacre l'infériorité de ce dernier. Ce sont les négociations organisées qui rendent en fait possible le marchandage.

4) Le droit du travail et l'ensemble des dispositions légales et réglementaires constituent un encadrement précis, souvent contraignant, de la relation salariale.

D'après Bernard Gazier, *Économie du travail et de l'emploi*, Précis Dalloz, 1991.

25. La notion de contrat repose sur les principes suivants : égalité des parties, liberté de la négociation, information parfaite sur l'objet d'échange. Selon B. Gazier, le contrat de travail est-il conforme à ces principes ? Justifiez précisément votre réponse.

26. Du fait de la particularité du contrat de travail, à quelles incertitudes est exposé l'employeur, d'une part, le salarié, d'autre part ?

27. Quels sont les moyens mis en œuvre par les différents acteurs, y compris les pouvoirs publics, pour limiter les incertitudes liées à la nature du contrat de travail ?

Document 2 : Le Contrat "Nouvelles Embauches" (C.N.E.)

Lu sur le site du Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale, septembre 2005.

« Vous hésitez à recruter faute d'avoir une visibilité suffisante sur le potentiel de développement de votre marché, ou votre entreprise a des difficultés à absorber un surcroît d'activité. Le contrat Nouvelles embauches est fait pour vous simplifier le recrutement. Alors, n'hésitez plus !

Un contrat gagnant-gagnant : pour vous, une incitation à développer votre entreprise et, pour votre salarié, une insertion durable dans l'entreprise et dans l'emploi. Une procédure d'embauche simple et souple, adaptée à toutes les très petites entreprises. Des garanties et des contreparties connues à l'avance pour votre salarié en cas de rupture dans les 2 premières années.

Qui est concerné ? Vous dirigez une entreprise de 20 salariés au plus et vous hésitez à embaucher, alors que votre activité immédiate vous le permettrait. Les raisons ? Vous n'êtes pas à l'abri d'un retournement du marché ou de difficultés soudaines (perte d'un client...). Vous pouvez donc à tout moment être obligé de réduire le nombre de vos salariés et vous appréhendez les problèmes à la fois juridiques et financiers que vous auriez à affronter. Pour le moment, vous préférez donc résoudre au cas par cas vos pics d'activité, en recourant à des contrats à durée déterminée ou au travail temporaire. Le contrat Nouvelles embauches est fait pour les entreprises comme la vôtre : des très petites entreprises de 20 salariés au plus. Son objectif est de vous aider à recruter plus facilement.

Comment ça marche ? Le contrat Nouvelles embauches est une nouvelle catégorie de contrat à durée indéterminée (CDI). Vous devez l'établir par écrit. Il est soumis à toutes les prescriptions du Code du travail et des conventions collectives de votre secteur d'activité. Pendant les 2 premières années, il obéit à des règles de rupture aménagées.

Une procédure de rupture simple et sûre Si votre entreprise rencontre des difficultés pendant les 2 premières années, vous pouvez vous séparer de votre salarié. Il vous suffit de notifier à votre salarié la rupture du contrat par lettre recommandée AR. Contrairement aux CDI classiques, vous n'avez pas à motiver la rupture. C'est à réception de la lettre que le préavis commence à courir. Et c'est dès le préavis effectué et les indemnités versées que la rupture est effective.

Si, du fait d'un nouveau pic d'activité, vous souhaitez conclure un nouveau contrat Nouvelles embauches avec le même salarié, vous devez respecter un délai de 3 mois à compter de la rupture du précédent contrat.

Les contreparties des salariés Le contrat Nouvelles embauches ouvre à votre salarié un accès durable à l'entreprise, avec l'ensemble des droits individuels et collectifs. En cas de rupture du contrat dans les 2 premières années, le salarié bénéficie de garanties connues à l'avance :

- une période de préavis dont la durée progresse avec l'ancienneté. Le préavis est de 2 semaines du deuxième au sixième mois de présence dans l'entreprise. Il passe ensuite à 1 mois ;

- une indemnité de rupture calculée en fonction de l'ancienneté : votre salarié perçoit, outre les sommes restant dues au titre des salaires et de l'indemnité de congés payés, une indemnité égale à 8% du montant total de la rémunération brute due depuis la conclusion de son contrat. Cette indemnité n'est soumise ni à l'impôt ni aux cotisations sociales ;

- une allocation forfaitaire versée si votre salarié n'est pas pris en charge par l'assurance chômage, dès qu'il a travaillé 4 mois dans votre entreprise ;

- un accompagnement renforcé par le Service public de l'emploi pour l'aider à retrouver un emploi, financé par une contribution de l'employeur de 2% du montant total de la rémunération brute. Il peut bénéficier de la convention de reclassement personnalisé sous réserve de l'accord des partenaires sociaux. »

☞ **A qui s'adresse principalement ce message ? et secondairement ? Qui est le plus avantageux des 2 parties par le C.N.E. ? (justifiez en recopiant de courts passages)**